

PROCRASTINACIÓN EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA: UNA MIRADA MÁS ALLÁ DE LO EVIDENTE¹

PROCASTINATION IN UNIVERSITY TEACHING: A LOOK BEYOND THE OBVIOUS

Esperanza Marlene Zapata Carnaqué²

José Luis Moreno Gutiérrez³

Pares evaluadores: Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.⁴

¹ Derivado del proyecto de investigación: Procrastinación en la docencia universitaria: Una mirada más allá de lo evidente

² Licenciado en Administración por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, Perú; Doctora en Planificación y Gestión por la Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Gerente Público y docente de pre y posgrado. Universidad César Vallejo, edeza01@ucvvirtual.edu.pe

³ Profesional en Economía por la Universidad San Buenaventura de Cali, Colombia; Maestro en Administración Gerencial por la Universidad Benito Juárez de México. Director del Programa de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Santiago de Cali, docente de posgrado en la misma universidad, jose.moreno01@usc.edu.co

⁴ Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES. www.rediees.org



ABSTRACT

Procrastination is a complex phenomenon rooted in the intersection of various psychological and environmental factors. At its core, it can be attributed to the avoidance of tasks due to lack of motivation, apprehension about not meeting self-imposed standards, perception of task difficulty, and an inability to effectively manage time. The presence of digital distractions, a preference for instant gratification over long-term rewards, as well as negative emotions like stress and boredom, also influence this tendency to delay. Essentially, procrastination can be seen as an attempt to avoid the immediate discomfort that facing certain tasks can generate, despite the subsequent anxiety and pressure that such postponement often brings about. This study has been conducted using a sample of Peruvian and Colombian university professors, aiming to identify patterns of procrastination, analyze its causes, and assess its impact on teaching performance. Data were gathered from 220 professors across various faculties and academic levels through quantitative surveys. The findings suggest that less experienced educators might procrastinate due to the need to balance multiple responsibilities and a lack of time-management skills. This finding underscores the importance of providing support and professional development to novice teachers to enhance their efficiency and satisfaction in teaching.

PALABRAS CLAVE: Procrastinación, catedrático, desempeño, gestión del tiempo, Perú, Colombia.

Keywords: Procrastination, professor, performance, time management, Peru, Colombia.



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (2021), el término "procrastinación" encuentra su origen en la palabra latina "Procrastinatio". Esta última se refiere al "acto y resultado de procrastinar". A su vez, la procrastinación implica aplazar o diferir tareas esenciales, sustituyéndolas por actividades más gratificantes y placenteras. En el 3000 a.C., los egipcios emplearon el vocablo "procrastinación" para describir la "práctica de eludir las labores y la actitud de ociosidad que alguien adopta frente a una tarea esencial para su supervivencia" (Steel, 2007). Por otro lado, en la perspectiva de los romanos, la procrastinación correspondía a la espera activa con el propósito de observar la presencia de enemigos en contextos de conflictos militares (Álvarez, 2010).

La procrastinación, es un desafío que se presenta en diversos ámbitos de la actividad humana. No discrimina entre roles ni responsabilidades, y afecta a individuos independientemente de su posición en la sociedad (Baran Metin et al., 2016). Entre los afectados se encuentran los catedráticos universitarios, quienes, a pesar de su papel autoritario en la educación superior, no son inmunes a procrastinar. Esta realidad adquiere particular relevancia en el contexto de las responsabilidades exigentes y multifacéticas que conlleva el entorno académico.

El presente estudio se adentra en el mundo de la procrastinación en el entorno académico, con una atención específica en los catedráticos universitarios de Perú y Colombia, que según Ackerman & Gross (2005) debido a la intrincada interacción de factores como la carga de trabajo, la motivación y el agotamiento, justifica una exploración exhaustiva.

