



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Procrastinación laboral y eficacia de los docentes en una
institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Torres Choton, Zoila Rosa (orcid.org/0009-0006-4671-8407)

ASESORES:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa ([orcid.org /000-0002-5469-2466](https://orcid.org/000-0002-5469-2466))

Dr. Pérez Pérez, Miguel Ángel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Para mis hijos, a mi esposo y en especial a mi madre ya que ella siempre me ha recomendado estudiar siempre.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo por la formación profesional recibida.

A los docentes de maestría por las enseñanzas compartidas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra muestreo, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIA	38
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1	Resultados de validación de las variables	19
Tabla 2	Confiabilidad de las variables	20
Tabla 3	Distribución de niveles de la variable procrastinación laboral y eficacia docente	24
Tabla 4	Distribución de niveles de la variable procrastinación laboral y Eficacia personal	24
Tabla 5	Distribución de niveles de la variable procrastinación laboral y Eficacia del proceso pedagógico	25
Tabla 6	Prueba de normalidad	26
Tabla 7	Correlación entre la procrastinación laboral y eficacia docente	26
Tabla 8	Correlación entre la procrastinación laboral y eficacia personal	27
Tabla 9	Correlación entre la procrastinación laboral y eficacia del proceso pedagógico	28

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Diseño de investigación	15
Figura 2	Distribución de niveles de la variable procrastinación laboral y sus dimensiones	23
Figura 3	Distribución de niveles de la variable eficacia docente y sus dimensiones	23

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo fue Procrastinación laboral y eficacia de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023. El enfoque cuantitativo es una perspectiva de investigación que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos y estadísticos, el tipo de investigación es básico, el diseño es no experimental. En este estudio, la población estuvo compuesta por 90 docentes. Se trabajó con 73 docentes, el cual se halló con la fórmula de la población finita y el muestreo probabilístico aleatorio simple. Se utilizó la técnica de la encuesta. El estudio concluyó: Existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia docente de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023, habiendo obtenido un Rho de Spearman = - 0.592** y $\rho = 0.000$. Por lo que se indica que, a mayor nivel de procrastinación laboral, menor nivel de eficacia docente.

Palabras clave: Procrastinación laboral, eficacia docente, eficacia personal, eficacia del proceso pedagógico.

Abstract

The objective of this study was Labor procrastination and teacher effectiveness in an educational institution in San Juan de Lurigancho, 2023. The quantitative approach is a research perspective that is based on the collection and analysis of numerical and statistical data, the type research is basic, the design is not experimental. In this study, the population consisted of 90 teachers. We worked with 73 teachers, which was found with the finite population formula and simple random probabilistic sampling. The survey technique was perfected. The study concluded: There is a significant relationship between work procrastination and teaching effectiveness of teachers in an educational institution in San Juan de Lurigancho, 2023, having obtained a Spearman's Rho = -0.592** and $p = 0.000$. Therefore, it is indicated that, the higher the level of work procrastination, the lower the level of teaching effectiveness.

Keywords: Work procrastination, teaching effectiveness, personal effectiveness, effectiveness of the pedagogical process.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, los avances tecnológicos en la era digital pueden contribuir a un mayor índice de procrastinación. En el caso de los maestros, esto puede afectar su productividad si se distraen con tareas no relacionadas con la enseñanza, como revisar constantemente sus dispositivos móviles, navegar por internet o participar en conversaciones en redes sociales mientras están en el trabajo. Además, los maestros también pueden enfrentar la tentación de posponer la planificación de clases, la creación de materiales educativos o la corrección de trabajos debido a las distracciones digitales (Huang et al., 2018).

Los informes nacionales e internacionales resaltan la relevancia del rol del docente y expresan preocupación por los resultados en Educación Secundaria. Se continúa enfatizando las necesidades de comprender lo considerado en un profesor eficaz en la actualidad, especialmente en Europa (Meng et al., 2015). La evidencia demuestra que más de 50% de investigaciones ahora se han centrado en baja eficacia de población americana (Klassen et al., 2011). Del mismo modo, se establece que procrastinar reduce la efectividad laboral y el rendimiento baja (Saman & Wirawan, 2021). En ese sentido los colaboradores que postergar el desarrollo de actividades y no cumplen las metas planteadas (Urcia, 2020).

En Perú, existe tardanza en el envío o cumplimiento de las responsabilidades laborales, ello en muchas ocasiones se vuelve repetitivo como un esquema procrastinador. En la investigación realizada en Arequipa menciona que, el nivel de procrastinación laboral es alta el 75% de los colaboradores del sector público, siendo los varones que tienen mayor predominio. (Arias, 2020). Asimismo, los colaboradores buscan distraerse y relajarse para aminorar la carga laboral y emocional, es decir, interrumpir o atender a sus responsabilidades enfocándose en actividades de menor importancia y a la vez satisfactorias para ellos (Flores y Ramos, 2018). Ahora bien, una de las causas podría ser la obligatoriedad en el cumplimiento de los deberes laborales, lo cual provoque tener unas demandas de actividades y ello lleve a procrastinar (Méndez, 2021). A pesar de ello, como se mencionó antes, procrastinación es una costumbre que se mantiene en el tiempo creando pretextos para posponer actividades y se produce debido a la falta de habilidades de autorregulación, lo que lleva a las personas a posponer voluntariamente, sin darse cuenta, el inicio y fin de actividades que se han

planificado, a pesar de ser consciente del efecto negativo que tiene la procrastinación (Atalaya y García, 2019). Por ende, en muchos casos, se reconoce que procrastinar es un mal hábito en las personas a causa del estrés y el mal manejo del tiempo. En el proceso de procrastinar se ocasiona costos a la institución (Huapaya y La Rosa, 2022). Este comportamiento lento y descuidado de los colaboradores, quienes sobredimensionan sus capacidades para organizar el tiempo, posponiendo la actividad para más tarde, esta conducta se observa en los gerentes hasta los de menor cargo. Afectándose en los resultados significativamente. (Hernández y García, 2018). En el caso de las instituciones educativas también se ven involucradas en la postergación de las actividades educativas ocasionando la baja eficacia del docente.

En la institución educativa, se ha evidenciado que los docentes procrastinan al momento de realizar presentación de sus trabajos, desarrollando malos hábitos de trabajo. Así mismo eluden la presentación de los trabajos; puesto que derrochan tiempo en otras actividades o demoran en las actividades; siendo evidente los bajos niveles de responsabilidad en la planificación de las tareas. Estas actividades afectan la eficacia de los docentes, en el aspecto personal y en los procesos pedagógicos de los docentes.

El problema general es: ¿Cuál es la relación de la procrastinación laboral y eficacia de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023? Los problemas específicos: ¿Cuál es la relación de la procrastinación laboral y eficacia personal de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023? ¿Cuál es la relación de la procrastinación laboral y eficacia de los procesos pedagógicos de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023?

La justificación teórica de la procrastinación laboral se basa en el conocimiento de los procesos cognitivos y emocionales que subyacen a este comportamiento. Según la teoría de la autorregulación, la procrastinación laboral es el resultado de deficiencias en la autorregulación, que incluyen aspectos como la capacidad de planificación, la gestión del tiempo, las tomas de decisiones y regulación emocional. En términos de la eficacia docente, la justificación teórica se centra en identificar los factores que contribuyen a un desempeño efectivo en el

ámbito educativo. Se considera que un profesor eficaz es aquel que logra resultado positivo en los aprendizajes de los alumnos, promueve un ambiente de apoyo y participación, y utiliza estrategias pedagógicas apropiadas.

En la justificación metodológica la investigación, se establece en la relación de las variables, la validez del contenido de las variables y la fiabilidad de procrastinación y eficacia docente se fundamenta en la observación y el análisis de situaciones reales en el entorno laboral y educativo. A través de estudios empíricos y experiencias prácticas, se pueden identificar los impactos y las implicaciones de estos fenómenos en la vida profesional de las personas.

En el caso de la procrastinación laboral, su justificación práctica radica en la comprensión de cómo este comportamiento afecta el desempeño y los resultados en el trabajo. La procrastinación puede generar retrasos en la finalización de tareas, disminución de la calidad del trabajo, aumento del estrés y la ansiedad, y deterioro de las relaciones laborales. Estos efectos negativos pueden llevar a una menor productividad, insatisfacción laboral y consecuencias adversas tanto para los individuos como para las organizaciones.

En cuanto a la eficacia docente, su justificación práctica se basa en el efecto que tiene en el aprendizaje y el desarrollo de los alumnos. Un profesor eficaz puede motivar, involucrar y guiar a los estudiantes hacia el logro de metas educativas. Esto se traduce en un mayor interés por aprender, mejores resultados académicos, mayor participación en el aula y un ambiente de aprendizaje más positivo. Además, la eficacia docente también puede tener un efecto en el bienestar emocional y el desarrollo socioemocional de los estudiantes.

El objetivo general es: Establecer la relación de la procrastinación laboral y eficacia de los docentes en una institución Educativa, 2023. Los objetivos específicos: Establecer la relación de la procrastinación laboral y eficacia personal de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023. Establecer la relación de la procrastinación laboral y eficacia del proceso pedagógico de los docentes en una institución Educativa, 2023.

La hipótesis general es: Existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023. Las hipótesis específicas: Existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia personal de los docentes en una institución

Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023. Existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia del proceso pedagógico de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos internacionales, Ragusa et al. (2023) indagaron con la finalidad de analizar la influencia de la autorregulación académica sobre la procrastinación, la ansiedad, el estrés académico, ser resiliencia y el rendimiento académico. En el método, la muestra de 991 alumnos de secundaria entre 16 y 19 años ($M = 17.25$; $SD = 3.45$). Los resultados fueron que los análisis mostraron que la autorregulación académica predijo de forma negativa a la procrastinación. Finalmente, la resiliencia predijo positivamente el rendimiento académico. Concluyendo que se enfatiza la importancia de generar estrategias para que los alumnos aprendan a autorregularse en contextos académicos, manejar emociones, fomentar la motivación y desarrollar estrategias que les ayuden a superar las vicisitudes que enfrentan.

Estrada et al. (2021) realizaron en México un estudio para examinar la relación entre el estado emocional con procrastinación de estudiantes y docentes. Este estudio fue de tipo analítico transversal y se utilizó un muestreo que incluyó a 40 estudiantes y 35 docentes. Los resultados revelaron que el 70% de los estudiantes y el 68.6% de los educadores mostraron un nivel moderado de procrastinación. Sin embargo, no se encontró una correlación significativa de forma general. Solo se identificó una correlación del nivel de procrastinación y el manejo de reparación emocional en el caso de los docentes. Estos resultados indicaron que existe una correlación del manejo de las emociones y la tendencia a procrastinar en el contexto de los docentes, mientras que en los estudiantes esta relación no fue significativa. Concluyó que existe correlación del estado emocional y la procrastinación. Las emociones pueden influir en la forma en que nos enfrentamos a las tareas y en nuestra tendencia a postergarlas. Sentimientos de ansiedad y miedo pueden llevar a la procrastinación. Cuando una tarea genera estrés o miedo al fracaso, es común que las personas busquen evadirla o posponerla para evitar enfrentarse a esas emociones negativas.

Blankenship (2022) realizó el estudio con el objetivo de comprender mejor el efecto de la procrastinación y rendimiento y los plazos reales de entregas de trabajos en función con los plazos impuestos a las entregas. El enfoque fue cuantitativo, de tipo básica. Concluyendo que los resultados continúan sugiriendo que las asignaciones anteriores son presentado, más altas tienden a ser las

calificaciones. Los maestros en línea deberán motivar a los alumnos para el desarrollo de un mejor entendimiento de los beneficios potenciales adoptando el hábito de la presentación anticipada de los trabajos para evitar que se genere la procrastinación. El aporte es que la procrastinación puede tener un impacto significativo en el rendimiento académico y la gestión del tiempo real de los estudiantes. Puesto que la procrastinación puede conducir a un rendimiento académico deficiente. Cuando los estudiantes posponen constantemente la realización de tareas y trabajos escolares, pueden experimentar estrés y ansiedad de última hora, lo que puede afectar negativamente su capacidad para completar las tareas de manera efectiva y producir resultados de calidad.

Liu et al. (2020) investigaron con el objetivo de indagar la influencia en procrastinación académica de posgrado. En este estudio, basado en el Modelo de Decisión Temporal (TDM) de procrastinación y el modelo de fuerza de autocontrol, administramos una encuesta a 577 posgraduados a tiempo completo (351 mujeres, 226 hombres). Los resultados indicaron diferencias significativas en la autoeficacia académica entre mujeres y hombres. La autoeficacia académica está asociada al autocontrol académico e inverso en procrastinación académica. En cuanto al autocontrol académico tuvo efectos completamente mediadores en la influencia de la autoeficacia académica. Las variables de género moderaron la incidencia de la autoeficacia académica sobre el autocontrol académico y, por lo tanto, moderaron significativamente el efecto mediador del autocontrol académico. Específicamente, autocontrol académico tuvo incidencia más fuerte entre la autoeficacia y la procrastinación académicas para las mujeres. El aporte es que a procrastinación en el ámbito de posgrado puede tener diversas influencias y efectos. En el nivel de posgrado, los estudiantes suelen tener mejor autonomía y responsabilidades en gestión de sus propias actividades académicas. Esto significa que dependen más de su propia autorregulación y capacidad para establecer y cumplir con plazos y metas.

