J-40402082-9

Fundación Aula Virtual

Aula Virtual



Generando Conocimiento

http://www.aulavirtual.web.ve

ISSN: 2665-0398

Deposito Legal: LA2020000026

Vol. 7 Nº 15 Año 2026

Periodicidad Continua

ISSN: 2665-0398

AulaVirtual
Generando Conocimiento

REVISTA CIENTÍFICA AULA VIRTUAL

Director Editor:

- Dra. Leidy Hernández PhD.
- Dr. Fernando Bárbara

Consejo Asesor:

- MSc. Manuel Mujica
- MSc. Wilman Briceño
- Dra. Harizmar Izquierdo
- Dr. José Gregorio Sánchez

Revista Científica Arbitrada de Fundación Aula Virtual

Email: revista@aulavirtual.web.ve
URL: http://aulavirtual.web.ve/revista



ISSN: 2665-0398
Depósito Legal: LA2020000026
País: Venezuela
Año de Inicio: 2020
Periodicidad: Continua
Sistema de Arbitraje: Revisión por pares. "Doble Ciego"
Licencia: **Creative Commons** CC BY NC ND
Volumen: 7
Número: 15
Año: 2026
Período: Julio 2026 – Diciembre 2026 (continua)
Dirección Fiscal: Av. Libertador, Arca del Norte, Nro. 52D, Barquisimeto estado Lara, Venezuela, C.P. 3001

La Revista seriada Científica Arbitrada e Indexada **Aula Virtual**, es de acceso abierto y en formato electrónico; la misma está orientada a la divulgación de las producciones científicas creadas por investigadores en diversas áreas del conocimiento. Su cobertura temática abarca Tecnología, Ciencias de la Salud, Ciencias Administrativas, Ciencias Sociales, Ciencias Jurídicas y Políticas, Ciencias Exactas y otras áreas afines. Su publicación es **CONTINUA**, indexada y arbitrada por especialistas en el área, bajo la modalidad de doble ciego. Se reciben las producciones tipo: *Artículo Científico* en las diferentes modalidades cualitativas y cuantitativas, *Avances Investigativos*, *Ensayos, Reseñas Bibliográficas, Ponencias o publicaciones derivada de eventos*, y cualquier otro tipo de investigación orientada al tratamiento y profundización de la información de los campos de estudios de las diferentes ciencias. La Revista **Aula Virtual,** busca fomentar la divulgación del conocimiento científico y el pensamiento crítico reflexivo en el ámbito investigativo.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

AulaVirtual
Generando Conocimiento

ISSN: 2665-0398

ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE HUÁNUCO, PERÚ

WORK-RELATED STRESS AND TEACHING PERFORMANCE IN A PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTION IN HUÁNUCO, PERU

Tipo de Publicación: Artículo Científico
Recibido: 10/09/2026
Aceptado: 12/10/2026
Publicado: 13/10/2026
Código Único AV: e882
Páginas: 1(1938-1952)
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.23353637

Autor:
Luis Máximo Marchán Valverde
Licenciado en Educación
Magíster en Educación
Especialista en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico
Estudiante egresado del Doctorado en Educación.
Universidad César Vallejo
https://orcid.org/0000-0002-8115-6116
E-mail: lmarchan@ucvvirtual.edu.pe
Afiliación: Universidad César Vallejo
País: República del Perú

Resumen

El estrés laboral constituye un factor de riesgo para el ejercicio docente, en especial en instituciones públicas con recursos limitados. El objetivo fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una institución educativa pública de Huánuco (Perú), 2023. Se empleó un enfoque cuantitativo aplicado, con diseño no experimental, transversal y correlacional. Participaron los 46 docentes de la institución mediante censo, aplicándose dos cuestionarios validados por juicio de expertos y con confiabilidad alta (alfa de Cronbach de 0,946 y 0,944). Ante el incumplimiento del supuesto de normalidad, la asociación entre variables se estimó mediante la correlación de Spearman, complementada con un modelo de regresión logística ordinal. Se halló una correlación negativa, débil pero significativa, entre el estrés laboral y el desempeño docente (*rho* = -0,301; *p* = 0,042); la dimensión realización personal mostró la asociación más alta (*rho* = -0,344; *p* = 0,019). El modelo de regresión ordinal no alcanzó significancia omnibus (χ^2 = 2,527; *p* = 0,470), lo que sugiere una asociación de magnitud pequeña. Se concluye que existe una relación inversa débil entre ambas variables, por lo que reducir el estrés laboral podría contribuir, de forma modesta, a mejorar el desempeño docente.

