



## Relación entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes de instituciones educativas

Relationship between transformational leadership and job procrastination in teachers of educational institutions

*Relação entre liderança transformacional e procrastinação profissional em professores de instituições de ensino*

ARTÍCULO ORIGINAL



**Lesli Yulissa Flores Palacios**   
flores.palacios.lesli@gmail.com

**Jessica Paola Palacios Garay**   
jpalaciosg@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

Escanea en tu dispositivo móvil  
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v8i21.194>

Artículo recibido: 3 de enero 2025 / Arbitrado: 4 de febrero 2025 / Publicado: 5 de mayo 2025

### RESUMEN

El liderazgo transformacional inspira y motiva a los equipos de trabajo para lograr cambios positivos, significativos y metas superiores en colaboración. El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes de instituciones educativas públicas en Perú. El diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional-causal. Como instrumentos se aplicaron dos cuestionarios a una muestra de 150 docentes del nivel secundario. Esta investigación revela una relación significativa entre las variables de estudio, comprobándose que el liderazgo transformacional explica aproximadamente el 78% de la variabilidad en la procrastinación, según el coeficiente de pseudo R cuadrado de Nagelkerke. Se concluye que el estilo de liderazgo es un predictor crucial de la procrastinación laboral, con implicaciones prácticas para mejorar el rendimiento laboral en entornos educativos y elevar la motivación y el desempeño docente.

**Palabras clave:** Compromiso; Desempeño docente; Liderazgo transformacional; Motivación; Procrastinación

### ABSTRACT

Transformational leadership inspires and motivates work teams to achieve positive, significant changes and higher goals in collaboration. The objective of this research was to determine the relationship between transformational leadership and job procrastination in teachers from public educational institutions in Peru. The research design was non-experimental, correlational-causal. Two questionnaires were applied as instruments to a sample of 150 secondary school teachers. This research reveals a significant relationship between the study variables, proving that transformational leadership explains approximately 78% of the variability in procrastination, according to Nagelkerke's pseudo R square coefficient. It is concluded that leadership style is a crucial predictor of job procrastination, with practical implications for improving job performance in educational environments and raising teacher motivation and performance.

**Key words:** Commitment; Teacher performance; Transformational leadership; Motivation; Procrastination

### RESUMO

A liderança transformacional inspira e motiva equipes de trabalho a alcançar mudanças positivas e significativas e objetivos mais elevados de forma colaborativa. O objetivo desta pesquisa foi determinar a relação entre liderança transformacional e procrastinação no trabalho em professores de instituições educacionais públicas no Peru. O delineamento da pesquisa foi não experimental, correlacional-causal. Como instrumentos, foram aplicados dois questionários a uma amostra de 150 professores do ensino médio. Esta pesquisa revela uma relação significativa entre as variáveis do estudo, provando que a liderança transformacional explica aproximadamente 78% da variabilidade na procrastinação, de acordo com o pseudo coeficiente R-quadrado de Nagelkerke. Conclui-se que o estilo de liderança é um predictor crucial da procrastinação no trabalho, com implicações práticas para melhorar o desempenho no trabalho em ambientes educacionais e elevar a motivação e o desempenho dos professores.

**Palavras-chave:** Compromisso; Desempenho docente; Liderança transformacional; Motivação; Procrastinação

## INTRODUCCIÓN

**E**l liderazgo transformacional ha sido ampliamente reconocido como un estilo de liderazgo que inspira y motiva a los seguidores a alcanzar metas más altas y a trascender sus intereses individuales por un bien mayor (Portilla et al., 2024). En el contexto educativo, este tipo de liderazgo es crucial para crear un ambiente propicio para el aprendizaje y la enseñanza, donde los docentes y estudiantes se sientan motivados y comprometidos con el proceso educativo (Álamo y Falla, 2023). Sin embargo, un desafío significativo que enfrentan las instituciones educativas es la procrastinación laboral entre los docentes, un problema que puede afectar negativamente el rendimiento académico y la calidad de la educación (Aruğaslan, 2024).