Según Herrera et al. (2019) mencionaron que tiene como objetivo determinar, que las Fortalezas personales del profesorado predicen la Eficacia Docentes. La población estuvo dirigida a 454 docentes, cuyas edades promedio es de 40 años, participaron del nivel inicial y hasta el nivel superior, cuyo resultado señalaron primeramente la existencia de correlación significativa de las

dimensiones de Eficacia y 6 de Fortalezas Personales. Se realizó a todas las variables independientes como análisis predictivo cuyos resultados señalan que la Humanidad predice Eficacia Docente ($t=2.485$, $p<.05$) y las trascendencias, con la Eficacia Personal ($t=2.529$, $p< 0.05$), infiriendo correlación significativa directa y estadísticamente de fortalezas personales y eficacia docente. El segundo tuvo el valor predictivo en sus dos dimensiones de Fortalezas Personales con relación a la eficacia Docente. Esta investigación permite comprender que se debe incluir la dimensión Humanidad y trascendencia para incrementar la eficacia docente por ello es importante el fortalecimiento desde su aspecto personal y profesional.

De acuerdo con los antecedentes nacionales se considera la investigación de Alfaro (2022) busca demostrar si existe correlación de competencias socioemocionales con la procrastinación laboral en un Hospital, tiene un enfoque cuantitativo, con tipología básica y niveles de correlación, la muestra estuvo conformada por 132 enfermeras, el cual se recabó información, a través del cuestionario. De los resultados descriptivos de variable procrastinación laboral se evidencia que el 68.9% que procrastinan, el 22.7% presentan una baja procrastinación y que solo 8.3% procrastinan las enfermeras muy continuo. En cuanto a sus dimensiones se hallaron de la muestra, que el, 52.3% de las enfermeras postergan regularmente sus trabajos y en el nivel bajo el 40.2% postergan. En cuanto, el 47% eluden muy bajo las enfermeras su labor y el 46.2% a niveles regulares y el 50% de las enfermeras asumen responsabilidades regularmente en quehaceres laborales y presentaron un 45.5% tienen bajas responsabilidades frente a labores en el hospital. Se determina que no se evidencia de correlación significativa de competencia socioemocional y procrastinación laboral, infiriendo que las habilidades de regulación de las emociones no influyen sobre postergar el trabajo asignado en el hospital realizados por las enfermeras. El aporte es que estos resultados son claros, que no existen asociación en el contexto de salud, para nuestro estudio va a contribuir la variable de procrastinación si tiene un mismo comportamiento desde un contexto educativo.

Por otro lado, en la tesis de Yataco (2020) demuestra la hipótesis con la medición de las variables entre la procrastinación y el estrés laboral, esta investigación es básica con enfoques cuantitativos, de diseño no experimental, cuya población tuvo 60 docentes que se recolectó información a través la técnica

de la encuesta, con el instrumento, obteniendo como los resultados descriptivos que el 52% presentan procrastinación en niveles medios y 48% en niveles altos en profesores y en sus resultados inferenciales indican que existe asociación significativa de procrastinación y el estrés laboral debido a correlaciones es $0,00 < 0,050$ y $Rho=,504$ por lo tanto existe una relación directa con un nivel alto. Esta investigación nos permite tener como antecedente de procrastinación si se relaciona significativa, afecta la postergación de tareas en la labor de los docentes, los resultados van a contribuir para la discusión de la investigación.

Según Ticona (2018) manifestó en su tesis que el objetivo es medir a las variables del estilo Comunicativo y su influencia sobre la eficacia de los docentes, a través del cuestionario de 23 ítems, en una muestra constituida por 24 personas entre docentes, personal administrativo y el directivo, el tipo es básica, metodología cuantitativa, diseño correlacional y se utilizó el cuestionario. En resultados se obtuvo que el 37,5% es medianamente adecuada, las inadecuadas es 37,5 y el 25% adecuada. Por consiguiente, se infiere que hay una eficacia docente medianamente adecuada y a su vez inadecuada. Asimismo, menciona que las variables estudiadas tienen un grado de relación directa, que existe una relación con las variables. Concluyendo que la eficacia docente es importante para el logro de los aprendizajes por ello, es necesario estudiar esta variable.

Asimismo Camacuri (2020) investigó con el propósito de incidir en el compromiso organizacional y procrastinación laboral, el método que utilizó es descriptivo, básica y de nivel Relacional y transversal en una población de 84 trabajadores siendo la muestra de 57 (docentes y personal administrativo), cuyas edades fluctuaban de 20 a 65 años de edad, se usó un cuestionario para ambas variables, los resultados fueron aplicados en el estadístico del coeficiente de rho de Spearman, cuyo resultado de la segunda variable fue el 66,7% se encuentra en niveles bajos, y un 24,6% en niveles promedios y un 8.8% alto. Con relación a las dos variables, que el 43,9% presentan en un nivel promedio de la primera variable y con un nivel bajo la procrastinación laboral. En cuanto al nivel alto el 12,3% tiene el compromiso organizacional y el nivel bajo se halló la procrastinación laboral. Llegando a inferir que existe correlación inversa, siendo el coeficiente Rho de Spearman negativo (-,705). Concluyendo que efectivamente si hay correlación, especificando que hay una relación inversa entre las variables estudiadas por

consiguiente se aceptó la hipótesis general, por consiguiente, los trabajadores sienten apego por su centro laboral, no presentan un grado para postergar sus tareas encomendadas.

Quispe (2019) investigó para de corroborar las relaciones con habilidades sociales y eficacia Docente. Su investigación fue descriptivo correlacional, cuya población fue de 72 profesores y directores de 6 instituciones, con el uso de cuestionario de tipo escala Likert. Según la prueba estadística coeficiente Rho Spearman se determinó $p=0,903$ indica correlación significativa de habilidades sociales y la variable de eficacia docente. Concluyendo que hay niveles significativos entre las variables definidos por el coeficiente $Rho=0,903$. Está investigación nos demuestra que la eficacia docente, es una variable que, si tiene una relación significativa, por lo tanto, se debe tener en cuenta la variable eficacia docente para implementar acciones en las instituciones educativa para el fortalecimiento en la competencia de los docentes para el logro de los aprendizajes. El aporte es que las habilidades sociales representan un elemento fundamental de la eficacia docente. Las habilidades sociales, como la capacidad de escuchar activamente, expresarse claramente y adaptarse al lenguaje y nivel de comprensión de los estudiantes son fundamentales para una comunicación efectiva en el aula. Los docentes eficaces utilizan estas habilidades para transmitir información de manera clara y comprensible, fomentando así el aprendizaje.

La variable procrastinación laboral, según Tuckman (1990), la procrastinación en el entorno laboral se refiere específicamente a posponer acciones relacionadas con el trabajo y en su lugar realizar actividades no laborales, con la finalidad de perjudicar al empleado de manera externa o interna. Así mismo, implica posponer, aplazar o dilatar una actividad o tarea, y en su lugar, dedicarse a una segunda actividad que es menos importante o relevante. Es importante destacar que se tiene plena conciencia de que la primera actividad es la prioritaria y que posponerla conlleva consecuencias negativas (Palomino, 2018). Del mismo modo, permite tener en cuenta que la procrastinación se puede disminuir, si se implementa acciones oportunas para mejorar el desempeño laboral.

La procrastinación implica postergar voluntariamente una actividad importante o relevante, con efectos negativos que puede acarrear. Esta conducta se caracteriza por posponer tareas que requieren esfuerzo, concentración o

dedicación, en favor de actividades más placenteras o menos demandantes en el corto plazo (Mann, 2016). Así mismo la procrastinación está vinculada a la ansiedad académica, por lo que las personas que experimentan altos niveles de ansiedad en relación con el proceso académico y las actividades de evaluación pueden recurrir a la procrastinación como una forma de evitar enfrentar esas situaciones estresantes (Chan, 2011).

Del mismo modo la procrastinación, los estudiantes universitarios tienden a mostrar una mayor tendencia a la procrastinación. Esto se debe en parte a la presión asociada al rendimiento académico, incluyendo las tareas y los exámenes, que genera estrés y ansiedad en los estudiantes. Ante estas presiones, algunos estudiantes pueden recurrir a la procrastinación como una estrategia de adaptación (Clariana et al., 2012). La procrastinación puede referirse a una elección consciente de aplazar la ejecución de una tarea en favor de otra que se considera más productiva o prioritaria en ese momento. En este caso, la persona no experimenta malestar psicológico por postergar la tarea y puede tener la capacidad de gestionar su tiempo de manera efectiva (Diaz, 2019).

El enfoque teórico de la procrastinación se sustenta en McClelland (1953); Rothblum (1986) indicó que el modelo que han examinado sobre procrastinación se encuentra el enfoque de motivación. El enfoque sostiene que la motivación logra rasgos estables en el que las personas exhiben conductas orientadas a lograr el éxito en diversas situaciones que se le presente. La procrastinación esta referida a las tendencias a posponer las actividades necesarias, mientras que la motivación se refiere a la fuerza interna que impulsa a una persona a realizar una acción o alcanzar una meta.

La característica central de la procrastinación es la brecha de la intención y la acción, lo que sugiere que los procrastinadores a menudo tienen buenas intenciones, pero el desafío radica en la implementación de estas intenciones (Dewitte y Lens, 2000). Así, la procrastinación se ha entendido tradicionalmente como un problema de autorregulación o de gestión del tiempo (Wolters et al., 2017). Existe un fuerte cuerpo de evidencia que sugiere que los niveles más bajos de comportamientos autorreguladores están relacionados con niveles más altos de procrastinación y, por lo tanto, la autorregulación es una de las claves para comprender la procrastinación (Ferrari, 2001). Las personas durante la

procrastinación no pueden autorregularse (Grund & Fries, 2018) produciendo poca efectividad en el trabajo (Matincova 2015; Metin et al. 2018).

Sin embargo, Visser et al. (2018) sugieren que la procrastinación es un comportamiento complejo que involucra elementos tanto cognitivos como emocionales, así como evaluaciones de la propia competencia. Investigaciones recientes sugieren que en lugar de ser puramente un problema de autorregulación o gestión del tiempo, la procrastinación también está fuertemente influenciada por factores psicológicos, como la baja confianza en las propias habilidades para desempeñarse (Steel, 2007) y la incapacidad para hacer frente a las emociones negativas que surgen en situaciones desafiantes refiriéndose a la centralidad de la flexibilidad psicológica en la comprensión de la procrastinación (Gagnon et al., 2016). Se debe comprender mejor el fenómeno de la procrastinación y sus mecanismos.

Las dimensiones de la variable procrastinación, se establece la dimensión postergar, se indica que retrasar la finalización de las tareas para priorización menos productivas no son necesariamente problemas para personas. Algunas actividades pueden ser pospuesta de manera activa o intencional con el objetivo de llevar a cabo otras tareas sin generar problemas psicológicos en los individuos (Tuckman, 1990).

La dimensión eludir, se puede entender como el acto de posponer una actividad para realizarla en un momento futuro. Aquellos que se dedican a la procrastinación muestran una intención de realizar la tarea encomendada, pero la postergan para otro día. En este sentido, la procrastinación afecta directamente a los individuos en términos de valor, esto se da cuando distraen de sus responsabilidades y no completan sus tareas en el tiempo adecuado (Tuckman, 1990).

La dimensión responsabilidad, según Tuckman (1990), indicó que la responsabilidad también abarca aspectos psicosociales, ya que considera desde una perspectiva que involucra emociones específicas que pueden ser influenciadas por otras personas. Además, se ve como una habilidad que se desarrolla culturalmente para evaluar los resultados de nuestras acciones y atribuir deberes a nuestros logros.

La variable eficacia docente, hace referencia al desempeño de la tarea educativa de manera óptima implica alcanzar los aprendizajes establecidos por los objetivos planteados en los programas educativos. Cuando una persona tiene una alta eficacia personal, tiende a tener una actitud positiva hacia las tareas, se siente motivada para enfrentar los desafíos y persiste en su esfuerzo a pesar de los obstáculos. Además, la eficacia personal influye en la elección de metas, en el nivel de esfuerzo que se dedica a ellas y en la perseverancia frente a las dificultades. (Smylie, 1990). Así como también lo afirma (Herrera, 2019) que son las creencias del docente que tienen las habilidades necesarias para contribuir en los aprendizajes, además la eficacia personal es un factor indispensable para lograr el éxito en su labor docente.

La eficacia docente juega un papel principal en los procesos de aprendizajes, los procesos de evaluación de la eficacia docente han cambiado con el tiempo, al igual que la definición de lo que constituye una enseñanza eficaz (Hoidn et al., 2021). La enseñanza eficaz se ha definido de muchas maneras a lo largo de los años. Y los enfoques para evaluar la eficacia docente han cambiado con el desarrollo de diferentes definiciones y creencias sobre qué medir. Existe consenso en que la enseñanza de alta calidad es importante y que puede ser el factor más importante relacionado con la educación para mejorar el rendimiento de los alumnos (Devlin & Samarawickrema, 2010).

La eficacia del maestro, toman en cuenta el logro en la socialización de los alumnos y la promoción de su crecimiento emocional y personal junto con el logro en el fomento de su dominio de los planes de estudio formales. En otras palabras, la mayoría de las definiciones de eficacia docente incluyen la capacidad de los docentes para establecer una relación buena con los estudiantes, socializar con ellos e intentar fomentar su desarrollo personal y emocional, además del éxito en la promoción y el desarrollo de su dominio de los cursos de estudio formales (Brophy & Good, 1986).

La eficacia de un profesor se refiere a su capacidad para lograr resultados positivos en la enseñanza y en las actividades diarias relacionadas con su labor docente. Se relaciona con su habilidad para facilitar el aprendizaje de los estudiantes, promover su desarrollo académico y alcanzar los objetivos educativos

establecidos (Auditomo y Klieme, 2020). La eficacia de un profesor puede influir significativamente en el rendimiento de sus estudiantes. Cuando un profesor es eficaz, tiene capacidad de construir un ambiente de aprendizaje estimulante, motivador y seguro, lo que fomenta una activa participación de los estudiantes y su compromiso con los contenidos y las tareas académicas. Un profesor eficaz utiliza estrategias pedagógicas adecuadas, ofrece retroalimentación constructiva, fomenta la autonomía y el pensamiento crítico, y se preocupa por los requerimientos en forma individual de alumnos (Aydeniz y Dogan, 2016).