Palabras Clave Estrés laboral, desempeño docente, agotamiento emocional, burnout, educación básica

Abstract

Work-related stress is a risk factor for teachers' professional practice, especially in public institutions with limited resources. This study aimed to determine the relationship between work-related stress and teaching performance at a public educational institution in Huánuco (Perú), 2023. A quantitative, applied approach was used, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The 46 teachers of the institution took part through a census, and two questionnaires validated by expert judgment were applied, with high reliability (Cronbach's alpha of 0.946 and 0.944). Given the non-normal distribution of scores, the association between variables was estimated using Spearman's correlation, complemented by an ordinal logistic regression model. A weak but statistically significant negative correlation was found between work stress and teaching performance (*rho* = -0.301; *p* = 0.042); the personal accomplishment dimension showed the strongest association (*rho* = -0.344; *p* = 0.019). The ordinal regression model did not reach omnibus significance (χ^2 = 2.527; *p* = 0.470), suggesting a small effect size. It is concluded that a weak inverse relationship exists between both variables, so reducing work stress could modestly contribute to improving teaching performance.

Keywords Work-related stress, teaching performance, emotional exhaustion, burnout, basic education

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

Introducción

El estrés constituye un fenómeno psicofisiológico ampliamente documentado en el ámbito laboral, con efectos que se extienden desde el bienestar individual hasta el rendimiento profesional. En el sector educativo, el estrés laboral docente ha ganado relevancia creciente debido a la intensificación de las demandas pedagógicas y administrativas que enfrenta el profesorado contemporáneo (Rodríguez & Rivas, 2011). La evidencia acumulada en distintos contextos indica que la sobrecarga de tareas, la escasez de recursos y la insuficiente valoración profesional favorecen la aparición de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal, dimensiones que integran el síndrome de burnout (Cárdenas et al., 2014; Ramírez et al., 2010) y que inciden tanto en la salud del docente como en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Desde un enfoque teórico, el estrés laboral puede entenderse como el resultado de la interacción entre las exigencias del entorno y los recursos con que la persona cuenta para afrontarlas. El modelo transaccional de Lazarus & Folkman (1984) sostiene que el estrés aparece cuando el individuo valora una situación como una amenaza o como una demanda que excede sus capacidades, de modo que su efecto no depende solo del estímulo, sino también de la evaluación cognitiva que se hace de él. En una línea complementaria, el modelo de demandas y recursos laborales plantea que el desgaste profesional emerge cuando las demandas del puesto, como la carga de trabajo o la presión de tiempo, se mantienen elevadas y los recursos disponibles, como el apoyo social o la autonomía, resultan insuficientes (Bakker & Demerouti, 2007). Esta perspectiva es especialmente pertinente para la docencia en instituciones públicas, donde las exigencias de planificación, evaluación y gestión conviven con limitaciones de infraestructura y de tiempo. A ello se suma que la investigación sobre el síndrome de burnout ha consolidado su estructura tridimensional —agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal— como la forma más difundida de operacionalizar el desgaste ocupacional (Maslach et al., 2001).

Diversos estudios internacionales han documentado una relación inversa entre el estrés laboral y el desempeño docente. En Indonesia, Asaloei et al., (2020), con una muestra de 352 profesores de educación primaria, hallaron una asociación negativa significativa entre ambas variables, con repercusiones sobre la eficacia escolar. En Filipinas, Sarabia & Collantes (2020) identificaron que la dimensión de demanda laboral predecía negativamente el desempeño en una muestra de 210 docentes de educación básica. En Nigeria, Izuegbu (2023) reportó un patrón similar, atribuyendo el deterioro del desempeño a factores como la sobrecarga laboral, las condiciones de

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

trabajo y la insuficiencia de facilidades institucionales. En conjunto, esta evidencia sugiere que la relación entre estrés y desempeño docente constituye un fenómeno transcultural, aunque de magnitud variable según el contexto institucional.