El liderazgo transformacional se define como un estilo de liderazgo que busca transformar y orientar el cambio, involucrando activamente a los seguidores en el proceso de toma de decisiones y el desarrollo organizacional (Hussain et al., 2025). Este estilo de liderazgo se caracteriza por cinco componentes fundamentales, influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada y modelado de comportamientos positivos (Hoang y Le, 2024). Los líderes transformacionales son considerados inspiradores, ya que motivan y alientan a su equipo a innovar y crear cambios que ayudarán a crecer y dar forma al futuro éxito de su organización (Salguero y Reyes, 2023).

En el ámbito educativo, el liderazgo transformacional es esencial para mejorar el desempeño estudiantil y crear un ambiente escolar positivo. Los líderes educativos transformacionales inspiran a los maestros y estudiantes a alcanzar altos niveles de desempeño, motivándolos a mejorar sus prácticas pedagógicas y fomentando un entorno de aprendizaje más efectivo y dinámico (Wang et al., 2024). Además, este estilo de liderazgo promueve la adopción de nuevas metodologías y tecnologías educativas, favoreciendo la innovación en la enseñanza y el aprendizaje (Schmitz et al., 2023).

La procrastinación laboral es un problema que afecta a muchos profesionales, incluidos los docentes (Sparfeldt y Schwabe, 2024). Se define como el retraso o postergación de tareas y responsabilidades laborales, lo que puede tener consecuencias negativas en el rendimiento y la calidad del trabajo (Theobald et al., 2023). En el contexto educativo, la procrastinación laboral puede afectar la preparación de clases, la evaluación de estudiantes y la participación en actividades institucionales, lo que a su vez puede impactar en la calidad de la educación y el bienestar de los estudiantes (Kopackova et al., 2024; Tang, 2025).

La relación entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes es un tema de interés creciente. Un liderazgo transformacional efectivo puede reducir la procrastinación laboral al motivar e inspirar a los docentes a alcanzar metas más altas y a comprometerse con su trabajo. Al promover un ambiente de trabajo motivador y apoyo emocional, los líderes transformacionales pueden ayudar a los docentes a superar obstáculos y mantenerse enfocados en sus responsabilidades laborales (Melgaard et al., 2022).

Para implementar el liderazgo transformacional de manera efectiva en instituciones educativas, se deben considerar varios criterios. En primer lugar, es crucial establecer una visión clara y compartida que inspire y motive a los docentes y estudiantes. Además, se debe fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y apoyo emocional, donde los docentes se sientan valorados y reconocidos por sus contribuciones. La capacitación continua y el desarrollo profesional también son esenciales para mantener a los docentes motivados y comprometidos con su trabajo (Li y Liu, 2022).

Para reducir la procrastinación laboral en docentes a través del liderazgo transformacional, se pueden implementar varias estrategias. Una de ellas es la creación de un ambiente de trabajo positivo y motivador, donde los docentes se sientan apoyados y reconocidos por sus esfuerzos. Además, se debe promover la autonomía y el sentido de propósito entre los docentes, permitiéndoles tomar decisiones y asumir responsabilidades en su trabajo. La comunicación abierta y transparente también es fundamental para identificar y abordar problemas de procrastinación de manera efectiva (Abdalla y Mohamad, 2024).

Aunque el liderazgo transformacional en docentes ofrece muchas ventajas, también tiene limitaciones. Una de las principales es la dificultad para implementarlo en entornos con una cultura organizativa rígida o resistente al cambio. Además, requiere líderes con habilidades interpersonales y comunicativas avanzadas, lo que no siempre es el caso en todas las instituciones educativas. Otro desafío es la necesidad de un compromiso sostenido con la innovación y el cambio, lo que puede ser difícil de mantener en el tiempo (Berkovich y Hassan, 2023).

Además de los desafíos mencionados, el liderazgo transformacional también enfrenta retos como la resistencia a la delegación de autoridad, la falta de recursos para apoyar la innovación, y la necesidad de una visión clara y compartida por toda la organización. A su vez, la implementación efectiva requiere un diagnóstico preciso de las necesidades institucionales y un enfoque adaptativo

a las condiciones cambiantes del entorno educativo. La evaluación continua y la retroalimentación son esenciales para ajustar las estrategias y asegurar que el liderazgo transformacional siga siendo relevante y efectivo en el tiempo (Kılınç et al., 2021).