La eficacia del profesorado esta referido al conjunto de caracteres internos, como la personalidades, motivaciones, creencias y disposiciones, que interactúan con factores de contexto, como lo cultural, social y educativo, a fin de contribuir en los logros de los alumnos. Para capturar esta eficacia, se han utilizado diversas medidas que incluyen la observación directa, el rendimiento académico, los puntajes de valor agregado de los alumnos e informe de los propios alumnos. Sin embargo, es importante destacar que existe un acuerdo limitado entre las diferentes formas de evaluación utilizadas por investigadores y profesionales en este ámbito (Chetty et al., 2014; Grissom y Loeb, 2017).

El concepto de “eficacia docente” aparece por primera vez en el estudio realizado por la Organización RAND en 1976, donde se incluyeron dos elementos para evaluar hasta qué punto los profesores creían que los resultados de sus estudiantes (motivación y rendimiento académico) eran atribuibles a sus propias acciones de enseñanza, es decir, estaban bajo el control del maestro (Brindle, 2016; Henson, 2002; Tschannen-Moran et al., 1998).

El enfoque teórico se respalda en la teoría del aprendizaje social de Bandura y la eficacia personal está estrechamente relacionada con la autoeficacia, que se refiere a la convicción de tener capacidad para organizar y ejecutar las acciones necesarias para alcanzar un objetivo específico (Rodríguez y Cantero, 2020). La eficacia de los docentes ha sido razón de preocupaciones no solo de padres y alumnos, sino también en los responsables de creación de políticas, los investigadores y los educadores y parte de la teoría de la autoeficacia (Bandura, 1977).

Se identifican los factores que inciden en el procesamiento cognitivo de la información de eficacia que surge de fuentes enactivas, vicarias, exhortando y emotivas. Los hallazgos se informan a partir de microanálisis de modos de tratamiento enactivos, indirectos y emotivos que respaldan la relación hipotética entre la autoeficacia percibida y los cambios de comportamiento. Se discuten posibles direcciones para futuras investigaciones (Bandura, 1978).

La importancia de la eficacia docente, en las organizaciones escolares, se ha generado un gran interés en la aplicación de las funciones debido al papel fundamental de los profesores en la educación. Por ejemplo, los profesores con alta autoeficacia tienen altas expectativas de mejora y progreso para sus estudiantes, asumen la responsabilidad de su aprendizaje, establecen metas y estrategias de enseñanza, y buscan métodos efectivos de enseñanza (Mendoza et al., 2021). Además, los maestros con alta eficacia demuestran habilidades y conocimientos especializados, logrando los objetivos educativos, como el éxito de los estudiantes, incluso en entornos y situaciones difíciles. Al igual que la autoeficacia influye en el desempeño individual, la eficacia de un educador impacta en su desempeño en la enseñanza y en sus actividades cotidianas en el aula (Aditomo y Klieme, 2020).

Las dimensiones de la variable eficacia docente, establecido por la primera dimensión personal, se refiere a la creencia y confianza que una persona tiene en su capacidad para lograr metas y llevar a cabo tareas de manera exitosa. Es la percepción subjetiva que una persona tiene sobre su propia competencia y habilidades para enfrentar y superar desafíos (Smylie 1990).

La dimensión proceso pedagógico, se hace referencia a las actividades didácticas y pedagógicas que los docentes llevan a cabo diariamente en el aula, considerando aprendizajes y características de alumnos, así como el contexto que se encuentran. Esto implica utilizar enfoque educativo, proceso pedagógico y didáctico adecuados, y manejar contenido disciplinar con el objetivo de hacer fácil el desarrollo de capacidades cognitivas de alto nivel y promover su desarrollo integral (Smylie, 1990).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El enfoque cuantitativo es una perspectiva de investigación que se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos y estadísticos. En este tipo de enfoque, se busca medir variables y establecer relaciones causales o correlacionales entre ellas. Se utiliza un diseño de investigación estructurado y se recogen datos por medio de métodos como encuestas, cuestionarios, experimentos o análisis de datos secundarios (Bernal, 2016).

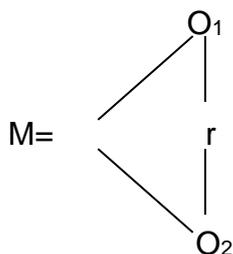
Para Sánchez y Reyes (2015), el tipo de investigación es de tipo básico. En este sentido, los principios teóricos definirán las bases científicas gnoseológicas y teóricas en el marco teórico. A partir de esto, se formularán hipótesis que son posteriormente sometidas a pruebas estadísticas para confrontar con la problemática actual y tener las conclusiones.

3.1.2 Diseño de investigación

En el contexto de esta investigación, el diseño es no experimental, al respecto Sánchez y Reyes (2015) señalaron que no se manipularon las variables y se realizaron la aplicación de los instrumentos en un momento único para la muestra.

Figura 1

Diseño de investigación



M = Muestra o grupo de estudio

O1= Observación procrastinación laboral

O2= Observación eficacia docente

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1: Procrastinación

Según Tuckman (1990), la procrastinación en el entorno laboral se refiere específicamente a posponer acciones relacionadas con el trabajo y en su lugar realizar actividades no laborales, con el propósito de dañar al empleado o empleador, ya sea de manera externa o interna.

Definición operacional

Variable 1: Procrastinación

La variable de procrastinación laboral será operacionalizada mediante tres dimensiones: Postergar, Eludir y Responsabilidad, que conformarán una medida unidimensional llamada ATPS. Estas dimensiones permitirán observar el grado de procrastinación que experimentan los docentes en relación a sus tareas diarias, según lo propuesto por Tuckman (1990).

Definición conceptual

Variable 2. Eficacia docente

La variable eficacia docente hace referencia al desempeño de la tarea educativa de manera óptima implica alcanzar los aprendizajes establecidos por los objetivos planteados en los programas educativos. Cuando una persona tiene una alta eficacia personal, tiende a tener una actitud positiva hacia las tareas, se siente motivada para enfrentar los desafíos y persiste en su esfuerzo a pesar de los obstáculos. Además, la eficacia personal influye en la elección de metas, en el nivel de esfuerzo que se dedica a ellas y en la perseverancia frente a las dificultades. (Smylie, 1990).

Definición operacional

La variable de eficacia docente será operacionalizada en sus dos dimensiones, personal y proceso pedagógico que medirán la variable. Estas dimensiones medirán la eficacia docente. (Anexo 1).

Escala: Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población se refiere al conjunto completo de casos que cumplen con ciertas especificaciones (Bernal, 2016). En este estudio, la población estuvo compuesta por 90 docentes.

Criterios de inclusión

Se considera a los docentes de género femenino y masculino de la institución educativa.

Se tomó en cuenta a los docentes que firmaron el consentimiento informado

Criterios de exclusión

Se excluyen a los docentes que no aceptaron participar de la investigación

3.3.2 Muestra

Por otro lado, la muestra se define como un subgrupo de la población. Es un conjunto más pequeño de elementos que pertenecen a la población y comparten características similares (Bernal, 2016). Se trabajó con 73 docentes, el cual se halló con la fórmula de la población finita. (ver anexo 2)

3.3.3 Muestreo

Es el empleo de estrategias para seleccionar un grupo de observaciones que pertenecen al universo o población que está siendo sujeto de análisis (Sánchez et al., 2018).

En esta investigación se realizará el muestreo probabilístico aleatorio simple, el que todos los integrantes de la población tienen la probabilidad de ser elegidos (Hernández et al., 2018). La unidad de análisis son los docentes.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos

En esta investigación, se tuvo que emplear la técnica de la encuesta para la recolección de datos. Que es un método que consiste en la formulación de preguntas estandarizadas a un grupo de individuos con el objetivo de recabar datos sobre una determinada realidad o fenómeno. La recolección de datos, por su parte, se refiere al conjunto de pasos y procedimientos que se llevan a cabo para obtener información relevante y precisa en función de los objetivos de la investigación. Esto implica el diseño de cuestionarios o herramientas de recolección de datos, la selección de la muestra, la administración de la encuesta a los participantes y la recopilación de las respuestas obtenidas (Hernández et al., 2018). Anexo 4.

Ficha Técnica y baremos variable 1: Procrastinación Laboral

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de procrastinación Laboral Escala de Procrastinación laboral (PAWS)
Autor(es)	Tuckman, B. (1990) Este cuestionario tiene tres dimensiones, postergar, eludir, responsabilidad
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
A:	A las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega
Significación:	La prueba consta de 15 ítems que se encuentra dividido en tres dimensiones. La primera dimensión consta de 5 ítems, la segunda dimensión de 5 ítems y la tercera dimensión la misma cantidad que las anteriores, con una escala de Nunca me ocurre, Casi nunca me ocurre, A veces me ocurre, Casi siempre me ocurre y Siempre me ocurre.

Baremos de la variable procrastinación laboral. (Anexo 2).

Ficha Técnica y baremos variable 2: Eficacia Docente

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Eficacia Docente
Autor(es)	Jad Maika Quispe Ticona
Procedencia:	Juliaca Perú
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Colegios De Educación Secundaria
Significación:	La prueba de 20 ítems que se encuentra dividida en dos dimensiones. La primera dimensión consta de 10 ítems y la segunda dimensión de 10 ítems, con una escala de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

Baremos de la Variable eficacia docente. Anexo 2

Validez

La validez del instrumento es esencial en la investigación científica, ya que un instrumento válido garantiza que las mediciones sean confiables y precisas, lo que a su vez permite obtener conclusiones sólidas y fundamentadas. Para determinar la validez de un instrumento, se pueden emplear diversas estrategias, como el análisis de contenido, el juicio de expertos, la comparación con otros instrumentos previamente validados o la correlación con criterios externos relevantes (Bernal, 2016). Anexo 5.

Tabla de Validadores

Tabla 1

Resultados de validación de las variables procrastinación laboral y eficacia docente

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Raúl Delgado Arenas	Aplicable
Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
Dra. Noemi Teresa Julca Arenas	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere a la consistencia y estabilidad de las mediciones obtenidas al aplicar el instrumento repetidamente a la misma muestra. Una alta confiabilidad indica que el instrumento produce resultados consistentes y precisos, lo que es fundamental para obtener mediciones válidas (Bernal, 2016).

Para establecer la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto mediante prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach con una muestra de 30 docentes, cuyas características eran parecidas a la población seleccionada.

La fórmula de Alfa de Cronbach

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

$\sum S_i^2 / K$: Números de ítems

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Tabla 2:

Confiabilidad de las Variables

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Procrastinación Laboral	,900	15
Eficacia Docente	,940	20

Los resultados nos indica que los instrumentos son altamente confiables con una puntuación de 0,90 y 0,94 puntos.

3.5 Procedimiento

Los procedimientos a utilizar se detallan: se realizó búsqueda de información teórica de las variables procrastinación laboral y eficacia docente. Así mismo, la información teórica permitió establecer la operacionalización de las variables para poder recoger los resultados se presentó una carta de presentación firmada por el Jefe de la Unidad Escuela de Postgrado teniendo la autorización se procedió a la aplicación de la encuesta en horario y espacio determinado por la institución, se brindó las orientaciones respectiva y la importancia de responder con la veracidad

del caso. Asimismo, se procedió con cada encuestado a firmar el consentimiento informado. Luego de procesarán los datos estadísticos en Excel y finalmente en Spss versión 26.

3.6 Método de análisis de los datos

Se realizó estadístico con descripción que se utiliza para resumir y presentar de manera organizada los datos. Se hallaron los porcentajes, se pueden utilizar tablas y gráficos para mostrar la proporción o el porcentaje de casos que caen en diferentes categorías o rangos.

Sobre el estadístico inferencial, se utiliza para realizar pruebas de hipótesis y sacar conclusiones de la población basándose en la muestra de datos. En el caso mencionado, se indica que se aplicó una prueba no paramétrica para evaluar las hipótesis. Las pruebas no paramétricas son técnicas estadísticas que se utilizan cuando no se cumplen los supuestos de normalidad o de distribución paramétrica en los datos. Estas pruebas se basan en el ordenamiento o clasificación de los datos, en lugar de utilizar valores numéricos exactos. La prueba no paramétrica a utilizar será de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Los aspectos éticos de la investigación son fundamentales para garantizar la integridad, como bienestar y derechos de los participantes en un estudio. Estos aspectos éticos son especialmente relevantes cuando se trabaja con seres humanos como sujetos de investigación. Algunos de los aspectos éticos clave a considerar son los siguientes:

Consentimientos informados: La muestra debe ser informada de forma clara y comprensible con el propósito, procedimiento, en posible riesgo y beneficio. Deben tener la capacidad de dar los consentimientos voluntarios y libres para participación y pueden eximirse si así los desean.