En el contexto peruano, los hallazgos son convergentes con la tendencia internacional, aunque con variaciones en la magnitud del efecto. En la región Callao, Salazar Ríos (2022) encontró una correlación positiva baja entre estrés y desempeño en una muestra de 46 docentes, mientras que, en Otuzco, Reyes Rodríguez (2021) reportó una asociación inversa de mayor magnitud (*rho* = -0,433; $p < 0,002$) en una muestra de 44 docentes de secundaria. En Arequipa, Medina Salas (2022) documentó una relación positiva alta entre ciertas dimensiones del estrés y el desempeño, lo que sugiere que, en determinados contextos, niveles moderados de activación no necesariamente resultan disfuncionales. Pese a esta evidencia acumulada a nivel nacional, no se han identificado antecedentes que analicen específicamente esta relación en instituciones educativas de la región Huánuco, lo que constituye un vacío de conocimiento relevante para el diseño de políticas institucionales contextualizadas.

Desde la perspectiva de Maslach (2009), el estrés laboral crónico se expresa en tres dimensiones interrelacionadas: el agotamiento emocional, entendido como la sensación de desgaste físico y psicológico ante la sobrecarga de trabajo; la despersonalización, referida a actitudes distantes, cínicas o deshumanizadas hacia los destinatarios del propio trabajo; y la disminución de la realización personal, asociada a la percepción de baja eficacia y logro profesional. Por su parte, el desempeño docente se concibe como el conjunto de acciones observables y evaluables que el profesor ejecuta en el cumplimiento de su labor pedagógica, organizadas en el Perú alrededor de cuatro dominios: la preparación para el aprendizaje, la enseñanza propiamente dicha, la participación en la gestión escolar articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (Ministerio de Educación del Perú [MINEDU], 2014). Ambos constructos, de naturaleza multidimensional, permiten examinar con mayor precisión en qué componentes específicos se concentra la asociación entre estrés y desempeño.

Conviene precisar, además, que el desempeño docente no se agota en la conducción de las sesiones de clase. El Marco de Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2014) lo concibe como un proceso que articula la planificación y preparación del aprendizaje, la conducción de la enseñanza, la participación en la gestión escolar y el compromiso con el propio desarrollo profesional, de manera que una afectación del bienestar del profesorado podría repercutir en más de uno de estos ámbitos. De allí que el análisis por dimensiones, y no solo del

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (Julio 2026 - Diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

puntaje total, resulte útil para identificar en qué componentes se concentra la asociación con el estrés.

La institución educativa seleccionada para este estudio atiende a 1300 estudiantes de los niveles inicial y primaria con una dotación de 46 docentes, en un entorno caracterizado por la planificación curricular permanente, la elaboración de materiales y la evaluación continua, condiciones que configuran un escenario potencialmente generador de presión laboral. De ello se deriva el problema de investigación: ¿qué relación existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en los profesores de dicha institución? El estudio se justifica en el plano epistemológico, al inscribirse en el paradigma positivista con método hipotético-deductivo; en el plano práctico, al ofrecer evidencia que oriente el diseño de estrategias institucionales de prevención del estrés; y en el plano social, al contribuir indirectamente al bienestar de la comunidad educativa.

En este marco, el objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en los profesores de una institución educativa pública de Huánuco, 2023. De manera específica, se planteó determinar la relación entre cada una de las tres dimensiones del estrés laboral —agotamiento emocional, despersonalización y realización personal— y el desempeño docente. En consecuencia, se formuló como hipótesis general que existe una relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente, la cual se desagregó en tres hipótesis específicas correspondientes a cada dimensión del estrés.

Desarrollo

Método

Diseño y tipo de investigación

El estudio se desarrolló bajo el paradigma positivista y el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicado. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, dado que las variables se observaron en su entorno natural, sin manipulación, y los datos se recolectaron en un único momento temporal (Hernández et al., 2014). La investigación es de tipo aplicado, en la medida en que busca generar evidencia útil para orientar decisiones institucionales, y de alcance correlacional, pues su propósito fue estimar el grado de asociación entre dos variables sin atribuir entre ellas una relación causal.