Teniendo en cuenta este contexto, es válido cuestionarse sobre ¿cuál es el impacto del liderazgo transformacional en la reducción de la procrastinación laboral entre los docentes en instituciones educativas?, ¿cómo influye en su motivación y compromiso con el trabajo? De ahí que, el objetivo de la presente investigación fue determinar relación entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes de instituciones educativas públicas en Perú.

## MÉTODO

**E**l diseño de la investigación fue no experimental, de tipo correlacional-causal, por lo que no se manipularon las variables. El estudio se llevó a cabo en un contexto natural, donde los fenómenos se observaron en su forma original para ser analizados posteriormente. El objetivo principal fue determinar la relación entre las variables de liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes durante un período específico.

La población objeto de estudio estuvo compuesta por 400 profesores de instituciones educativas públicas. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, basado en la disponibilidad y voluntad para participar. La muestra final se conformó con 150 docentes del nivel secundario de estas instituciones, quienes participaron de manera voluntaria en el estudio.

Como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios, el primero para identificar el nivel de liderazgo transformacional en directivos de instituciones, que evaluó cuatro dimensiones con 16 ítems, a) influencia idealizada con 5 ítems; b) inspiración con 4 ítems; c) estimulación intelectual con 4 ítems y d) consideración individualizada con 3 ítems. El segundo aplicó la Escala de procrastinación en el trabajo (PAWS), para medir dos dimensiones con 15 ítems, a) sentido de servicio con 9 ítems y ciberpereza con 6 ítems, para definir el nivel de procrastinación laboral en docentes de instituciones educativas.

Se realizaron análisis estadísticos para evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes. Se utilizó un modelo logístico, donde se aplicó la

prueba de la razón de verosimilitud para verificar la significancia del modelo. Además, se calcularon coeficientes de pseudo R cuadrado para determinar la capacidad predictiva del modelo. Finalmente, se evaluó la bondad de ajuste del modelo mediante pruebas de Chi-cuadrado de Pearson y desviación estándar, asegurando que el modelo se ajustara adecuadamente a los datos.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tras la recolección de datos en un entorno natural y el análisis de una muestra de 150 docentes de nivel secundario, los resultados de la investigación revelan información valiosa sobre la relación entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral. A continuación, se presentan los hallazgos clave derivados del análisis estadístico, que proporcionan una visión detallada de la vinculación de ambas variables en el ámbito laboral docente.

La Tabla 1, presenta información crucial sobre el ajuste de los modelos utilizados para explicar la relación entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes. El modelo inicial, Solo intersección, muestra un logaritmo de la verosimilitud de -2 igual a 184,676, lo que indica la base desde la cual se compara el ajuste del modelo final. Este modelo, con un logaritmo de la verosimilitud de -2 igual a 7,610, presenta un Chi-cuadrado de 177,066, lo que sugiere una mejora significativa en el ajuste del modelo. Con una significancia estadística muy baja, 0,001, lo que indica que el modelo final es significativamente mejor que el modelo de intersección.

La función de enlace logística utilizada sugiere que el modelo está diseñado para predecir probabilidades binarias, lo cual es adecuado para variables categóricas como la procrastinación laboral. En resumen, el modelo final muestra un ajuste significativamente mejor que el modelo inicial, lo que sugiere que las variables incluidas explican bien la variabilidad en la procrastinación laboral.

**Tabla 1.** Ajuste de los modelos de liderazgo transformacional en la procrastinación laboral en docentes.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Sig.
Solo intersección	184,676		
Final	7,610	177,066	,001

La Tabla 2, presenta los coeficientes de pseudo R cuadrado, que miden la capacidad predictiva del modelo logístico utilizado para analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes, ya que no se puede calcular un R cuadrado tradicional como en la regresión lineal. Estos coeficientes comparan la capacidad del modelo para explicar la variabilidad en la variable dependiente en relación con un modelo nulo. Los valores obtenidos son significativos, Cox y Snell reporta un valor de 0,693; Nagelkerke un valor de 0,780, y McFadden un valor de 0,538. Estos coeficientes indican que el modelo logístico explica una porción considerable de la variabilidad en la procrastinación laboral.

En particular, el valor de Nagelkerke sugiere que el liderazgo transformacional explica aproximadamente el 78% de la variabilidad en la procrastinación laboral, lo que sugiere una relación fuerte y significativa entre estas variables. Esto implica que el liderazgo transformacional es un predictor importante de la procrastinación laboral en docentes.