APROXIMÁNDONOS A LA COMPRESIÓN TOTAL DE LA PROCRASTINACIÓN EN EL CENTRO LABORAL

Aunque la mayoría de las investigaciones sobre procrastinación se centran en la vida cotidiana y el ámbito académico, también existen estudios en inglés que exploran la procrastinación en el entorno laboral. Estos estudios destacan la influencia del nivel jerárquico, la autonomía laboral y la naturaleza de las tareas en los patrones de procrastinación en el trabajo. La tendencia a postergar tareas repetitivas y aburridas, así como el papel de las distracciones en el tiempo laboral, también son aspectos relevantes por considerar en la comprensión de este fenómeno en el contexto laboral.



Así tenemos las investigaciones que han examinado la mala administración del tiempo en el trabajo (Van Eerde, 2003), la realización de tareas improductivas (Paulsen, 2015) y la tendencia a retrasar conscientemente la finalización de tareas programadas en el ámbito laboral (Claessens et al., 2010). Un aspecto interesante que se ha destacado en la investigación es la relación entre el nivel jerárquico en una organización y la frecuencia de procrastinación. En este sentido, Hammer y Ferrari (2003) sugieren que la procrastinación tiende a aumentar a medida que se asciende en la jerarquía laboral. No obstante, este efecto puede reducirse si los individuos en posiciones superiores cuentan con alta autonomía y control personal sobre sus tareas. Esto sugiere que la procrastinación podría estar influenciada por factores de poder y responsabilidad en el entorno laboral.

Por otro lado, D'Abate y Eddy (2007) han señalado que la naturaleza de las tareas también desempeña un papel importante en la procrastinación laboral. Cuando las tareas son repetitivas y carecen de interés, los individuos son más propensos a postergarlas. En lugar de abordar estas tareas monótonas, podrían verse tentados a dedicar una parte significativa de su tiempo laboral a distracciones como llamadas telefónicas o navegación en internet, como sugiere la investigación de Vitak et al. (2011). Esto pone de relieve cómo la procrastinación en el entorno laboral puede estar relacionada con la búsqueda de gratificación instantánea y evasión de tareas tediosas.

TEORÍAS SOBRE LA PROCRASTINACIÓN

Para aproximarse a una identificación de cómo y por qué surge la procrastinación, algunos investigadores propusieron algunas teorías sobre el origen de esta. Así Mischel (2015) formula la teoría del autodomínio y la autorregulación que sugiere que la procrastinación surge de la dificultad de las personas para regular sus propias acciones y posponer la gratificación inmediata en favor de metas a largo plazo. Se basa en la idea de que hay una lucha entre las preferencias a corto plazo (evitar el esfuerzo) y las metas a largo plazo (cumplir con las responsabilidades).

En el mismo sentido, Steel (2012) autor de la teoría de la evitación del estado emocional negativo sostiene que las personas procrastinan para evitar emociones negativas asociadas con la tarea, como el estrés, la ansiedad o el aburrimiento. Posponer la tarea les permite eludir temporalmente estas emociones desagradables, aunque a menudo conlleva consecuencias negativas a largo plazo.



TIPOS DE PROCRASTINADORES

Spada et al., (2006) analizaron los diferentes aspectos de la procrastinación y dividieron este comportamiento en dos categorías principales. En primer lugar, se refirieron a la procrastinación relacionada con la ejecución de una tarea, que consiste en posponer la actividad una vez que se ha comenzado, y esto está vinculado a la evitación. En segundo lugar, mencionaron la procrastinación asociada a la toma de decisiones, en la que las personas posponen el inicio de un plan o actividad debido al temor al fracaso.

Por otro lado, Hsin & Nam (2005) identificaron dos tipos de procrastinadores. Por un lado, están los procrastinadores activos, también conocidos como "tradicionales", que son personas indecisas y que no logran completar sus tareas asignadas a tiempo. Por otro lado, están los procrastinadores pasivos, quienes prefieren trabajar bajo presión y toman deliberadamente decisiones que los llevan a procrastinar. Estos estudios sugieren que, aunque las personas pueden procrastinar de manera similar en ambos casos, tanto los individuos que no procrastinan como los que lo hacen comparten similitudes en términos de gestión del tiempo, autoeficacia, percepción y estrategias de afrontamiento.