Confidencialidad y privacidad: La información realizada por los participantes debe ser tratada de forma confidencial y protegida de cualquier divulgación no

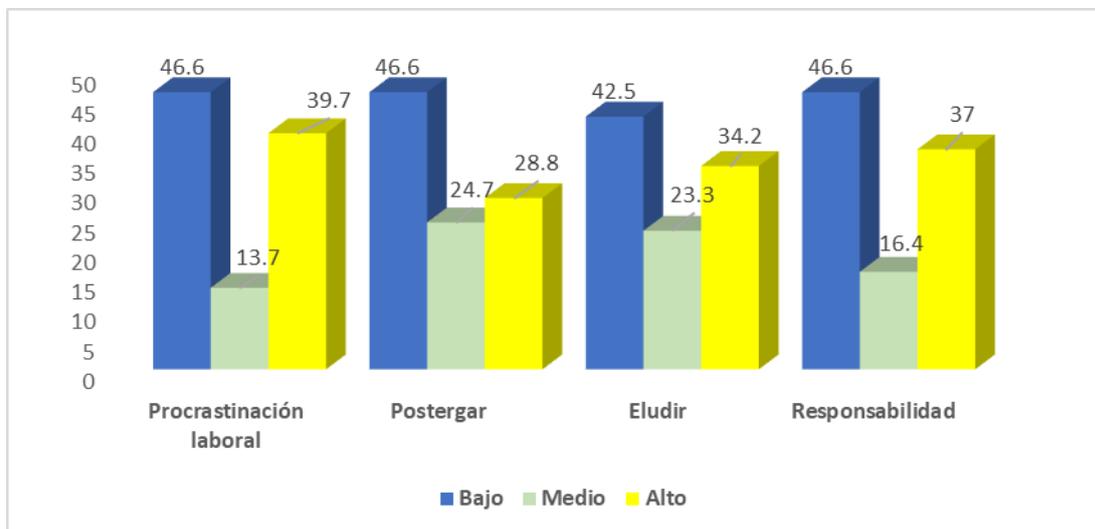
autorizada. Los estudiosos deben garantizar privacidad de la muestra y tomar medidas para salvaguardar su identidad y datos personales.

Beneficencias y no maleficencias: Los estudiosos se deben asegurar de que los posibles beneficios del estudio de riesgos o molestias para los participantes. Deben tomar medidas para minimizar cualquier daño potencial y garantizar el bienestar físico, emocional y psicológico de los participantes.

IV. RESULTADOS

Figura 2

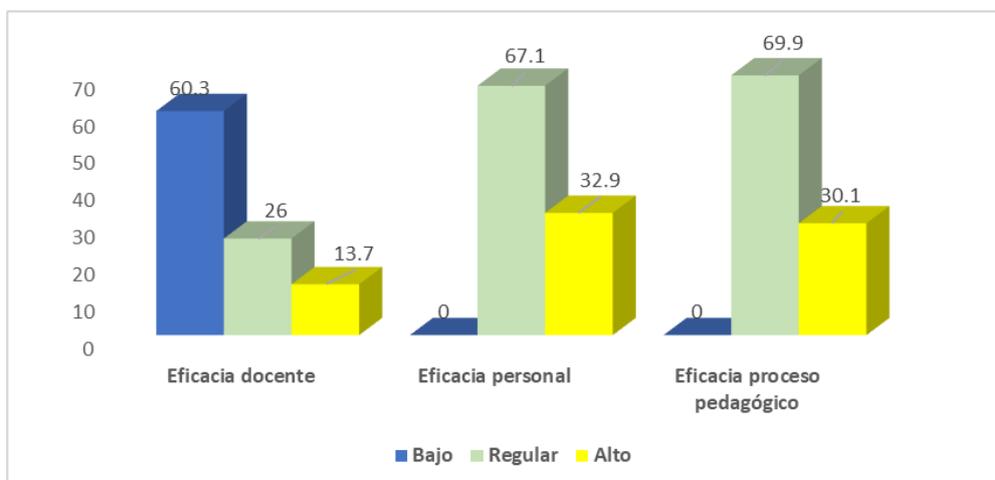
Distribución de niveles de la variable procrastinación laboral y sus dimensiones



En la figura 2, la procrastinación presentó un 46.6% de nivel bajo, el 13.7% medio y el 39.7% en nivel alto. En la dimensión postergación de la procrastinación, el 46.6% con nivel bajo, el 24.7% con nivel medio, el 28.8% de nivel alto. La dimensión eludir de la procrastinación, el 42.5% de nivel bajo, el 23.3% medio y 34.2% de nivel alto y la dimensión responsabilidad el 46.6% de nivel bajo, el 16.4% es medio y el 37% de nivel alto.

Figura 3

Distribución de niveles de la variable eficacia docente y sus dimensiones



En la figura 3, la eficacia docente presentó un 60.3% con nivel bajo, el 26% regular y el 13.7% de nivel alto. En la dimensión eficacia personal el 67.1% presentó

nivel regular, el 32.9% e nivel alto. En la dimensión proceso pedagógico, el 69.9% nivel regular y el 30.1% con niveles alto.

Tabla 3

Distribución de niveles de la variable procrastinación laboral y Eficacia docente

		Eficacia docente			Total
		Bajo	Regular	Alto	
Procrastinación laboral	Bajo	11 15,1%	13 17,8%	10 13,7%	34 46,6%
	Medio	4 5,5%	6 8,2%	0 0,0%	10 13,7%
	Alto	29 39,7%	0 0,0%	0 0,0%	29 39,7%
Total		44 60,3%	19 26,0%	10 13,7%	73 100,0%

En la tabla 3, la procrastinación laboral se presentó: de nivel bajo frente al 15.1% (11) de eficacia docente bajo, el 17.8% (13) de nivel regular y el 13.7% (10) de nivel alto. Si la procrastinación laboral presenta nivel medio: el 5.5%(4) presentó nivel bajo en la eficacia docente y el 8.2%(6) presentó nivel regular. En la procrastinación laboral se presentó nivel alto de 39.7%(29) de nivel bajo en la eficacia.

Tabla 4

Distribución de niveles de la variable procrastinación laboral y Eficacia personal

		Eficacia personal		Total
		Regular	Alto	
Procrastinación laboral	Bajo	13 17,8%	21 28,8%	34 46,6%
	Medio	7 9,6%	3 4,1%	10 13,7%
	Alto	29 39,7%	0 0,0%	29 39,7%
Total		49 67,1%	24 32,9%	73 100,0%

En la tabla 4, la procrastinación laboral se presentó: un nivel bajo de 17.8% frente a nivel regular y el 28.8% de nivel alto, si la procrastinación laboral presenta nivel medio: el 9.6% frente a nivel regular y el 4.1% presentó nivel alto. En la procrastinación laboral se presentó: nivel alto frente al regular del 39.7% de la eficacia personal.

Tabla 5

Distribución de niveles de la variable procrastinación laboral y Eficacia del proceso pedagógico

		Eficacia del proceso pedagógico		
		Regular	Alto	Total
Procrastinación laboral	Bajo	14 19,2%	20 27,4%	34 46,6%
	Medio	8 11,0%	2 2,7%	10 13,7%
	Alto	29 39,7%	0 0,0%	29 39,7%
Total		51 69,9%	22 30,1%	73 100,0%

En la tabla 5, la procrastinación laboral se presentó de nivel bajo frente al 19.2% de nivel regular, el 27.4% de nivel alto, si la procrastinación laboral presenta nivel medio, el 11% presentó nivel regular y el 2.7% presentó nivel alto. En la procrastinación laboral se presentó nivel alto frente al 39.7% de nivel regular de eficacia del proceso pedagógico.

Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra tienen distribución normal

H1: Los datos de la muestra no tienen distribución normal

Tabla 6

Prueba de normalidad

	Estadístico	gl	Sig.
Procrastinación laboral	,188	73	,000
Postergar	,156	73	,000
Eludir	,191	73	,000
Responsabilidad	,182	73	,000
Eficacia docente	,260	73	,000
Eficacia personal	,267	73	,000
Eficacia del proceso pedagógico	,207	73	,000

En la prueba de normalidad se analizó Kolmogorov Smirnov y se obtuvo $p < 0.05$; estableciendo que no hay normalidad y se utiliza la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia docente de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

Ha: Existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia docente de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

Tabla 7

Correlación entre la procrastinación laboral y eficacia docente

Correlaciones				
			Procrastinación laboral	Eficacia docente
Rho de Spearman	Procrastinación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,592**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Eficacia docente	Coeficiente de correlación	-,592**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

En la tabla 7, se contrastó la hipótesis general, obteniendo un Rho de Spearman = - 0.592** siendo una moderada correlación negativa. Además, el $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); estableciendo el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia personal de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

Ha: Existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia personal de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

Tabla 8

Correlación entre la procrastinación laboral y eficacia personal

		Correlaciones		
			Procrastinación laboral	Eficacia personal
Rho de Spearman	Procrastinación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,624**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Eficacia personal	Coeficiente de correlación	-,624*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

En la tabla 8, se contrastó la hipótesis específica 1, obteniendo un Rho de Spearman = - 0.624** siendo una moderada correlación negativa. Además, el $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); estableciendo el rechazo de la hipótesis nula.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia del proceso pedagógico de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

Ha: Existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia del proceso pedagógico de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

Tabla 9

Correlación entre la procrastinación laboral y eficacia del proceso pedagógico

Correlaciones				
			Procrastinación laboral	Eficacia del proceso pedagógico
Rho de Spearman	Procrastinación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,548**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	Eficacia del proceso pedagógico	Coeficiente de correlación	-,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

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

En la tabla 9, se contrastó la hipótesis específica 2, obteniendo un Rho de Spearman = - 0.548** siendo una moderada correlación negativa. Además, el $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); estableciendo el rechazo de la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la hipótesis general fueron que, existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia docente en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023, habiendo obtenido un Rho de Spearman = - 0.592** y $\rho = 0.000$. Por lo que se indica que, a mayor nivel de procrastinación, menor nivel de eficacia docente. Coincidente con Estrada et al. (2021) según la investigación de la variable procrastinación se encontró en un nivel moderado y correlacionó la procrastinación con el estado emocional de los docentes. En ese sentido, la procrastinación de un docente puede desempeñar un rol negativo en la eficacia docente. Las malas emociones, como la ansiedad, el estrés o la frustración, pueden contribuir a la procrastinación al generar sentimientos de incomodidad o evitación ante las tareas que deben realizarse. La procrastinación puede surgir debido a diversos factores, como la carga de trabajo, la presión por cumplir con los estándares de enseñanza o la falta de motivación.

Además, es coincidente con Liu et al. (2020) estableciendo que la procrastinación se relaciona con el autocontrol. El autocontrol desempeña un papel importante en la procrastinación laboral que es un problema común que afecta a muchas personas en diferentes ámbitos laborales, incluyendo la docencia. La procrastinación se refiere a posponer o retrasar tareas importantes o relevantes, sustituyéndolas por actividades menos prioritarias o incluso evitándolas por completo. Este comportamiento puede tener un impacto negativo en la eficacia docente. Si los docentes desarrollan el autocontrol podrán reducir los niveles de procrastinación que afecta la eficacia laboral docente.

En el estudio se encontró que los docentes tienden a procrastinar sus actividades y en ese sentido la procrastinación laboral, según Tuckman (1990), indicó que en el entorno laboral se refiere específicamente a posponer acciones relacionadas con el trabajo y en su lugar realizar actividades no laborales y dedicar tiempo a actividades más placenteras, con la finalidad de perjudicar al empleado de manera externa o interna. Esto puede incluir revisar redes sociales, navegar por Internet sin propósito, hacer compras en línea, ver videos, entre otras distracciones. La procrastinación laboral puede afectar la productividad, la calidad del trabajo y la eficacia general en el desempeño de las tareas laborales.

Cuando un docente procrastina, puede experimentar un ciclo de emociones negativas que afectan su eficacia. La postergación de tareas importantes puede generar sentimientos de culpa, frustración y autoestima reducida, ya que el docente puede sentirse insatisfecho con su propio desempeño y preocupado por el impacto en los estudiantes. Además, la procrastinación puede llevar a una disminución de la calidad de la enseñanza y la planificación, lo que puede afectar negativamente en el desarrollo de la experiencia de aprendizaje de los estudiantes y afectar a los aprendizajes de los estudiantes. Además, los maestros también pueden enfrentar la tentación de posponer la planificación de clases, la creación de materiales educativos o la corrección de trabajos debido a las distracciones digitales (Huang et al., 2018). La procrastinación puede tener un impacto negativo en la eficacia docente, y el estado emocional del docente puede jugar un papel importante en este comportamiento. Es fundamental que los docentes reconozcan y aborden la procrastinación, gestionando sus emociones y desarrollando estrategias efectivas para mejorar su eficacia y rendimiento en el aula. Efectivamente, el rol del docente es de gran relevancia en el proceso educativo y los resultados académicos de los estudiantes. Los docentes desempeñan un papel fundamental en la construcción de conocimientos, aprendizajes significativos, el desarrollo de habilidades y la motivación de los estudiantes. Cuando un docente experimenta problemas de procrastinación laboral, existe una preocupación legítima por los posibles efectos en los resultados educativos. La procrastinación puede interferir con la planificación curricular y preparación adecuada de las sesiones de aprendizaje, la retroalimentación oportuna a los estudiantes, la evaluación oportuna y el seguimiento del progreso de los estudiantes.

Los resultados descriptivos fueron la procrastinación presentó un 46.6% de nivel bajo, el 13.7% medio y el 39.7% en nivel alto. En la dimensión postergación de la procrastinación, el 46.6% con nivel bajo, el 24.7% con nivel medio, el 28.8% de nivel alto. La dimensión eludir de la procrastinación, el 42.5% de nivel bajo, el 23.3% medio y 34.2% de nivel alto y la dimensión responsabilidad el 46.6% de nivel bajo, el 16.4% es medio y el 37% de nivel alto. Coincidiendo con Alfaro (2022) en cuanto a la dimensión de la variable procrastinación laboral se evidencia que tiene un nivel bajo en sus tres dimensiones, el 40.2% en postergar, eludir el 47% y en responsabilidad en 45.5%. Los resultados son claros que tienen similitud en el

nivel bajo de la procrastinación laboral a pesar de que son diferentes contextos de las enfermeras y los docentes.