**Tabla 1.** Pseudo R que aborda el liderazgo transformacional en la procrastinación laboral en docentes

Cox y Snell	,693
Nagelkerke	,780
McFadden	,538

La Tabla 3, presenta los resultados de las pruebas de bondad de ajuste para evaluar cómo se ajusta el modelo logístico a los datos observados. Las pruebas de Chi-cuadrado de Pearson y de desviación se utilizan para comparar el modelo propuesto con un modelo completo. Los resultados muestran que el Chi-cuadrado de Pearson es 45,543 con una significancia de 0,453, y el de desviación es 35,132 con una significancia de 0,912. Estos valores indican que no hay evidencia estadística suficiente para rechazar el modelo propuesto, ya que las pruebas no son significativas.

**Tabla 1.** Bondad de ajuste del modelo del liderazgo transformacional en la procrastinación laboral en docentes.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	45,543	0	,453
Desviación	35,132	0	,912

Función de enlace Logit.

Esto sugiere que el modelo logístico se ajusta razonablemente bien a los datos, aunque podría ser útil explorar ajustes adicionales para mejorar su precisión. La función de enlace logística utilizada es adecuada para modelar variables binarias como la procrastinación laboral.

Los resultados expuestos, permiten considerar la necesidad de implementar estrategias efectivas que aborden la procrastinación laboral a través del liderazgo transformacional, las instituciones educativas podrían considerar los siguientes pasos:

**Capacitación en liderazgo transformacional:** Ofrecer programas que desarrollen habilidades transformacionales en líderes educativos, enfocándose en motivación inspiraciones, estimulación intelectual y consideración individualizada, para mejorar su capacidad de liderar y motivar a los docentes de manera efectiva.

**Creación de un ambiente motivador:** Fomentar un clima organizacional positivo que promueva la innovación pedagógica y el compromiso del personal docente, incentivando la colaboración y el desarrollo profesional continuo dentro de la institución.

**Evaluación y retroalimentación continua:** Implementar sistemas de evaluación y retroalimentación regular para monitorear el impacto del liderazgo transformacional en la reducción de la procrastinación laboral. Esto permitirá ajustar las estrategias según sea necesario, asegurando que el liderazgo siga siendo efectivo y adaptándose a las necesidades cambiantes de la institución educativa.

Al adoptar estas propuestas, las instituciones educativas pueden avanzar hacia un entorno laboral más motivador y productivo, donde la procrastinación laboral sea menos prevalente y el desempeño docente sea más eficaz y comprometido. El desafío de implementar un liderazgo transformacional efectivo en las instituciones educativas requiere un compromiso sostenido con la innovación y el cambio.

Al invertir en la capacitación de líderes educativos y en la creación de ambientes de trabajo motivadores, se puede sentar las bases para un futuro más prometedor en la educación, donde la procrastinación laboral sea menos prevalente y el desempeño docente sea más eficaz y comprometido. Al hacerlo, no solo se mejorará el rendimiento laboral, sino que también se contribuirá a la creación de un sistema educativo más resiliente y capaz de enfrentar los desafíos del siglo XXI.

## Discusión

A continuación, se contrastarán los resultados obtenidos en el contexto de la literatura existente sobre el liderazgo transformacional y su impacto en la procrastinación laboral docente, analizando las implicaciones prácticas de estas relaciones. Además, se examinarán las similitudes y diferencias entre los resultados actuales y los estudios previos, lo que permitirá una comprensión más profunda de la dinámica entre el liderazgo y la procrastinación en entornos educativos.

En la investigación actual, a través del análisis inferencial, se demostró que las variables liderazgo transformacional y procrastinación laboral en docentes se encontraron correctamente insertadas en el modelo; por tanto, se determina que el liderazgo transformacional influye en la procrastinación laboral. En este contexto, se coincide con Hoyos et al. (2023), quienes han encontrado resultados similares, destacando que el liderazgo asumido por los directivos en instituciones educativas es crucial para reducir manifestaciones psíquicas negativas, como el estrés y la procrastinación. Estos hallazgos sugieren que el liderazgo transformacional puede desempeñar un papel fundamental en la mitigación de la procrastinación laboral entre los docentes, al promover un ambiente más motivador y menos estresante.