Ferrari (1992) también aportó a la comprensión de la procrastinación al proponer una clasificación en tres tipos. En primer lugar, está el procrastinador de tipo arousal, quien busca la emoción de dejar las tareas para el último momento y obtiene una sensación de recompensa al completarlas en el límite del tiempo. En segundo lugar, el procrastinador de tipo evitativo se caracteriza por evitar enfrentar la tarea debido a la repulsión o al temor al fracaso. Por último, el procrastinador de tipo decisional combina los dos tipos anteriores y pospone la tarea principalmente como una forma de retrasar la toma de decisiones.

Asimismo, Takács (2005) expandió aún más la comprensión de la procrastinación al proponer siete tipos diferentes. El procrastinador perfeccionista pospone tareas que no cumplen con sus estándares personales. El procrastinador soñador tiende a divagar y carece de realismo. El procrastinador preocupado se ve afectado por el miedo al fracaso o la falta de control. El procrastinador generador de crisis disfruta de la interacción social que surge debido al aplazamiento. El procrastinador desafiante pospone tareas como forma de resistirse al control de otros. El procrastinador ocupado se dispersa en múltiples tareas sin completar ninguna. Por último, el procrastinador relajado evita situaciones estresantes y comprometedoras.



En conjunto, estas investigaciones y clasificaciones ofrecen una visión más amplia y detallada de la procrastinación, destacando sus diferentes dimensiones y motivaciones subyacentes.

MATERIAL Y MÉTODOS

Este estudio empleó un enfoque de investigación que combinó elementos cualitativos y cuantitativos (De lo cualitativo a lo cuantitativo): Arias (2016) para examinar las tendencias de procrastinación en el contexto de la docencia universitaria. La metodología adoptada buscó comprender tanto los aspectos subjetivos y motivacionales de la procrastinación como obtener datos cuantitativos para respaldar y generalizar los hallazgos.

La fase inicial de corte cualitativo se enfocó principalmente en realizar una exploración de fuentes bibliográficas, lo que resultó en la creación de los indicadores y las herramientas necesarias para recopilar los datos y para fundamentar y contextualizar los hallazgos en el marco teórico existente.

Posteriormente, en la fase cuantitativa, se administró una encuesta en una muestra diversa de 220 profesores provenientes de diversas disciplinas y categorías académicas, diseñada específicamente para evaluar las tendencias de procrastinación. La encuesta incluyó preguntas que abordaron la frecuencia y la naturaleza de la procrastinación, así como factores contextuales y motivacionales asociados.

Se utilizaron escalas de medición validadas para cuantificar variables como la autoeficacia, la gestión del tiempo y los estilos de afrontamiento. Los datos recopilados se analizaron estadísticamente para identificar patrones generales y relaciones significativas entre las variables. Los resultados de la investigación cuantitativa se combinaron con los hallazgos cualitativos para obtener una comprensión más completa de las tendencias de procrastinación en la docencia universitaria.