Los bajos niveles de las dimensiones de la procrastinación encontrados en ambos resultados, nos hace inferir en el caso de los docentes que existe un porcentaje alto de docentes que presenta procrastinación al momento de realizar presentación de sus trabajos, desarrollando malos hábitos de trabajo. Así mismo eluden o postergan la presentación de los trabajos; puesto que derrochan tiempo en otras actividades o demoran en la ejecución de las actividades planificadas; siendo evidente el bajo nivel de responsabilidad en la planificación de las tareas. Estas actividades afectan la eficacia de los docentes, en el aspecto personal y en los procesos pedagógicos de los docentes.

De acuerdo a los resultados de la primera hipótesis específica fueron que, Existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia personal docente en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023, habiendo obtenido un Rho de Spearman = - 0.624** y $\rho = 0.000$. Por lo que se indica que, a mayor nivel de procrastinación laboral, menor nivel de eficacia personal docente. Coincidente con Herrera et al. (2019) que la eficacia docente disminuye cuando no se cuenta con fortalezas personales, en la investigación menciona que existe relación significativa entre las fortalezas personales y predicen mejor la eficacia docente, por lo tanto, las fortalezas personales incrementan la eficacia docente. Además, cuando los docentes posponen las tareas importantes, pueden verse atrapados en un ciclo de retrasos y acumulación de trabajo. Esto puede resultar en una disminución de la eficacia, ya que se ven obligados a completar múltiples tareas en un período de tiempo más corto. La falta de eficacia puede llevar a una sensación de estar abrumado y dificultar la realización de un trabajo de calidad.

Asimismo, la procrastinación laboral se encuentra relacionada con la eficacia personal docente que tiene características personales como autorregulación y se ve afectada con la procrastinación, tal como Ragusa et al. (2023) demostraron que la autorregulación correlacionó negativamente la procrastinación; es decir a mayor autorregulación menor procrastinación coincidiendo con mi investigación. Se enfatiza la importancia de generar estrategias para que los docentes aprendan a autorregularse, manejar emociones, fomentar la motivación y desarrollar estrategias que les ayuden a superar las vicisitudes que enfrentan. Frente a lo

descrito la autorregulación y la resiliencia permite a las personas modificar su mal hábito hacia a la entrega de sus tareas puntualmente y como consecuencia mejorar su eficacia personal. Por ello, requieren desarrollar estas actitudes y habilidades para desarrollar con éxito su labor pedagógica y que formen parte de su formación personal.

Del mismo modo, Yataco (2020) tiene una similitud en el nivel alto con 48% de la primera variable estudiada y además se demuestra que existe asociación significativa de procrastinación y el estrés laboral por lo tanto existe una relación directa con un nivel alto. Esta investigación permite que la procrastinación si se relaciona significativamente, afectando a la eficacia personal docente. Por consiguiente, las creencias y confianza en sus capacidades para lograr metas y las habilidades socioemocionales juegan un papel importante para superar la procrastinación. Estas competencias se refieren a la capacidad de reconocer y dirigir las emociones propias y de los demás la cual está altamente influenciada por factores psicológicos (Steel 2007) y se establece buenas relaciones para la toma de decisiones responsables, resolver problemas de manera efectiva y superar desafíos.

Así mismo, Quispe (2019) corroboró las relaciones entre las variables habilidades sociales y eficacia Docente y Rho Spearman se determinó $p=0,903$ indica correlación significativa de habilidades sociales y la variable de eficacia docente. Está investigación nos demuestra que la eficacia docente, es una variable que, si tiene una relación significativa, por lo tanto, se debe tener en cuenta la variable eficacia docente para implementar acciones en las instituciones educativa para el fortalecimiento en la competencia de los educadores para el logro de los aprendizajes. El aporte es que las habilidades sociales tiene un rol fundamental en la eficacia docente, asimismo estas permiten disminuir la procrastinación cuando trabaja colegiadamente para resolver acciones pedagógicas oportunamente. Los docentes eficaces utilizan estas habilidades para transmitir información de manera clara y comprensible, fomentando así el aprendizaje.

De acuerdo a los resultados de la segunda hipótesis específica fueron que, existe relación significativa de la procrastinación laboral y eficacia del proceso pedagógico de los docentes en una institución Educativa de San Juan de

Lurigancho, 2023, habiendo obtenido un Rho de Spearman = - 0.548** y $\rho = 0.000$. Por lo que se indica que, a mayor nivel de procrastinación laboral, menor nivel de eficacia del proceso pedagógico docente. La procrastinación laboral puede tener un impacto significativo en la eficacia del proceso pedagógico de los docentes como son la planificación y preparación adecuada de las sesiones de aprendizaje. Cuando los docentes posponen la elaboración de los planes de clase, la selección de materiales didácticos o la organización de actividades, pueden encontrarse improvisando en el aula o no logrando cubrir los objetivos de aprendizaje de manera efectiva.

La eficacia del proceso pedagógico de los docentes se ve afectada por la procrastinación y Blankenship (2022) realizó el estudio con el objetivo de comprender mejor el efecto de la procrastinación y rendimiento y los plazos reales. Coincidentemente este trabajo es correlacional, asimismo, si el maestro se anticipa en la presentación de sus materiales educativos va a mejorar la atención y a la vez mejorar su rendimiento en los estudiantes, más aún en estos tiempos que los estudiantes son diversos en el aula y necesitan una atención diferenciada, entonces el maestro tiene que preparar sus materiales educativos anticipadamente, así va evitar la procrastinación y aumenta más su eficacia. Concluyendo que la procrastinación puede tener un impacto negativo en la eficacia del proceso pedagógico y la gestión del tiempo real, lo que puede afectar su capacidad para completar las tareas de manera efectiva y producir resultados de calidad. Los docentes eficaces se adaptan a las necesidades individuales de sus estudiantes. Sin embargo, la procrastinación puede obstaculizar esta capacidad de adaptación. Si los docentes no han planificado con anticipación y no han identificado las necesidades de los estudiantes, les resultará más difícil brindar apoyo individualizado y diseñar actividades que promuevan el aprendizaje de cada estudiante. Como lo sostiene Smylie (1990) que la eficacia de los procesos pedagógico corresponde a las actividades que el docente realiza en el aula para lograr los aprendizajes haciendo uso los procesos didácticos y pedagógicos, teniendo en cuenta las necesidades de aprendizajes, características de los estudiantes y su contexto.

Además, la eficacia de los procesos pedagógicos de los docentes es relevante para lograr aprendizajes, Ticono (2018) mencionó que la eficacia docente

es importante para el logro de los aprendizajes. Se coincide con la investigación en los resultados donde obtuvo un 37.5% es medianamente adecuada la eficacia, mientras que en el estudio realizado tenemos 26% regular, concluyendo que efectivamente si hay correlación entre las variables estudiadas. Entonces se debe prestar atención a los procesos pedagógicos, potenciar a los docentes a través de las comunidades de aprendizaje para mejorar la eficacia de los docentes para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Asimismo, Camacuri (2020), no se coincide y se discrepa con dicha tesis, dado a que su estudio tiene un nivel bajo de procrastinación de 66.7% comparando con mi investigación que se obtuvo un nivel alto de 39.7%, esta diferencia puede ser a la población que fue del rango 20 a 65 años de edad incluido personal administrativo y docentes. Considerando que los jóvenes son más proactivos. Y mi rango de población son personas de mayor de edad que no saben sobrellevar las cosas y dejando de hacer o posponer las tareas. Concluyendo que la procrastinación laboral puede impactar la eficacia del proceso pedagógico de los docentes al afectar la planificación, la adaptación de las actividades en función a las necesidades de los estudiantes, la retroalimentación oportuna, la evaluación para el aprendizaje y el bienestar emocional. Es fundamental que los docentes sean conscientes de este problema y desarrollen estrategias para superar la procrastinación y maximizar su eficacia en el aula. Esto incluye la implementación de técnicas de gestión del tiempo, establecimiento de metas claras, organización y planificación pertinente, así como el manejo adecuado del estrés y la búsqueda de apoyo profesional si es necesario.

Cuando los maestros procrastinan buscan distraerse y relajarse para aminorar la carga laboral y emocional, es decir, interrumpir atender a sus responsabilidades enfocándose en actividades de menor importancia y a la vez satisfactorias para ellos (Flores y Ramos, 2018). Ahora bien, una de las causas podría ser la obligatoriedad en el cumplimiento de los deberes laborales, lo cual provoque tener unas demandas de actividades y ello lleve a procrastinar (Méndez, 2021). A pesar de ello, como se mencionó antes, procrastinación es una costumbre que se mantiene en el tiempo creando pretextos para posponer actividades y se produce debido a la falta de habilidades de autorregulación, lo que lleva a las personas a posponer voluntariamente, sin darse cuenta, el inicio y fin de

actividades que se han planificado, a pesar de ser consciente del efecto negativo que tiene la procrastinación (Atalaya y García, 2019). Por ende, en muchos casos, se reconoce que procrastinar es un mal hábito en las personas a causa del estrés y mal manejo del tiempo.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se llega a establecer que la procrastinación laboral y eficacia docente se encuentran significativamente relacionadas en los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023, habiendo obtenido un Rho de Spearman = - 0.592** y $\rho = 0.000$. Por lo que se indica que, a mayor nivel de procrastinación laboral, menor nivel de eficacia docente.

Segunda

Se llega a establecer que la procrastinación laboral y eficacia personal se encuentran significativamente relacionadas en los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023, habiendo obtenido un Rho de Spearman = - 0.624** y $\rho = 0.000$. Por lo que se indica que, a mayor nivel de procrastinación laboral, menor nivel de eficacia personal docente.

Tercera

Se llega a establecer que la procrastinación laboral y eficacia del proceso pedagógico se encuentran significativamente relacionadas en los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023, habiendo obtenido un Rho de Spearman = - 0.548** y $\rho = 0.000$. Por lo que se indica que, a mayor nivel de procrastinación laboral, menor nivel de eficacia del proceso pedagógico docente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda a la directora de la institución educativa planificar en Plan Anual de Trabajo (PAT) charlas o talleres sobre la procrastinación para sensibilizar los docentes para cambio de actitudes en la presentación oportuna de tareas o actividades educativas, con la intervención de psicólogos que permitan gestionar el tiempo y establecer metas claras, de tal manera que la procrastinación laboral disminuya y así el docente va a ser más eficaz en su trabajo.

Segunda

Se recomienda a la directora de la institución educativa planificar en el PAT realizar talleres de habilidades socioemocionales y fortalezas personales para mejorar la eficacia personal de los profesores, además considerando la formación profesional del docente. Así evitar la procrastinación por parte de los docentes y mejorar la eficacia personal.

Tercera

Se recomienda a la directora de la institución educativa establecer en el Plan Anual de Trabajo talleres sobre los procesos pedagógicos para un adecuado uso de recursos y estrategias, de organización de las aulas, de relaciones interpersonales, interacción positiva y de evaluación de los aprendizajes. Se sugiere que se formen las Comunidades de Aprendizaje para abordar esta problemática y así mejorar la eficacia de los procesos pedagógicos de los profesores en concordancia con las metas institucionales.

REFERENCIAS

- Aditomo, A., & Klieme, E. (2020). Forms of inquiry-based science instruction and their relations with learning outcomes: evidence from high and low-performing education systems. *International Journal of Science Education*, 42(4), 504-525. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2215-3470202100020016100001&lng=en
- Alfaro, L. M. (2022). *Competencias socioemocionales y la procrastinación laboral de las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio UCV]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96880/Alfaro_CLM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Atalaya Laureano, C., & García Ampudia, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 363–378. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8162710>
- Aditomo, A., & Klieme, E. (2020). Forms of inquiry-based science instruction and their relations with learning outcomes: evidence from high and low-performing education systems. *International Journal of Science Education*, 42(4), 504-525. doi: 10.1080/09500693.2020.1716093
- Arias J. (2021) Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.348>
- Aydeniz, M., & Dogan, A. (2016). Exploring pre-service science teachers' pedagogical capacity for formative assessment through analyses of student answers. *Research in Science & Technological Education*, 34(2), 125-141. <https://doi.org/10.1080/02635143.2015.1092954>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4).
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0146640278900024>
- Bernal, C (2016) Metodología de la investigación. (4ta ed.). Bogotá – Colombia: Pearson Educación de Colombia S.A.S.
- Brindle, M. E., Graham, S., Harris, K. R. y Hebert, M. (2016). Third and fourth grade teacher`s classroom practices in writing: a national survey. *Reading and Writing*, 29(5), 929-954. <https://doi.org/10.1007/s11145-015-9604-x>
- Brophy, T. & Good, T. (1986). *Teacher behavior and student achievement*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021012962#bbib6>
- Camacuri, M. (2021). *Compromiso organizacional y procrastinación laboral en el personal docente y administrativo de una comunidad educativa de Huancayo 2018* [Tesis de licenciatura , Universidad Peruana de los Andes].
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2258/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chan, L. (2011). Procrastinación académica como predictor en el rendimiento académico en jóvenes de educación superior. *Temática Psicológica*, 7(1), 53-62.
<https://revistas.unife.edu.pe/index.php/tematicapsicologica/article/view/807>
- Chetty, R., Friedman, J.N. y Rockoff, J.E. (2014). Measuring the impacts of teachers I: Evaluating bias in teacher value-added estimates. *The American Economic Review*, 104, 2593-2632.
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.104.9.2593>
- Clariana, M., Gotzens, C., Badia, D. & Cladellas, R. (2012). Procrastination and cheating from secondary school to university. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(27).
<http://dx.doi.org/10.25115/ejrep.v10i27.1525>