En esta misma línea, Martell et al. (2023), en su estudio sobre la motivación para la enseñanza han mostrado que una mayor estimulación intrínseca está asociada con una menor procrastinación laboral, lo que refuerza la idea de que el liderazgo transformacional puede influir positivamente en la motivación y el bienestar de los docentes, reduciendo así la procrastinación y mejorando el desempeño laboral. Asimismo, Acarapi y Quispe (2024), mostraron que el liderazgo transformacional mejora la calidad del trabajo en equipo y, en consecuencia, el éxito del proyecto, se puede inferir que un liderazgo similar en instituciones educativas puede aumentar la motivación y el compromiso de los docentes, reduciendo su tendencia a procrastinar. Ambos estudios subrayan las conclusiones de Madrid (2024), que plantea la importancia de un liderazgo que no solo se enfoque en las tareas y objetivos, sino también en el desarrollo personal y profesional de los miembros del equipo, creando un entorno positivo y productivo.

Ahora bien, el análisis descriptivo, determinó que el 64,66% de los docentes que concibe al liderazgo transformacional como regularmente positivo también percibió un decaimiento en la procrastinación laboral, lo mismo sucedió con el porcentaje de docentes que percibieron positivamente al liderazgo transformacional. Lo señalado es homólogo a lo encontrado en el estudio por Calle et al. (2012), quienes concluyeron que la procrastinación está influenciada por

la perspectiva asumida por los participantes frente al problema y el manejo de los directivos para afrontarlo.

Se coincide con la investigación realizada por Betancourt (2022), en instituciones educativas públicas de Lima, quien encontró una relación moderada inversa y significativa entre el liderazgo transformacional de la gestión directiva y la procrastinación laboral de los docentes. Los resultados indicaron que las dimensiones de influencia carismática y consideración individualizada del liderazgo transformacional tenían correlaciones inversas altas con la procrastinación laboral, mientras que las dimensiones de motivación inspiraciones y estimulación intelectual mostraron correlaciones inversas bajas. Estos hallazgos sugieren que el liderazgo transformacional puede ser crucial para reducir la procrastinación laboral en el profesorado, al promover un ambiente más motivador y menos estresante.

Por su parte, Vera et al. (2024), mostraron que la motivación intrínseca para la enseñanza estaba relacionada con la procrastinación laboral, lo que sugiere que los docentes altamente motivados son menos propensos a posponer sus tareas. Además, se encontró que la desmotivación para la enseñanza tenía una asociación positiva alta con la procrastinación laboral, lo que indica que los docentes desmotivados tienden a procrastinar más. Estos resultados destacan la importancia de la motivación en el desempeño laboral docente y su relación con la procrastinación.

Se concuerda con Flores y Ramos (2022), quienes concluyeron, durante el confinamiento por COVID-19, que la procrastinación laboral en docentes se exacerbó debido a factores como el cambio en los espacios de trabajo, problemas económicos y falta de reconocimiento profesional. Sin embargo, Castro et al. (2024), sugieren que la delegación de liderazgos y la promoción de capacitaciones psicológicas pueden ayudar a mitigar estas consecuencias. La salud mental del profesorado se vio afectada, lo que repercutió en su desempeño laboral y en el proceso educativo. Esto subraya la necesidad de estrategias que mejoren el bienestar y la motivación de los docentes para reducir la procrastinación laboral.

Para Abanto et al. (2023), el liderazgo transformacional en el ámbito educativo demuestra su capacidad para mejorar el desempeño laboral al motivar a los seguidores hacia objetivos comunes. Este tipo de liderazgo se construye sobre la confianza y estimula el aprendizaje continuo, lo que puede reducir la procrastinación laboral al aumentar el compromiso y la participación de los docentes. Estos hallazgos están en consonancia con los alcanzados en el actual estudio.

Adicionalmente, la investigación de Mejía (2021), reafirmó los hallazgos de esta investigación, al considerar que el liderazgo transformacional asumido por los directivos influyó en la gestión educativa de la Educación Básica Regular y, por consiguiente, mejoró la motivación y participación docente. El 51.5% de los profesores considera que el tipo de liderazgo asumido por los directores sirve de impulso para la realización de actividades, en la medida que estos se presentan como personas capaces y siempre motivadas.