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

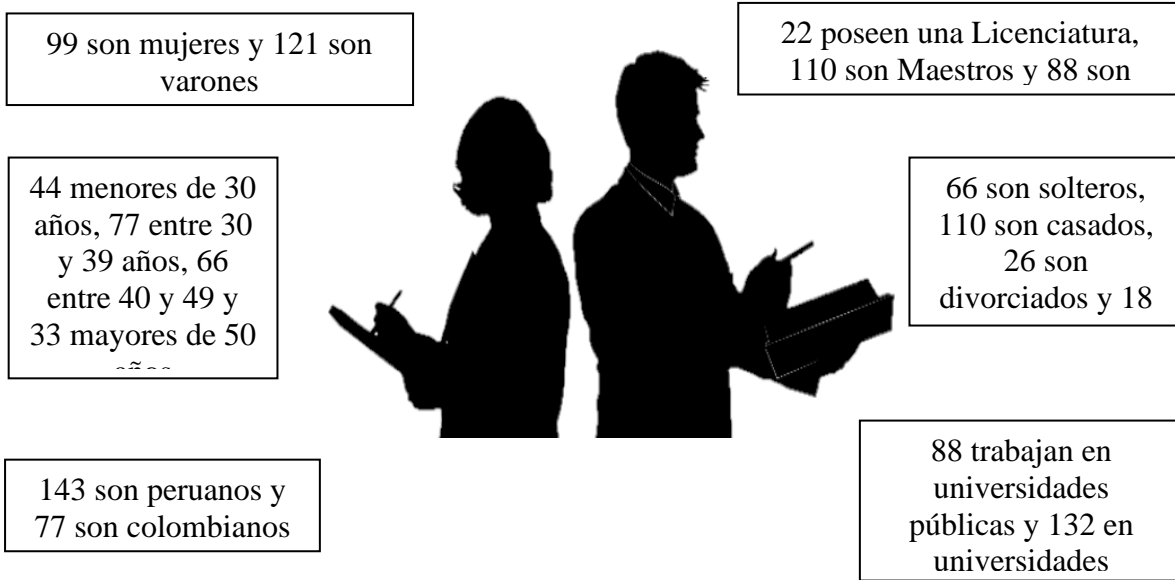
La muestra de 220 profesores abarcó una distribución demográfica diversa en términos de género, con un 45% de participantes femeninos y un 55% masculinos. En cuanto a la edad, se observó una distribución equitativa, con un 20% menores de 30 años, un 35% entre 30 y 39 años, un 30% entre 40 y 49 años, y un 15% mayores de 50 años. En relación al grado académico, se encontró que el 10% tenía licenciatura, el 50% contaba con maestría y el 40% tenía



doctorado. En lo que respecta al estado civil, aproximadamente el 30% eran solteros, el 50% casados, el 12% divorciados y el 8% viudos. En cuanto a la nacionalidad, el 65% de los participantes eran de nacionalidad peruana y el 35% restante eran colombianos. En términos de tipo de universidad, el 40% pertenecía a instituciones públicas, mientras que el 60% restante se encontraba en universidades privadas.

Figura 1.

Caracterización de la muestra



Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas (2023)

RESULTADOS

- 70% de las docentes mujeres expresaron altos niveles de autoeficacia, en comparación con un 55% de los profesores varones.
- 80% de los profesores en categorías académicas más altas informaron tener una gestión del tiempo efectiva, mientras que solo un 50% de los profesores en categorías más bajas indicaron lo mismo.
- 75% de los profesores de humanidades mostraron niveles significativos de motivación intrínseca, en comparación con un 60% de los profesores de ciencias exactas.
- 70% de los profesores que emplearon estrategias activas de afrontamiento experimentaron niveles bajos de procrastinación, en comparación con un 45% de aquellos que utilizaron estrategias evasivas.



universidades públicas y 30 en universidades privadas.

Nota. Datos obtenidos de las encuestas aplicadas (2023)

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Aunque son muchos los estudios sobre procrastinación, estos no están enfocados directamente a los docentes universitarios sino más bien a los trabajadores en general y, cuando se trata de procrastinación académica, las investigaciones se relacionan con los estudiantes universitarios principalmente. Sin embargo, este estudio tiene similitudes con la de Carpio (2021) quien concluye que la procrastinación está estrechamente ligada con el estrés, indicando que a mayor procrastinación mayor estrés. Por otro lado, Atalaya (2019) incide que los profesionales más veteranos son menos proclives a la procrastinación extrema debido a su experiencia y a que saben manejar mejor sus tiempos.