- Devlin, M., and Samarawickrema, G. (2010). The criteria of effective teaching in a changing higher education context. *Higher Educ. Res. Dev.* 29, 111–124. <https://doi.org/10.1080/07294360903244398>
- Dewitte, S., & Lens, W. (2000). Procrastinators lack a broad action perspective. *European Journal of Personality*, 14(2), 121–140. <https://psycnet.apa.org/record/2000-03156-003>
- Díaz, J. (2019). Procrastinación: Una Revisión de su Medida y sus Correlatos. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - - Avaliação Psicológica*, 2(51). <https://www.redalyc.org/journal/4596/459661106005/html/>
- Estrada , C. ,Ruiz Tapia,J., Estrada ,C. , Pérez , A. y Rojas,F. (2021). “Estado emocional y procrastinación relacionado con estudiantes vs docentes de nivel superior durante el confinamiento por SARS-COV2”, *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS*, 15 <https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/15-enero21/estado-emocional-confinamiento>
- Ferrari, J. R. (2001). Procrastination as self-regulation failure of performance: effects of cognitive load, self-awareness, and time limits on ‘working best under pressure. *European journal of Personality*, 15(5), 391–406. https://www.researchgate.net/publication/227975323_Procrastination_as_Self-regulation_Failure_of_Performance_Effects_of_Cognitive_Load_Self-awareness_and_Time_Limits_on_'Working_Best_Under_Pressure'
- Flores Palacios, L. Y., & Ramos Ramirez, M. A. (2022). Procrastinación laboral en docentes durante el confinamiento por COVID-19. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(25), 1596–1605. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.438>
- Gagnon, J., Dionne, F., & Pychyl, T. A. (2016). Committed action: An initial study on its association to procrastination in academic settings. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 5(2), 97–102. <https://psycnet.apa.org/record/2016-46017-004>

- Gutierrez, E. (2004). Factores de Eficacia docente. Universidad Complutense de Madrid.
<https://produccioncientifica.ucm.es/documentos/5d1df62929995204f7663149?lang=gl>.
- Grissom, J.A. & Loeb, S. (2017). Assessing principals' assessments: subjective evaluations of teacher effectiveness in low and high-stakes environments. *Education Finance and Policy*, 12, 369-395.
<https://cepa.stanford.edu/content/assessing-principals-assessments-subjective-evaluations-teacher-effectiveness-low-and-high-stakes-environments>
- Henson, R. K. (2002). From adolescent angst to adulthood: Substantive implications and measurement dilemmas in the development of teacher efficacy research. *Educational Psychologist*, 37(3), 137-150.
https://doi.org/10.1207/S15326985EP3703_1
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: McGraw-Hill Interamericana
- Herrera, G. (2019). Fortalezas personales y eficacia docente personal. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1).
<https://www.redalyc.org/journal/3498/349859739033/349859739033.pdf>
- Hoidn, S., Reusser, K., and Klemenčič, M. (2021). Foundations of student-centered learning and teaching. *Centered Learning and Teaching in Higher Education*, 17–46. <https://www.routledge.com/The-Routledge-International-Handbook-of-Student-Centered-Learning-and-Teaching/Hoidn-Klemencic/p/book/9780367497965>
- Huang, N., Zhang, J., Burtch, G., Li, X., y Chen, P. (2018). Combating Procrastination on MOOCs via Optimal Calls-to-Action: Evidence from a Field Experiment. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 14171.
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMBPP.2018.14171abstrac>

- Mann, L. (2016). Procrastination Revisited: A Commentary. *Australian Psychologist*, 51, 47-51. doi: [10.1111/ap.12208](https://doi.org/10.1111/ap.12208)
- Méndez, C. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. In *Revista Scientific* 6 (20), 62–78). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>
- Mendoza, D., Cejas, M., Navarro, M., Flores, M. y Castillo, K. (2021). La eficacia pedagógica en la cultura organizativa escolar y la comunidad profesional de aprendizaje. *Uniciencia*, 35(2). <http://dx.doi.org/10.15359/ru.35-2.11>
- Meng, L., Muñoz, M. A., y Wu, D. (2015). Teachers' perceptions of effective teaching: a theory-based exploratory study of teachers from China. *Educational Psychology*, 1-20. https://issuu.com/ijlter.org/docs/vol_15_no_10_-_september_2016
- Palomino, G. (2018). *Procrastinación laboral y estrés en los colaboradores de la empresa cervecera barbarian en el distrito de Lurigancho. Lima: Universidad César Vallejo*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24554>
- Quispe, J. (2019). *Dominio de habilidades sociales del director y eficacia Docente en Colegio de Educación Secundaria Huepetuhe Madre de Dios-2018*. [Tesis de maestría, Universidad Andina]. UANCV. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4862>
- Ragusa, A., Gonzales, J., Trigueros, R., Caggiano, V., Navarro, N., Minguez, L., Obregón, A. & Fernandez, C. (2023). Effects of academic self-regulation on procrastination, academic stress and anxiety, resilience and academic performance in a sample of Spanish secondary school students. *Front Psychol.*; 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1073529>
- Rodríguez, R. y Cantero, M. (2020). Impacto en la educación de la teoría cognitiva social del aprendizaje. *Revista Padres y Maestros / Journal of Parents and Teachers*, 347, 72-76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7677756>
- Rojas, D., Aldana, C., Mendis, S., y Peralta, T. (2019). *Estrés laboral en los docentes y su relación con la sobrecarga laboral*. [Tesis de Maestría,

- Rothblum, E., Solomon, J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and Behavioral differences between high and low procrastinators. *Journal of counseling psychology*, 33, 387-394.
- Sánchez H. y Reyes C. (2015) *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5ta ed.). Lima-Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Smylie M. A. (1990: 48-46) Teacher Efficacy al Work. En Reyes, Pedro eds. *Teachers and their Workplace*. USA: Sage Publications Inc.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133(1), 65–94. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17201571/>
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk, A., Hoy, W. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, 68(2), 202-248. <https://doi.org/10.3102/00346543068002202>
- Ticona , R. (2018). *El estilo comunicativo y la eficacia del docente en la institución educativa pública secundaria “Santo Domingo Savio” de la provincia de Urubamba, región cusco, en el año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad José Carlos Mariategui]. http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1454/Rosa_tesis_grad-acad_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Visser, L., Korthagen, F. A., & Schoonenboom, J. (2018). Differences in learning characteristics between students with high, average, and low levels of academic procrastination: students' views on factors influencing their learning. *Frontiers in Psychology*, 9, 808.
- Wolters, C. A., Won, S., & Hussain, M. (2017). Examining the relations of time management and procrastination within a model of self-regulated learning. *Metacognition and Learning*, 12(3), 381–399. https://www.researchgate.net/profile/Maryam-Hussain-13/publication/318164070_Examining_the_relations_of_time_management

[and procrastination within a model of self-regulated learning/links/6176fdc20be8ec17a92da0f3/Examining-the-relations-of-time-management-and-procrastination-within-a-model-of-self-regulated-learning.pdf](#)

Yactayo, S. (2018). *Procrastinación y estrés laboral, por aislamiento social en docentes de la Ugel 03- Lima 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. Repositorio UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52199/Yactayo_BSSG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: Procrastinación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Postergar	Indiferencia por las labores	1. ¿Se demora innecesariamente en terminar trabajos, incluso cuando son importantes?	Ordinal Escala tipo Likert Nunca me ocurre = 1 Casi nunca me ocurre = 2 A veces me ocurre = 3 Casi siempre me ocurre = 4 Siempre me ocurre = 5	Bajo Medio Riesgo
		2. ¿Pospongo el comenzar con cosas que no me gusta hacer?		
		3. ¿Cuándo tengo una fecha límite, espero hasta el último minuto?		
	Hábitos de trabajo	4. ¿Sigo posponiendo el mejorar mis hábitos de trabajo?		
		5. ¿Empiezo a trabajar de inmediato, incluso en actividades que me resultan displacenteras?		
Eludir	Apatía	6. ¿Me las arreglo para encontrar excusas para no hacer algunas cosas?		
		7. ¿Destino el tiempo necesario a las actividades, aunque me resulten aburridas?		
	Inercia	8. ¿Derrocho mucho tiempo y me parece que no puedo hacer nada al respecto?		
	Demora en las actividades	9. Cuando algo me resulta muy difícil de abordar, ¿pienso en postergarlo?		
		10. ¿Me propongo que haré algo y luego no logro comenzar o terminarlo?		
	Responsabilidad	Planificación de tareas	11. ¿Siempre que hago un plan de acción, lo sigo?	
12. ¿Desearía encontrar una forma fácil de ponerme en movimiento?				
Culpa por postergar		13. ¿Aunque me enoje conmigo cuando no hago las cosas, no logro motivarme?		
Cumplimiento de metas		14. ¿Siempre termino las actividades importantes con tiempo de sobra?		
		15. ¿Aunque sé que es importante comenzar con una actividad, me cuesta arrancar?		

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: Eficacia docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Personal	Formación docente	1. ¿La formación profesional que recibieron los docentes de la institución en las diferentes dimensiones de formación fue significativa?	Ordinal Escala tipo Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) Algunas veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo Medio Alto
		2. ¿La formación inicial les permite a los docentes de la institución tener un buen manejo de estrategias de aprendizaje?		
	Capacitación docente	3. ¿Participan en eventos de capacitación continua durante el año escolar?		
		4. ¿Participas en capacitaciones pedagógicas a distancia o vía online?		
	Desarrollo profesional	5. ¿Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de forma colegiada para afirmar su responsabilidad profesional?		
		6. ¿Participa en cursos sobre desarrollo de habilidades sociales?		
	Trabajo en equipo	7. ¿Trabaja en equipo en la institución educativa?		
	Clima institucional	8. ¿Fomentan un buen clima institucional?		
Derechos fundamentales	9. ¿Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas?			
Compromiso docente	10. ¿Demuestran honestidad, responsabilidad y compromiso con su función social?			
Proceso pedagógico	Planificación y organización	11. ¿Realizan la planificación curricular de manera colegiada, garantizando la coherencia entre los procesos pedagógicos, uso de los recursos disponibles y la evaluación permanente?		
		12. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?		
	Uso de recursos y estrategias	13. ¿Hace uso adecuado de los recursos, utilizan variedad de métodos y técnicas para la enseñanza, asignan tareas para realizar dentro y fuera de las clases y respetando los ritmos y estilos de trabajo?		
		Organización del aula	14. ¿Tienen una adecuada organización del aula, permitiendo diversas formas de organización?	

	Relaciones interpersonales	15. ¿Construyen de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?		
	Interacciones positivas	16. ¿Establece interacciones abiertas, de manera amable, teniendo actitudes positivas que los estimule a los estudiantes en el aprendizaje?		
		17. ¿Muestra habilidades en el manejo del aula, estableciendo normas que favorecen la disciplina del aula?		
	Evaluación del aprendizaje	18. ¿Utilizan recompensas y castigos para estimular o reducir ciertas conductas del aula?		
		19. ¿Considera los procesos de evaluación en el aula como una actividad permanente para valorar el aprendizaje de los estudiantes y el proceso educativo?		
		20. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto, para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales?		

Anexo 2: Baremos de las variables
Variable procrastinación laboral

Var	D1	D2	D3	Niveles
55-75	19-25	19-25	19-25	Alto
35-54	12-18	12-18	12-18	Medio
15-34	5-11	5-11	5-11	Bajo

Ficha técnica de la variable

Variable eficacia docente

Var	D1	D2	Niveles
74-100	28-50	28-50	Alto
47-73	14-27	14-27	Regular
20-46	10-13	10-13	Bajo

Ficha técnica de la variable

Anexo 3: Confiabilidad de las variables
Variable procrastinación laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
4	2	3	2	1	1	2	2	3	4	4	4	2	1	5
3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3
5	3	4	4	3	4	2	1	2	3	2	1	1	2	2
1	4	1	4	4	1	4	4	4	5	3	1	4	1	1
3	2	4	2	1	2	3	2	1	1	2	2	4	4	4
2	3	2	1	1	2	2	3	4	4	4	3	1	1	1
1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1
5	4	5	5	3	3	2	2	5	3	2	3	4	3	4
3	3	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3
4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	1	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2
2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	1	2	2	2	2
5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	3
3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3
3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	4	4	2	4	4
3	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	4	3
3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4
4	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	4	3	5
5	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	15

17.90777778
SUMATORIA DE LA VARIANZA DE LOS ITEMS

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\begin{aligned}
 K &= 15 \\
 K - 1 &= 14 \\
 \sum S_i^2 &= 17.90777778 \\
 S_T^2 &= 112.0988889
 \end{aligned}$$

$$\alpha = \boxed{0.900}$$

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Variable eficacia de los docentes

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	1	5	2	2	2	3	2	2	3
1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	1	2
5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1
1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1
3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	3	4	2
5	4	5	1	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
1	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

Anexo 4: Instrumentos
Instrumento de procrastinación laboral (Tuckman)

Cuestionario de encuesta: Procrastinación Laboral

Estimado docente, a continuación, se te presenta un cuestionario construido para estimar el nivel de procrastinación laboral. Marca con aspa (X) según donde corresponda (nunca me ocurre, casi nunca me ocurre, a veces me ocurre, casi siempre me ocurre, siempre me ocurre). Agradeceré mucho tu colaboración.