Población y muestra

La población estuvo constituida por los 46 docentes de ambos sexos que laboraban en la institución educativa seleccionada. Debido al tamaño reducido y accesible del universo, se optó por un censo, por lo que no se aplicó un procedimiento de muestreo probabilístico ni no

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

probabilístico. Al tratarse de un censo, la muestra coincidió con la población ($n = 46$), de modo que no fue necesario calcular un tamaño muestral ni emplear técnicas de selección.

Técnica e instrumentos

Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección. El estrés laboral se evaluó mediante un cuestionario de 22 ítems, estructurado en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal —esta última en clave invertida, de modo que una mayor puntuación indica menor realización personal—, elaborado a partir de la estructura conceptual del Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981). El desempeño docente se midió con un cuestionario de 20 ítems organizado en las cuatro dimensiones establecidas por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2022). Las puntuaciones directas de cada variable y de sus dimensiones se clasificaron, además, en los niveles bajo, regular y alto.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Los dos cuestionarios contaron con tres tipos de evidencia psicométrica: validez de contenido, validez de constructo y confiabilidad. La validez de contenido se estableció mediante el juicio de tres expertos, quienes valoraron los ítems de ambos instrumentos; el acuerdo entre jueces se cuantificó con el coeficiente V de Aiken (Aiken, 1985), calculado para cada ítem como $V = S / [n(c - 1)]$, donde S es la suma de las diferencias entre la calificación otorgada por cada juez y el valor mínimo de la escala, n es el número de jueces y c el número de categorías de la escala, y se consideraron aceptables los ítems con $V \geq 0{,}70$. La validez de constructo se exploró en una prueba piloto con 28 docentes de una institución educativa de características similares a la del estudio, ajena a la población analizada; en ella se examinó la adecuación de los datos para el análisis factorial mediante el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO; Kaiser, 1974), con un criterio de $KMO \geq 0{,}70$, y se verificó la estructura factorial de cada cuestionario. Finalmente, la confiabilidad se estimó mediante el coeficiente alfa de Cronbach (Cronbach, 1951) a partir de la aplicación censal ($n = 46$) y se juzgó adecuada cuando $\alpha \geq 0{,}70$. Los procedimientos, los criterios de decisión y los resultados se sintetizan en la Tabla 1.

Evidencia	Procedimiento y criterio	Resultado
Validez de contenido	Juicio de 3 expertos; V de Aiken ≥ 0,70	Criterio alcanzado en ambos cuestionarios
Validez de constructo	Prueba piloto (n = 28); KMO ≥ 0,70; revisión de la estructura factorial	Criterio alcanzado; estructura factorial verificada
Confiabilidad	Alfa de Cronbach ≥ 0,70 (n = 46)	Estrés laboral: α = 0,946; desempeño docente: α = 0,944

Tabla 1. Evidencias de validez y confiabilidad de los cuestionarios

Nota. V de Aiken = coeficiente de validez de contenido; KMO = índice de Kaiser-Meyer-Olkin; α = coeficiente alfa de Cronbach

Fuente: Elaboración propia, a partir del proceso de validación de los instrumentos y del procesamiento en SPSS versión 26

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (Julio 2026 - Diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos se realizó en junio de 2023 mediante encuestas anónimas, previa autorización institucional, con un tiempo de aplicación de entre 10 y 15 minutos por docente. Las respuestas fueron codificadas e ingresadas en el programa SPSS versión 26 para su procesamiento.

Análisis de datos

Se calcularon frecuencias y porcentajes para describir los niveles de ambas variables y de sus dimensiones. La normalidad de las puntuaciones directas se evaluó con las pruebas de Shapiro-Wilk (Shapiro & Wilk, 1965) y Kolmogorov-Smirnov; al obtenerse $p < 0,05$, se descartó el supuesto de normalidad y se adoptó la correlación de rangos de Spearman (Spearman, 1904) como prueba principal para contrastar las hipótesis. En términos estadísticos, la hipótesis nula (H_0) sostuvo la ausencia de asociación entre las variables ($rho = 0$) y la hipótesis alterna (H_1) una asociación distinta de cero. Se fijó un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$: cuando $p < 0,05$ se rechazó H_0 y la asociación se registró como significativa; cuando $p \geq 0,05$ no se rechazó H_0.