Asimismo, se coincide con Dewarajan y Sammani (2022), consideraron que el liderazgo transformacional es capaz de influir profundamente en el desempeño institucional, específicamente en las relaciones socioafectivas, en la medida que generó una autopercepción del desempeño grupal que puede motivar a los demás a ser responsables en las tareas que desempeñan, incentivar el sentido de pertenencia para con la institución. En esa línea argumentativa, Masry-Herzallah y Stavisky (2021), resaltaron el papel de los directores y el impacto del buen empleo del liderazgo transformacional en diversas situaciones, enfatizando el éxito obtenido en los Entornos Virtuales de Aprendizaje.

Por su parte, Echerri et al. (2019), demostraron que el liderazgo transformacional puede mitigar el estrés laboral y mejorar la efectividad escolar, un enfoque similar podría aplicarse para abordar la procrastinación laboral, así, también contribuye a mejorar el rendimiento escolar al crear un entorno de apoyo y motivación e incrementar el compromiso y la responsabilidad de los docentes. En ambos contextos, el liderazgo transformacional mejora el bienestar y el desempeño del personal educativo, subrayando la importancia de un liderazgo que inspire y apoye activamente a los docentes, elementos coincidentes con los hallazgos del presente estudio.

Se concuerda con Casiqu y González (2023), quienes han destacado la importancia del liderazgo transformacional en la promoción de cambios en los objetivos, valores y aspiraciones de las organizaciones educativas. Su trabajo sugiere que un liderazgo transformacional efectivo puede mejorar la motivación y el compromiso del personal docente, lo que podría reducir la procrastinación laboral. Así, Rompató et al. (2019), enfatizan el papel del docente como agente de cambio que influye en los estudiantes para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en la consecución de las metas. Aunque su enfoque es más hacia el impacto en los estudiantes, su trabajo sobre la motivación y el compromiso podría ser extrapolado al contexto de la procrastinación laboral entre los docentes.

Los hallazgos de Cajamarca et al. (2024), corroboran las conclusiones derivadas de la presente investigación, ya que consideran al liderazgo transformacional como impulsor para la adopción de nuevas metodologías educativas, promueve una cultura organizacional que valora la creatividad y el compromiso con la excelencia académica, además, al estimular intelectualmente a los miembros de la comunidad educativa, los líderes transformacionales pueden ayudar a desarrollar visiones compartidas que orienten el futuro de la institución hacia metas más ambiciosas y sostenibles. En este sentido, el liderazgo transformacional no solo es un catalizador para el cambio, sino también un elemento esencial para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las instituciones educativas.

La contrastación con los hallazgos de otros autores y estudios ofrecen perspectivas valiosas sobre el rol del liderazgo transformacional y su influencia en la motivación, el compromiso y el desempeño laboral, aspectos que están estrechamente relacionados con la reducción de la procrastinación laboral en docentes.

## CONCLUSIONES

**E**sta investigación revela una relación significativa y fuerte entre el liderazgo transformacional y la procrastinación laboral en docentes. Los resultados muestran que el modelo logístico utilizado se ajusta bien a los datos, explicando una porción considerable de la variabilidad en la procrastinación laboral. En particular, el liderazgo transformacional explica aproximadamente el 78% de esta variabilidad, según el coeficiente de pseudo R cuadrado de Nagelkerke.

Las pruebas de bondad de ajuste indican que el modelo es adecuado, aunque podría beneficiarse de ajustes adicionales para mejorar su precisión. Estos hallazgos sugieren que el liderazgo transformacional es un predictor importante de la procrastinación laboral en docentes, lo que podría tener implicaciones prácticas para el desarrollo de estrategias que mejoren el rendimiento laboral en entornos educativos.

Se propone, para mejorar el rendimiento laboral, que las instituciones educativas implementen estrategias como la capacitación en liderazgo transformacional, la creación de un ambiente motivador y la evaluación continua. Estas acciones promueven un clima organizacional positivo, fomentan

la innovación pedagógica y el compromiso docente, lo que puede reducir significativamente la procrastinación laboral. Al adoptar estas estrategias, las instituciones pueden crear un entorno educativo más eficaz y motivador.