1	2	3	4	5
Nunca me ocurre	Casi nunca me ocurre	A veces me ocurre	Casi siempre me ocurre	Siempre me ocurre

PREGUNTAS		VALORACION				
		1	2	3	4	5
POSTERGAR						
1	¿Se demora innecesariamente en terminar trabajos, incluso cuando son importantes?					
2	¿Pospongo el comenzar con cosas que no me gusta hacer?					
3	¿Cuándo tengo una fecha límite, espero hasta el último minuto?					
4	¿Sigo posponiendo mejorar mis hábitos de trabajo?					
5	¿Empiezo a trabajar de inmediato, incluso en actividades que me resultan displacenteras?					
ELUDIR						
6	¿Me las arreglo para encontrar excusas para no hacer algunas cosas?					
7	¿Destino el tiempo necesario a las actividades, aunque me resulten aburridas?					
8	¿Derrocho mucho tiempo y me parece que no puedo hacer nada al respecto?					
9	Cuándo algo me resulta muy difícil de abordar, ¿pienso postergarlo?					
10	¿Me propongo que haré algo y luego no logro comenzar o terminarlo?					
RESPONSABILIDAD						
11	¿Siempre que hago un plan de acción, lo sigo?					
12	¿Desearía encontrar una forma fácil de ponerme en movimiento?					
13	¿Aunque me enoje conmigo cuando no hago las cosas, no logro motivarme?					
14	¿Siempre termino las actividades importantes con tiempo de sobre?					
15	¿Aunque sé que es importante comenzar con una actividad, me cuesta arrancar?					

Cuestionario de encuesta: Eficacia Docente

Estimado docente, a continuación, se te presenta un cuestionario construido para estimar el nivel de Eficacia Docente. Marca con aspa (X) según donde corresponda (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre). Agradeceré mucho tu colaboración.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

PREGUNTAS		VALORACION				
PERSONAL		1	2	3	4	5
1	¿La formación profesional que recibieron los docentes de la institución en las diferentes dimensiones fue significativa?					
2	¿La formación inicial les permite a los docentes de la institución tener un buen manejo de estrategias de aprendizaje?					
3	¿Participa en eventos de capacitación continua durante el año escolar?					
4	¿Participa en capacitaciones pedagógicas a distancia o vía online?					
5	¿Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de forma colegiada para afirmar su responsabilidad profesional?					
6	¿Participa en cursos sobre desarrollo de habilidades sociales?					
7	¿Trabaja en equipo en la institución educativa?					
8	¿Fomentan un buen clima institucional?					
9	¿Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas?					
10	¿Demuestra honestidad, responsabilidad y compromiso con su función social?					
PROCESO PEDAGÓGICO						
11	¿Realiza la planificación curricular de manera colegiada, garantizando la coherencia entre los procesos pedagógicos, uso de los recursos disponibles y la evaluación permanente?					
12	¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?					
13	¿Hace uso adecuado de los recursos, utilizan variedad de métodos y técnicas para la enseñanza, asignan tareas para realizar dentro y fuera de las clases y respetando los ritmos y estilos de trabajo?					
14	¿Tiene una adecuada organización del aula, permitiendo diversas formas de organización?					
15	¿Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?					
16	¿Establece interacciones abiertas, de manera amable, teniendo actitudes positivas que estimule a los estudiantes en el aprendizaje?					
17	¿Muestra habilidades en el manejo del aula, estableciendo normas que favorecen la disciplina del aula?					

18	¿Utiliza recompensas y castigos para estimular o reducir ciertas conductas del aula?					
19	¿Considera los procesos de evaluación en el aula como una actividad permanente para valorar el aprendizaje de los estudiantes y el proceso educativo?					
20	¿Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto, para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales?					

Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Procrastinación Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Raúl Delgado Arenas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de procrastinación Laboral Escala de Procrastinación laboral (PAWS)
Autor(es)	Tuckman, B. (1990) Este cuestionario tiene tres dimensiones, postergar, eludir, responsabilidad
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega
Significación:	La prueba consta de 15 ítems que se encuentra dividido en tres dimensiones. La primera dimensión consta de 5 ítems, la segunda dimensión de 5 ítems y la tercera dimensión la misma cantidad que las anteriores, con una escala de Nunca me ocurre, Casi nunca me ocurre, A veces me ocurre, Casi siempre me ocurre y Siempre me ocurre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procrastinación Laboral Se refiere a posponer acciones relacionadas con el trabajo y en su lugar realizar actividades no laborales, con la intención de perjudicar al empleado o empleador sea de manera externa o interna. Implica posponer, dilatar una actividad o tarea, y en su lugar dedicarse a una segunda actividad que es menos importante o relevante (Tuckman, 1990).	Postergar	Postergación de la acción que se vincula al ambiente laboral, sustituyendo por una actividad que no se relaciona a la misma, la cual la emplea sin propósito de afectar a la organización y todo lo que incluye a esta (Tuckman, 1990).
	Eludir	Evitar con astucia una dificultad o una obligación (Tuckman, 1990).
	Responsabilidad	Responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo (Tuckman, 1990).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Procrastinación Laboral. Elaborado por Tuckman en el año 1990 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Postergar

Objetivos de la Dimensión: Determinar medir los niveles de la postergación de la acción que se vincula al ambiente laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indiferencia por las labores	1. ¿Se demora innecesariamente en terminar trabajos, incluso cuando son importantes?	4	4	4	
	2. ¿Pospongo el comenzar con cosas que no me gusta hacer?	4	4	4	
	3. ¿Cuándo tengo una fecha límite, espero hasta el último minuto?	4	3	4	
Hábitos de trabajo	4. ¿Sigo posponiendo mejorar mis hábitos de trabajo?	4	4	3	
	5. ¿Empiezo a trabajar de inmediato, incluso en actividades que me resultan displacenteras?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Eludir

Objetivos de la Dimensión: Determinar y medir las actividades de Evitar con astucia una dificultad o una obligación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apatía	6. ¿Me las arreglo para encontrar excusas para no hacer algunas cosas?	3	3	3	
	7. ¿Destino el tiempo necesario a las actividades, aunque me resulten aburridas?	3	4	4	
Inercia	8. ¿Derrocho mucho tiempo y me parece que no puedo hacer nada al respecto?	3	4	4	
Demora en las actividades	9. Cuándo algo me resulta muy difícil de abordar, ¿pienso postergarlo?	4	4	3	
	10. ¿Me propongo que haré algo y luego no logro comenzar o terminarlo?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Responsabilidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar y medir el cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de tareas	11. ¿Siempre que hago un plan de acción, lo sigo?	3	3	3	
	12. ¿Desearía encontrar una forma fácil de ponerme en movimiento?	3	4	3	
Culpa por postergar	13. ¿Aunque me enoje conmigo cuando no hago las cosas, no logro motivarme?	4	4	3	
Cumplimiento de metas	14. ¿Siempre termino las actividades importantes con tiempo de sobre?	4	4	4	
	15. ¿Aunque sé que es importante comenzar con una actividad, me cuesta arrancar?	4	3	4	



Dr. Raúl Delgado Arenas

DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Eficacia Docente” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Raúl Delgado Arenas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Eficacia Docente
Autor(es)	Jad Maika Quispe Ticona
Procedencia:	Juliaca Perú
Adaptación al español:	Realizado por la investigadora
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Colegios De Educación Secundaria
Significación:	La prueba de 20 ítems que se encuentra dividida en dos dimensiones. La primera dimensión consta de 10 ítems y la segunda dimensión de 10 ítems, con una escala de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Eficacia Docente Hace referencia al desempeño de la tarea educativa de manera óptima, implica alcanzar los aprendizajes establecidos por los objetivos planteados en los programas educativos (Smylie, 1990).	Personal	La primera dimensión hace referencia al conjunto de rasgos y características que configuran el perfil del docente; como es: identificación, su preparación y formación inicial como continua, el desarrollo de sus actitudes y aptitudes (Smylie, 1990).
	Proceso Pedagógico	Esta segunda dimensión hace mención a los procesos pedagógicos que ejecuta el docente de forma cotidiana en el aula. Tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje y características de los y las estudiantes y el contexto, los enfoques educativos, los procesos pedagógicos y didácticos, los contenidos disciplinares que maneja, todo ello con la finalidad de facilitar el desarrollo de capacidades cognitivas de orden superior, así como su desarrollo integral (Smylie, 1990).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario EFICACIA DOCENTE, elaborado por Jad Maika Quispe Liconá, en el año 2019, adaptado por Zoila Rosa Torres Chotón. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Personal
Objetivos de la Dimensión: Determinar medir los niveles de rasgos y características que configuran el perfil del docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación docente	1. ¿La formación profesional que recibieron los docentes de la institución en las diferentes dimensiones fue significativa?	4	4	4	
	2. ¿La formación inicial les permite a los docentes de la institución tener un buen manejo de estrategias de aprendizaje?	4	3	4	
Capacitación docente	3. ¿Participa en eventos de capacitación continua durante el año escolar?	4	4	3	
	4. ¿Participa en capacitaciones pedagógicas a distancia o vía online?	3	4	4	
Desarrollo profesional	5. ¿Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de forma colegiada para afirmar su responsabilidad profesional?	4	4	3	
	6. ¿Participa en cursos sobre desarrollo de habilidades sociales?	4	4	4	
Trabajo en equipo	7. ¿Trabaja en equipo en la institución educativa?	4	4	3	
Clima institucional	8. ¿Fomentan un buen clima institucional?	3	4	3	
Derechos fundamentales	9. ¿Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas?	3	4	3	
Compromiso docente	10. ¿Demuestra honestidad, responsabilidad y compromiso con su función social?	3	3	4	

- Segunda dimensión: Proceso pedagógico
Objetivos de la Dimensión: Medir los procesos pedagógicos que ejecuta el docente de forma cotidiana en el aula. Tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje y características de los y las estudiantes y el contexto, los enfoques educativos, los procesos pedagógicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y Organización	11. ¿Realiza la planificación curricular de manera colegiada, garantizando la coherencia entre los procesos pedagógicos, uso de los recursos disponibles y la evaluación permanente?	3	3	3	
Uso de recursos y estrategias	12. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	4	4	4	
	13. ¿Hace uso adecuado de los recursos, utilizan variedad de métodos y técnicas para la enseñanza, asignan tareas para realizar dentro y fuera de las clases y respetando los ritmos y estilos de trabajo?	4	3	4	
Organización del aula	14. ¿Tiene una adecuada organización del aula, permitiendo diversas formas de organización?	3	3	3	
Relaciones Interpersonales	15. ¿Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	3	3	4	
Interacciones positivas	16. ¿Establece interacciones abiertas, de manera amable, teniendo actitudes positivas que estimule a los estudiantes en el aprendizaje?	3	4	4	
	17. ¿Muestra habilidades en el manejo del aula, estableciendo normas que favorecen la disciplina del aula?	4	3	4	
Evaluación del aprendizaje	18. ¿Utiliza recompensas y castigos para estimular o reducir ciertas conductas del aula?	3	4	4	
	19. ¿Considera los procesos de evaluación en el aula como una actividad permanente para valorar el aprendizaje de los estudiantes y el proceso educativo?	4	3	4	
	20. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto, para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales?	4	4	3	



Dr. Raúl Delgado Arenas

DNI 10366449

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Procrastinación Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr .Abel Rodríguez Taboada
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clinica (X) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	psicología
Institución donde labora:	Universidad privada
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de procrastinación Laboral Escala de Procrastinación laboral (PAWS)
Autor(es)	Tuckman, B. (1990) Este cuestionario tiene tres dimensiones, postergar, eludir, responsabilidad
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ambito de aplicación:	A las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega
Significación:	La prueba consta de 15 ítems que se encuentra dividido en tres dimensiones. La primera dimensión consta de 5 ítems, la segunda dimensión de 5 ítems y la tercera dimensión la misma cantidad que las anteriores, con una escala de Nunca me ocurre, Casi nunca me ocurre, A veces me ocurre, Casi siempre me ocurre y Siempre me ocurre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procrastinación Laboral Se refiere a posponer acciones relacionadas con el trabajo y en su lugar realizar actividades no laborales, con la intención de perjudicar al empleado o empleador sea de manera externa o interna. Implica posponer, dilatar una actividad o tarea, y en su lugar dedicarse a una segunda actividad que es menos importante o relevante (Tuckman,1990).	Postergar	Postergación de la acción que se vincula al ambiente laboral, sustituyendo por una actividad que no se relaciona a la misma, la cual la emplea sin propósito de afectar a la organización y todo lo que incluye a esta (Tuckman, 1990).
	Eludir	Evitar con astucia una dificultad o una obligación (Tuckman, 1990).
	Responsabilidad	Responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo (Tuckman, 1990).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Procrastinación Laboral. Elaborado por Tuckman en el año 1990 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel(4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Postergar

Objetivos de la Dimensión: Determinar medir los niveles de la postergación de la acción que se vincula al ambiente laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indiferencia por las laborales	1. ¿Se demora innecesariamente en terminar trabajos, incluso cuando son importantes?	4	4	4	
	2. ¿Pospongo el comenzar con cosas que no me gusta hacer?	4	4	4	
	3. ¿Cuándo tengo una fecha límite, espero hasta el último minuto?	4	4	4	
Hábitos de trabajo	4. ¿Sigo posponiendo mejorar mis hábitos de trabajo?	4	4	3	
	5. ¿Empiezo a trabajar de inmediato, incluso en actividades que me resultan displacenteras?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Eludir

Objetivos de la Dimensión: Determinar y medir las actividades de Evitar con astucia una dificultad o una obligación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apatía	6. ¿Me las arreglo para encontrar excusas para no hacer algunas cosas?	3	3	3	
	7. ¿Destino el tiempo necesario a las actividades, aunque me resulten aburridas?	3	4	4	
Inercia	8. ¿Derrocho mucho tiempo y me parece que no puedo hacer nada al respecto?	3	4	4	
Demora en las actividades	9. Cuando algo me resulta muy difícil de abordar, ¿pienso postergarlo?	3	3	3	
	10. ¿Me propongo que haré algo y luego no logro comenzar o terminarlo?	3	4	3	

- Tercera dimensión: Responsabilidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar y medir el cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de tareas	11. ¿Siempre que hago un plan de acción, lo sigo?	3	3	3	
	12. ¿Desearía encontrar una forma fácil de ponerme en movimiento?	3	3	3	
Culpa por postergar	13. ¿Aunque me enoje conmigo cuando no hago las cosas, no logro motivarme?	4	4	4	
Cumplimiento de metas	14. ¿Siempre termino las actividades importantes con tiempo de sobre?	3	3	3	
	15. ¿Aunque sé que es importante comenzar con una actividad, me cuesta arrancar?	3	3	3	