Con lo anteriormente expuesto se han arribado a las siguientes conclusiones:

- 70% de las docentes mujeres expresaron altos niveles de autoeficacia, en comparación con un 55% de los profesores varones.
- 80% de los profesores en categorías académicas más altas informaron tener una gestión del tiempo efectiva, mientras que solo un 50% de los profesores en categorías más bajas indicaron lo mismo.
- 75% de los profesores de humanidades mostraron niveles significativos de motivación intrínseca, en comparación con un 60% de los profesores de ciencias exactas.
- 70% de los profesores que emplearon estrategias activas de afrontamiento experimentaron niveles bajos de procrastinación, en comparación con un 45% de aquellos que utilizaron estrategias evasivas.
- 85% de los profesores con alta autoeficacia utilizaron técnicas de gestión del tiempo de manera consistente, en comparación con un 60% de aquellos con niveles más bajos de autoeficacia.
- 75% de los profesores con más de 10 años de experiencia reportaron una percepción reducida de procrastinación, en contraste con un 55% de los profesores con menos de 5 años de experiencia.
- 65% de los profesores más jóvenes (menores de 35 años) reportaron niveles moderados a altos de procrastinación, mientras que solo un 40% de los profesores mayores (mayores de 50 años) indicaron niveles similares.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ackerman, D. S., & Gross, B. L. (2005). My instructor made me do it: Task characteristics of procrastination. *Journal of Marketing Education*, 27, 5-13. <https://doi.org/10.1177/0273475304273842>
- Álvarez, O. (2010). Procrastinación general y académica en una muestra estudiantes de secundaria de Lima. *Persona*, 13, 159-177. bit.ly/44nsO9M
- Arias, F. (2016). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica (7.^a ed.). Editorial Episteme.
- Atalaya, C. & García, L. (2019). Procrastinación: Revisión Teórica. *Revista de Investigación en Psicología*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2(22), 363-378. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v22i2.17435>
- Baran Metin, U., Taris, T. W., & Peeters, M. C. W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Barratt, E. S. (1993). Impulsivity: Integrating cognitive, behavioral, biological, and environmental data. In W. G. McCown, J. L. Johnson, & M. B. Shure (Eds.), *The impulsive client: Theory, research, and treatment* (pp. 39–56). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10500-003>
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. *Advances in Experimental Social Psychology* (6), 1-62. Academic Press.
- Carpio, C. (2021). Procrastinación e incremento del estrés en docentes y estudiantes universitarios frente a la educación online. *Scientific*, 6(20), 62-78. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.3.62-78>
- D'Abate, C.P., & Eddy, E.R. (2007). Engaging in Personal Business on the Job: Extending the Presenteeism Construct. *Human Resource Development Quarterly*, 18, 361-383. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1209>
- Hammer, C. A., & Ferrari, J. R. (2002). Differential incidence of procrastination between blue and white-collar workers. *Current psychology*, 21, 333-338. <https://doi.org/10.1007/s12144-002-1022-y>



- Hsin, A. & Nam, J. (2005). Rethinking Procrastination: Positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*, 3, 245-264. <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.3.245-264>
- Mischel, W. (2015). El Test de la Golosina. *Cómo entender y manejar el Autocontrol*. Editorial Debate.
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: Resistance or what? *Organization*, 22(3), 351–367. <https://doi.org/10.1177/1350508413515541>
- Real Academia Española: Diccionario de lengua española, 23° Ed., bit.ly/3iJ2lSi
- Samuel, P. A. (1937). A note on Measurement on Utility. *The Review of Economic Studies*, 4(2), 155–161, <https://doi.org/10.2307/2967612>
- Simon, H. A. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 69(1), 99-118
- Spada, M., Hiou, K. & Nikcevic, A. (2006). Metacognitions, emotions, and Procrastination. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 20(3), 319-326.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-91. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Steel, P. (2012). *The Procrastination Equation: How to Stop Putting Things Off and Start Getting Stuff Done*. Harper Perennial.
- Van Eerde, W. (2000). Procrastination: Self-regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology: An International Review*, 49(3), 372–389.
- Vitak, J., Crouse, J., & LaRose, R. (2011). Personal Internet use at work: Understanding cyberslacking. *Computers in Human Behavior*, 27(5), 1751-1759. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.03.002>