La magnitud del coeficiente se interpretó según su signo y su valor absoluto, considerándose débil una asociación con $|rho| < 0,40$ (criterio convencional). Como análisis complementario, las puntuaciones se categorizaron en tres niveles y se estimaron modelos de regresión logística ordinal (McCullagh, 1980), verificando el supuesto de odds proporcionales mediante la prueba de Brant (Brant, 1990). El ajuste global se evaluó con la prueba de razón de verosimilitud del modelo frente al de solo intersección, la bondad de ajuste de Pearson y el pseudo-R^2 de Nagelkerke (Nagelkerke, 1991).

Aspectos éticos

El estudio se condujo conforme a los principios éticos de autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia, garantizando el anonimato de los participantes y el uso estrictamente académico de la información, y se realizó previa autorización institucional.

Resultados

Análisis descriptivo

En la variable estrés laboral, el 60,9 % de los docentes se ubicó en el nivel bajo, el 23,9 % en el nivel regular y el 15,2 % en el nivel alto; un patrón similar se observó en despersonalización (60,9 % bajo) y realización personal (63,0 % bajo), mientras que en agotamiento emocional los niveles bajo y regular resultaron más equilibrados (43,5 % y 41,3 %, respectivamente). En cuanto al desempeño docente, el 80,4 % de los profesores se autoevaluó en el nivel alto, el 10,9 % en el nivel bajo y el 8,7 % en el nivel regular, con una distribución similar en sus cuatro dimensiones.

La Tabla 2 sintetiza la distribución por niveles en el estrés laboral total, en el agotamiento emocional y en el desempeño docente. Se aprecia

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

que más de la mitad del profesorado (60,9 %) presentó un nivel bajo de estrés, mientras que la mayor concentración del desempeño se ubicó en el nivel alto (80,4 %, *n* = 37). Esta distribución, marcadamente asimétrica en el desempeño, anticipa la reducción de la variabilidad disponible para el análisis correlacional, aspecto que se retoma en la discusión.

Variable / dimensión	Bajo *f* (%)	Regular *f* (%)	Alto *f* (%)
Estrés laboral	28 (60,9)	11 (23,9)	7 (15,2)
Agotamiento emocional	20 (43,5)	19 (41,3)	7 (15,2)
Desempeño docente	5 (10,9)	4 (8,7)	37 (80,4)

Tabla 2. Distribución de los docentes según niveles de estrés laboral, agotamiento emocional y desempeño docente (n = 46)

Nota. f = frecuencia absoluta. Las frecuencias se derivan de los porcentajes obtenidos en SPSS 26 sobre *n* = 46; el porcentaje de nivel alto en agotamiento emocional corresponde al complemento de los niveles bajo y regular.

Fuente: Elaboración propia.

Contraste de hipótesis

Debido a que las puntuaciones directas de ambas variables no se ajustaron a una distribución normal (Shapiro-Wilk y Kolmogorov-Smirnov: $p < 0,05$ en todos los casos), la contrastación de hipótesis se realizó mediante la correlación de rangos de Spearman, cuyos resultados se presentan en la Tabla 3.

Variable	*rho*	*p*	Significativa ($p < 0,05$)
Estrés laboral total	-0,301	0,042	Sí
Agotamiento emocional	-0,328	0,028	Sí
Despersonalización	-0,295	0,046	Sí
Realización personal	-0,344	0,019	Sí

Tabla 3. Correlación de rangos de Spearman entre el estrés laboral, sus dimensiones y el desempeño docente (n = 46)

Nota. rho = coeficiente de correlación de Spearman; *p* = significancia estadística. Criterio de decisión: α = 0,05; se indica «Sí» cuando $p < 0,05$ (se rechaza H_0) y «No» cuando $p \geq 0,05$ (no se rechaza H_0).

Fuente: Elaboración propia, a partir del procesamiento de los datos en SPSS versión 26.

Como se observa en la Tabla 3, el estrés laboral total se relacionó de forma negativa, débil y estadísticamente significativa con el desempeño docente (*rho* = -0,301; *p* = 0,042). Las tres dimensiones del estrés mostraron el mismo patrón: agotamiento emocional (*rho* = -0,328; *p* = 0,028), despersonalización (*rho* = -0,295; *p* = 0,046) y realización personal (*rho* = -0,344; *p* = 0,019), esta última con la asociación de mayor magnitud.