Dr. Abel Rodríguez Taboada

DNI 08012553

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Eficacia Docente” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Abel Rodríguez Taboada
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Psicología
Institución donde labora:	Universidad privada4
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Eficacia Docente
Autor(es)	Jad Maika Quispe Ticona
Procedencia:	Juliaca Perú
Adaptación al español:	Realizado por la investigadora
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Colegios De Educación Secundaria
Significación:	La prueba de 20 ítems que se encuentra dividida en dos dimensiones. La primera dimensión consta de 10 ítems y la segunda dimensión de 10 ítems, con una escala de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
	Personal	La primera dimensión hace referencia al conjunto de rasgos y características que configuran el perfil del docente; como es: identificación, su preparación y formación inicial como continua, el desarrollo de sus actitudes y aptitudes (Smylie M.A., 1990).
Eficacia Docente Hace referencia al desempeño de la tarea educativa de manera óptima, implica alcanzar los aprendizajes establecidos por los objetivos planteados en los programas educativos (Smylie, 1990).	Proceso Pedagógico	Esta segunda dimensión hace mención a los procesos pedagógicos que ejecuta el docente de forma cotidiana en el aula. Tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje y características de los y las estudiantes y el contexto, los enfoques educativos, los procesos pedagógicos y didácticos, los contenidos disciplinares que maneja, todo ello con la finalidad de facilitar el desarrollo de capacidades cognitivas de orden superior, así como su desarrollo integral (Smylie, 1990).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario EFICACIA DOCENTE. elaborado por Jad Maika Quispe Liconá. en el año 2019, adaptado por Zoila Rosa Torres Choton. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Personal

Objetivos de la Dimensión: Determinar medir los niveles de rasgos y características que configuran el perfil del docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación docente	1. ¿La formación profesional que recibieron los docentes de la institución en las diferentes dimensiones fue significativa?	4	4	4	
	2. ¿La formación inicial les permite a los docentes de la institución tener un buen manejo de estrategias de aprendizaje?	4	4	4	
Capacitación docente	3. ¿Participa en eventos de capacitación continua durante el año escolar?	4	4	3	
	4. ¿Realizan capacitaciones pedagógicas a distancia o vía online?	4	4	3	
Desarrollo profesional	5. ¿Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de forma colegiada para afirmar su responsabilidad profesional?	4	4	3	
	6. ¿Participa en cursos sobre desarrollo de habilidades sociales?	4	4	4	
Trabajo en equipo	7. ¿Trabaja en equipo en la institución educativa?	4	4	3	
Clima institucional	8. ¿Fomentan un buen clima institucional?	3	4	3	
Derechos fundamentales	9. ¿Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas?	3	3	4	
Compromiso Docente	10. ¿Demuestra honestidad, responsabilidad y compromiso con su función social?	3	4	4	

- Segunda dimensión: Proceso pedagógico

Objetivos de la Dimensión: Medir los procesos pedagógicos que ejecuta el docente de forma cotidiana en el aula. Tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje y características de los y las estudiantes y el contexto, los enfoques educativos, los procesos pedagógicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y Organización	11. ¿Realiza la planificación curricular de manera colegiada, garantizando la coherencia entre los procesos pedagógicos, uso de los recursos disponibles y la evaluación permanente?	3	3	3	
Uso de recursos y estrategias	12. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	4	4	4	
	13. ¿Hace uso adecuado de los recursos, utilizan variedad de métodos y técnicas para la enseñanza, asignan tareas para realizar dentro y fuera de las clases y respetando los ritmos y estilos de trabajo?	4	4	4	
Organización del aula	14. ¿Tiene una adecuada organización del aula, permitiendo diversas formas de organización?	3	3	3	
Relaciones Interpersonales	15. ¿Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	3	3	3	
Interacciones positivas	16. ¿Establece interacciones abiertas, de manera amable, teniendo actitudes positivas que estimule a los estudiantes en el aprendizaje?	3	4	4	
	17. ¿Muestra habilidades en el manejo del aula, estableciendo normas que favorecen la disciplina del aula?	3	4	4	
Evaluación del aprendizaje	18. ¿Utiliza recompensas y castigos para estimular o reducir ciertas conductas del aula?	3	4	4	
	19. ¿Considera los procesos de evaluación en el aula como una actividad permanente para valorar el aprendizaje de los estudiantes y el proceso educativo?	3	4	4	
	20. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto, para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales?	3	4	4	



Dr. Abel Rodríguez Taboada

DNI 08012553

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Procrastinación Laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Noemi Teresa Julca Arenas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de procrastinación Laboral Escala de Procrastinación laboral (PAWS)
Autor(es)	Tuckman, B. (1990) Este cuestionario tiene tres dimensiones, postergar, eludir, responsabilidad
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	A las enfermeras del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega
Significación:	La prueba consta de 15 ítems que se encuentra dividido en tres dimensiones. La primera dimensión consta de 5 ítems, la segunda dimensión de 5 ítems y la tercera dimensión la misma cantidad que las anteriores, con una escala de Nunca me ocurre, Casi nunca me ocurre, A veces me ocurre, Casi siempre me ocurre y Siempre me ocurre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Procrastinación Laboral Se refiere a posponer acciones relacionadas con el trabajo y en su lugar realizar actividades no laborales, con la intención de perjudicar al empleado o empleador sea de manera externa o interna. Implica posponer, dilatar una actividad o tarea, y en su lugar dedicarse a una segunda actividad que es menos importante o relevante (Tuckman, 1990).	Postergar	Postergación de la acción que se vincula al ambiente laboral, sustituyendo por una actividad que no se relaciona a la misma, la cual la emplea sin propósito de afectar a la organización y todo lo que incluye a esta (Tuckman, 1990).
	Eludir	Evitar con astucia una dificultad o una obligación (Tuckman, 1990).
	Responsabilidad	Responsabilidad es dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo (Tuckman, 1990).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Procrastinación Laboral. Elaborado por Tuckman en el año 1990 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Postergar

Objetivos de la Dimensión: Determinar medir los niveles de la postergación de la acción que se vincula al ambiente laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Indiferencia por las labores	1. ¿Se demora innecesariamente en terminar trabajos, incluso cuando son importantes?	4	4	4	
	2. ¿Pospongo el comenzar con cosas que no me gusta hacer?	4	4	4	
	3. ¿Cuándo tengo una fecha límite, espero hasta el último minuto?	4	3	4	
Hábitos de trabajo	4. ¿Sigo posponiendo mejorar mis hábitos de trabajo?	4	4	3	
	5. ¿Empiezo a trabajar de inmediato, incluso en actividades que me resultan displacenteras?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Eludir

Objetivos de la Dimensión: Determinar y medir las actividades de Evitar con astucia una dificultad o una obligación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apatía	6. ¿Me las arreglo para encontrar excusas para no hacer algunas cosas?	3	3	3	
	7. ¿Destino el tiempo necesario a las actividades, aunque me resulten aburridas?	3	4	4	
Inercia	8. ¿Derrocho mucho tiempo y me parece que no puedo hacer nada al respecto?	3	4	4	
Demora en las actividades	9. Cuándo algo me resulta muy difícil de abordar, ¿pienso postergarlo?	4	4	3	
	10. ¿Me propongo que haré algo y luego no logro comenzar o terminarlo?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Responsabilidad

Objetivos de la Dimensión: Determinar y medir el cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación de tareas	11. ¿Siempre que hago un plan de acción, lo sigo?	3	3	3	
	12. ¿Desearía encontrar una forma fácil de ponerme en movimiento?	3	4	3	
Culpa por postergar	13. ¿Aunque me enoje conmigo cuando no hago las cosas, no logro motivarme?	4	4	3	
Cumplimiento de metas	14. ¿Siempre termino las actividades importantes con tiempo de sobre?	4	4	4	
	15. ¿Aunque sé que es importante comenzar con una actividad, me cuesta arrancar?	4	3	4	

Dra. Noemi Teresa Julca Arenas

DNI 18837377

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de Eficacia Docente” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Noemi Teresa Julca Arenas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Area de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de Eficacia Docente
Autor(es)	Jad Maika Quispe Ticona
Procedencia:	Juliaca Perú
Adaptación al español:	Realizado por la investigadora
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ambito de aplicación:	Colegios De Educación Secundaria
Significación:	La prueba de 20 ítems que se encuentra dividida en dos dimensiones. La primera dimensión consta de 10 ítems y la segunda dimensión de 10 ítems, con una escala de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Eficacia Docente Hace referencia al desempeño de la tarea educativa de manera óptima, implica alcanzar los aprendizajes establecidos por los objetivos planteados en los programas educativos (Smylie, 1990).	Personal	La primera dimensión hace referencia al conjunto de rasgos y características que configuran el perfil del docente; como es: identificación, su preparación y formación inicial como continua, el desarrollo de sus actitudes y aptitudes (Smylie, 990).
	Proceso Pedagógico	Esta segunda dimensión hace mención a los procesos pedagógicos que ejecuta el docente de forma cotidiana en el aula. Tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje y características de los y las estudiantes y el contexto, los enfoques educativos, los procesos pedagógicos y didácticos, los contenidos disciplinares que maneja, todo ello con la finalidad de facilitar el desarrollo de capacidades cognitivas de orden superior, así como su desarrollo integral (Smylie, 1990).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario EFICACIA DOCENTE. elaborado por Jad Maika Quispe Licon. en el año 2019, adaptado por Zoila Rosa Torres Choton. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel (X)	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio) (1)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)(2)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel) (3)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (4)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio (1)	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel (2)	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel (3)	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel (4)	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio (1)
2. Bajo Nivel (2)
3. Moderado nivel (3)
4. Alto nivel(4)

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Personal
Objetivos de la Dimensión: Determinar medir los niveles de rasgos y características que configuran el perfil del docente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación docente	1. ¿La formación profesional que recibieron los docentes de la institución en las diferentes dimensiones fue significativa?	4	4	4	
	2. ¿La formación inicial les permite a los docentes de la institución tener un buen manejo de estrategias de aprendizaje?	4	3	4	
Capacitación docente	3. ¿Participa en eventos de capacitación continua durante el año escolar?	4	4	3	
	4. ¿Participa en capacitaciones pedagógicas a distancia o vía online?	3	4	4	
Desarrollo profesional	5. ¿Desarrolla procesos de aprendizaje continuo de forma colegiada para afirmar su responsabilidad profesional?	4	4	3	
	6. ¿Participa en cursos sobre desarrollo de habilidades sociales?	4	4	4	
Trabajo en equipo	7. ¿Trabaja en equipo en la institución educativa?	4	4	3	
Clima institucional	8. ¿Fomentan un buen clima institucional?	3	4	3	
Derechos fundamentales	9. ¿Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas?	3	4	3	
Compromiso docente	10. ¿Demuestra honestidad, responsabilidad y compromiso con su función social?	3	3	4	

- Segunda dimensión: Proceso pedagógico
Objetivos de la Dimensión: Medir los procesos pedagógicos que ejecuta el docente de forma cotidiana en el aula. Tomando en cuenta las necesidades de aprendizaje y características de los y las estudiantes y el contexto, los enfoques educativos, los procesos pedagógicos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y Organización	11. ¿Realiza la planificación curricular de manera colegiada, garantizando la coherencia entre los procesos pedagógicos, uso de los recursos disponibles y la evaluación permanente?	3	3	3	
Uso de recursos y estrategias	12. ¿Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje?	4	4	4	
	13. ¿Hace uso adecuado de los recursos, utilizan variedad de métodos y técnicas para la enseñanza, asignan tareas para realizar dentro y fuera de las clases y respetando los ritmos y estilos de trabajo?	4	3	4	
Organización del aula	14. ¿Tiene una adecuada organización del aula, permitiendo diversas formas de organización?	3	3	3	
Relaciones Interpersonales	15. ¿Construye de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración?	3	3	4	
Interacciones positivas	16. ¿Establece interacciones abiertas, de manera amable, teniendo actitudes positivas que estimule a los estudiantes en el aprendizaje?	3	4	4	
	17. ¿Muestra habilidades en el manejo del aula, estableciendo normas que favorecen la disciplina del aula?	4	3	4	
Evaluación del aprendizaje	18. ¿Utiliza recompensas y castigos para estimular o reducir ciertas conductas del aula?	3	4	4	
	19. ¿Considera los procesos de evaluación en el aula como una actividad permanente para valorar el aprendizaje de los estudiantes y el proceso educativo?	4	3	4	
	20. ¿Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previsto, para tomar decisiones y retroalimentar a los estudiantes, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales?	4	4	3	

Dra. Noemi Teresa Julca Arenas

DNI 18837377

Anexo 6: Consentimiento Informado



Anexo 3

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Procrastinación Laboral y Eficacia de los docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.

Investigadora: Torres Choton, Zoila Rosa.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Procrastinación Laboral y Eficacia de los docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023", cuyo objetivo es establecer la relación de la procrastinación laboral y eficacia de los docentes en una institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa N° 116 Abraham Valdelomar.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Como la procrastinación laboral afecta la eficacia laboral el desempeño y los resultados en el trabajo.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Procrastinación Laboral y Eficacia de los docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de profesores de la institución educativa N° 116 "Abraham Valdelomar". Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Torres Choton Zoila Rosa, email: ztorresc@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Julca Vera, Noemi Teresa, email: nojulcave@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Procrastinación Laboral y Eficacia de los docentes en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023", cuyo autor es TORRES CHOTON ZOILA ROSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 22- 07-2023 07:36:33

Código documento Trilce: TRI - 0601311