**CONFLICTO DE INTERESES.** Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

## REFERENCIAS

- Abanto, S. C., Escobar, L. M., Berrospi, V. B. y Escalante, M. (2023). Liderazgo transformacional y gestión educativa en cuatro colegios de educación pública en Villa María del Triunfo. Lima. *Igobernanza*, 6(23), 237-263. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n23.2023.295>
- Abdalla, B. A. y Mohamad, P. S. (2024). The Role of Ethical Leadership in Reducing Workplace Procrastination: Evidence from Public Universities in the Kurdistan Region of Iraq (KRG). *Qalaai Zanist Journal*, 9(2), 1170-1195. <https://doi.org/10.25212/lfu.qzj.9.2.42>
- Acarapi, A. Á. y Quispe, H. N. (2024). Implicancias del liderazgo transformacional para el desarrollo humano en la organización: Implications of Transformational Leadership for Human Development in the Organization. *Verdad activa*, 4(1), 119-134. [https://revista.usalesiana.edu.bo/verdad\\_activa/article/view/119](https://revista.usalesiana.edu.bo/verdad_activa/article/view/119)
- Álamo, M. y Falla, D. (2023). El liderazgo transformacional y su relación con las competencias socioemocionales y morales en futuros docentes. *Psychology, Society Education*, 15(1), 48-56. <https://dx.doi.org/10.21071/psy.e.v15i1.15552>
- Aruğaslan, E. (2024). Examining the relationship of academic dishonesty with academic procrastination, and time management in distance education. *Heliyon*, 10(19). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e38827>
- Berkovich, I. y Hassan, T. (2023). Teachers' intrinsic and extrinsic motivation as mediators of the effect of principals' perceived distributed leadership on organizational learning capability. *International Journal of Educational Management*, 37(6/7), 1552-1570. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2023-0115>
- Betancourt, Y. B. (2022). Factores socio educativos en el tecnoestrés en docentes de instituciones educativas de lima, 2020-2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 475-505. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3091](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3091)
- Cajamarca, M. d. P., Pulig, S. A. y Alcívar, J. M. (2024). The Executive as an Agent of Change: Transformational Leadership in Teaching Performance: El Directivo como Agente de Cambio: Liderazgo Transformacional en el desempeño docente. *Revista Científica*, 9(33), 5. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2024.9.33.13.276-298>
- Calle, J., Ostos, R., Fonseca, A. y Ríos, M. (2012). Afrontamiento del estrés y procrastinación en el personal docente y administrativo de la UNHEVAL-Huánuco-2012. *Investigación Valdizana*, 6(2), 13-19. <https://www.redalyc.org/pdf/5860/586061883005.pdf>
- Casiqu, A. y González, M. C. (2023). El Liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. *Ciencias administrativas teoría y praxis*, 19(1), 128-143. <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i1.325>
- Castro, J. S., González, C. P., Castaño, M. E., Alarcón, R. L. y Perez, J. J. (2024). El Liderazgo Escolar: Un Estudio Comparativo en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 12031-12053. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11992](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11992)
- Dewarajan, S. y Sammani, D. (2022). Transformational leadership using IT to increase the success rate of SMEs in Malaysia. *Proceedings of International Conference on Emerging Technologies and Intelligent Systems: ICETIS 2021*,