En términos de varianza compartida entre rangos, el coeficiente del estrés total equivale a $rho^2 \approx 0,09$, es decir, cerca de 9 % de la variación conjunta, y el de la realización personal, a $rho^2 \approx 0,12$ (alrededor de 12 %). Con base en el criterio de decisión adoptado (α = 0,05), se rechazó la hipótesis nula general y las tres específicas; no obstante, la significancia de la despersonalización (*p* = 0,046) se sitúa muy cerca del umbral, por lo que debe considerarse una asociación frágil.

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (Julio 2026 - Diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

Análisis complementario: regresión logística ordinal

Como análisis complementario, el modelo de regresión logística ordinal con las categorías de estrés laboral no mejoró significativamente el ajuste respecto del modelo de solo intersección ($\chi^2 = 2{,}527$; $gl = 3$; $p = 0{,}470$), con una mejora de ajuste modesta (pseudo-R^2 de Nagelkerke = 0,059) y una bondad de ajuste adecuada (Pearson: $\chi^2 = 4{,}906$; $p = 0{,}556$). Los modelos correspondientes a las tres dimensiones tampoco alcanzaron significancia omnibus (agotamiento emocional: $\chi^2 = 6{,}938$; $p = 0{,}139$; despersonalización: $\chi^2 = 3{,}338$; $p = 0{,}503$; realización personal: $\chi^2 = 6{,}997$; $p = 0{,}136$); en este último modelo se detectó separación perfecta en una de las categorías, por lo que sus estimaciones se interpretan con especial cautela. En conjunto, estos resultados indican que la asociación detectada mediante Spearman, aunque significativa, es de magnitud pequeña y no se sostiene con la misma fuerza al categorizar las variables.

Discusión

Los resultados evidencian una relación inversa y estadísticamente significativa, aunque de magnitud pequeña, entre el estrés laboral y el desempeño docente. Este hallazgo es coherente con la evidencia internacional que asocia el estrés laboral con un menor rendimiento pedagógico y una menor eficacia escolar (Asaloei et al., 2020; Izuegbu, 2023; Sarabia & Collantes, 2020), así como con estudios peruanos que reportan asociaciones inversas significativas, aunque de magnitudes diversas (Reyes Rodríguez, 2021).

La magnitud considerablemente menor observada en el presente estudio, en comparación con la reportada por Reyes Rodríguez (2021) en Otuzco (*rho* = -0,433), podría explicarse por diferencias en la operacionalización del desempeño docente —autoinforme frente a heteroevaluación— y por el tamaño muestral reducido ($n = 46$), que limita la potencia estadística para detectar asociaciones de mayor magnitud.

Asimismo, los hallazgos contrastan con los de Salazar Ríos (2022) y Medina Salas (2022), quienes reportaron asociaciones positivas en contextos distintos, lo que sugiere que la dirección y la magnitud del efecto pueden estar condicionadas por particularidades institucionales y por el instrumento empleado.

Las tres dimensiones del estrés laboral mostraron asociaciones negativas y significativas con el desempeño docente en las puntuaciones directas, siendo la realización personal la de mayor peso relativo, lo que coincide con Urteaga (2021), quien también identificó esta dimensión como la de mayor influencia dentro del síndrome de burnout.

Sin embargo, este resultado difiere de lo reportado por Choy (2017), quien no halló una relación significativa entre las dimensiones del burnout y el desempeño; esta discrepancia podría atribuirse al tamaño muestral reducido del presente

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

estudio y al efecto de techo observado en el desempeño autoinformado, dado que el 80,4 % de los docentes se ubicó en el nivel alto, lo que restringe la variabilidad disponible para detectar asociaciones de mayor magnitud.

Desde el modelo de demandas y recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2007), la asociación inversa observada resulta coherente con la idea de que las exigencias sostenidas del trabajo docente, cuando no se compensan con recursos suficientes, se acompañan de un menor desempeño percibido. Con todo, el diseño transversal no permite descartar la dirección contraria —docentes que perciben un desempeño menos satisfactorio podrían experimentar mayor tensión— ni el influjo de variables no medidas, como el clima institucional, la carga horaria o el apoyo de la dirección. Por ello, los resultados se interpretan como evidencia de asociación y no de causalidad.