- Echerri, D., Santoyo, F., Rangel, M. Á. y Saldaña, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 845-867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>
- Flores, L. Y. y Ramos, 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>
- Hoang, T. N. y Le, P. B. (2024). The influence of transformational leadership on knowledge sharing of teachers: the roles of knowledge-centered culture and perceived organizational support. *The Learning Organization*, 32(2), 328-349. <https://doi.org/10.1108/TLO-08-2023-0144>
- Hoyos, Y. A., Ortega, M. Y. y Salazar, M. M. (2023). Gestión Escolar en las Instituciones del Nivel Inicial. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 16(2), 143-152. <https://doi.org/10.37843/rted.v16i2.389>
- Hussain, M. A., Ali, S., Ali, S., Goh, G. G. G., Saif, N. y Khan, S. U. (2025). Redefining the concept of green transformational leadership through psychometric analysis: Evidence from educational setup of developing country prospective. *Asia Pacific Management Review*, 100354. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.v.2024.100354>
- Kılınc, A. Ç., Bellibaş, M. Ş. y Bektaş, F. (2021). Antecedents and outcomes of teacher leadership: the role of teacher trust, teacher self-efficacy and instructional practice. *International Journal of Educational Management*, 35(7), 1556-1571. <https://doi.org/10.1108/IJEM-04-2021-0148>
- Kopackova, H., Simonova, S. y Reimannova, I. (2024). Digital transformation leaders wanted: How to prepare students for the ever-changing demands of the labor market. *The International Journal of Management Education*, 22(1), 100943. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.100943>
- Li, L. y Liu, Y. (2022). An integrated model of principal transformational leadership and teacher leadership that is related to teacher self-efficacy and student academic performance. *Asia Pacific Journal of Education*, 42(4), 661-678. <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1806036>
- Madrid, A. C. (2024). Las Organizaciones Saludables Y Su Relación Con La Cultura, Liderazgo, La Motivación Y El Estrés Organizacional. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 10374-10393. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i5.14415](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14415)
- Martell, J., Mora, J. F., Cabral, D., Hurtado, A. y Santos, M. (2023). Relaciones, diferencias e influencia de la procrastinación académica y el estrés académico. *Revista de Psicología de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 12(31), 98-119. <https://doi.org/10.36677/rpsicologia.v12i31.21446>
- Masry-Herzallah, A. y Stavisky, Y. (2021). Investigation of the Relationship between Transformational Leadership Style and Teachers' Successful Online Teaching during COVID-19. *International Journal of Instruction*, 14(4), 891-912. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14451a>
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando*, 8(29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Melgaard, J., Monir, R., Lasrado, L. A. y Fagerstrøm, A. (2022). Academic procrastination and online learning during the COVID-19 pandemic. *Procedia computer science*, 196, 117-124. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.11.080>
- Portilla, L. M., Pantaleón, A. L., Gallardo, J. N., Hernández, J. V. y Morales, P. O. (2024). Liderazgo transformacional como compromiso de cambio. *Una revisión sistemática de la literatura*. *Interciencia*, 49(5), 292-299. [https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/05/03\\_6995\\_A\\_Gallardo\\_v49n5\\_8.pdf](https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2024/05/03_6995_A_Gallardo_v49n5_8.pdf)
- Rompato, M. E., Silva, Y. F., Gelos, M. G., Tomatti, M. y Illuzzi, C. W. (2019). Liderazgo transformacional en profesores universitarios y su rol como promotor de competencias emprendedoras en estudiantes. *Revista de orientación educacional*, 33(63), 44-62. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7773084.pdf>
- Salguero, M. R. y Reyes, S. (2023). Interventions to reduce academic procrastination: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 121, 102228. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102228>
- Schmitz, M.-L., Antonietti, C., Consoli, T., Cattaneo, A., Gonon, P. y Petko, D. (2023). Transformational leadership for technology integration in schools: Empowering teachers to use technology in a more demanding way. *Computers Education*, 204, 104880. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2023.104880>

- Sparfeldt, J. R. y Schwabe, S. (2024). Academic procrastination mediates the relation between conscientiousness and academic achievement. *Personality individual differences*, 218, 112466. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112466>
- Tang, C. W. (2025). Enhancing teachers' creative teaching through transformational leadership within a diverse workplace: the role of principals' cross-cultural competence, and teachers' task independence and promotion focus. *International Journal of Educational Management*, 39(2), 361-377. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2024-0612>
- Theobald, M., Bäumle, L., Bellhäuser, H., Breitwieser, J., Mattes, B., Brod, G., . . . Nückles, M. (2023). A multi-study examination of intra-individual feedback loops between competence and value beliefs, procrastination, and goal achievement. *Contemporary Educational Psychology*, 74, 102208. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2023.102208>
- Vera, M. J., Mendoza, A. J. y Beltrán, L. A. (2024). Intervención de la motivación docente en el logro de los objetivos de aprendizaje: Percepción de los docentes. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 17(50), 1-20. <https://dx.doi.org/10.35588/yf2bcy02>
- Wang, F., Liu, H. y Fan, M. (2024). The relationship between transformational leadership and teacher autonomy: A latent moderation analysis. *Acta Psychologica*, 249, 104444. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104444>