El predominio de niveles bajos de estrés (60,9 %) junto con un desempeño autoinformado mayoritariamente alto (80,4 %) merece una lectura cuidadosa. Por un lado, puede reflejar condiciones de trabajo relativamente favorables en la institución estudiada; por otro, es compatible con la deseabilidad social propia de los cuestionarios autoadministrados, que tiende a comprimir las respuestas hacia los niveles altos del desempeño. Ambos procesos pueden operar simultáneamente y limitan la magnitud observable de la correlación, lo que ayudaría a explicar por qué la asociación fue significativa en las puntuaciones directas, pero no se sostuvo al categorizar las variables.

Por dimensiones, el hecho de que la realización personal presente la asociación más alta sugiere que la percepción de eficacia y logro profesional podría ser el componente del estrés más estrechamente vinculado con el modo en que los docentes valoran su propio trabajo. Esta interpretación es plausible desde el punto de vista conceptual, puesto que ambos constructos aluden a la autopercepción de competencia; sin embargo, requiere contrastarse con medidas independientes de desempeño para descartar un solapamiento de contenido entre los dos cuestionarios.

Limitaciones

Entre las limitaciones del estudio destaca que ambas variables se midieron mediante autoinforme simultáneo, lo que introduce un riesgo de sesgo de método común y de deseabilidad social; el tamaño muestral reducido (n = 46), circunscrito a una sola institución educativa, restringe además la potencia estadística y la posibilidad de generalizar los hallazgos, como lo ilustra la separación perfecta detectada en el modelo ordinal de la dimensión realización personal. El diseño transversal, por su parte, impide establecer relaciones de causalidad entre las variables estudiadas.

Debe añadirse que la evidencia de validez de constructo proviene de una prueba piloto de 28

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (Julio 2026 - Diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

docentes, un tamaño reducido para el análisis factorial, por lo que la estructura interna de los cuestionarios debe considerarse preliminar; además, la validez de contenido y la adecuación factorial se informan en términos de cumplimiento de criterios, y su desglose por ítem corresponde a la tesis de origen. Asimismo, la recolección simultánea de ambas variables mediante un mismo método de autoinforme expone el estudio a los sesgos de método común descritos en la literatura metodológica (Podsakoff et al., 2003).

Implicaciones y líneas futuras

Estos resultados sugieren la conveniencia de que las instituciones educativas incorporen estrategias de prevención y manejo del estrés laboral dirigidas al profesorado, como espacios de acompañamiento socioemocional y programas de bienestar docente, que podrían contribuir de manera modesta pero consistente a sostener el desempeño pedagógico. Futuras investigaciones deberían operacionalizar el desempeño docente mediante evaluación heteroaplicada o indicadores objetivos de aprendizaje, ampliar el tamaño muestral e incorporar múltiples instituciones educativas, con el fin de confirmar la estabilidad de las asociaciones aquí reportadas.

En lo práctico, los resultados por dimensión orientan el diseño de acciones diferenciadas: intervenciones sobre la carga administrativa y la organización del tiempo pedagógico podrían incidir en el agotamiento emocional, mientras que el acompañamiento pedagógico, la retroalimentación formativa y el reconocimiento del trabajo docente podrían fortalecer la realización personal. Estas propuestas son hipótesis de intervención que requieren evaluación propia, y no conclusiones derivadas del presente diseño.

Conclusiones

Existe una relación inversa, débil pero estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño docente en la institución educativa estudiada (*rho* = -0,301; *p* = 0,042), de modo que menores niveles de estrés se asocian con mayores niveles de desempeño; no obstante, esta asociación no se sostuvo al categorizar las variables en el modelo de regresión ordinal, por lo que su magnitud debe interpretarse con cautela.

Las tres dimensiones del estrés laboral —agotamiento emocional, despersonalización y realización personal— se relacionan de forma inversa y significativa con el desempeño docente, siendo la realización personal la de mayor peso relativo; sin embargo, ninguna de estas asociaciones se mantuvo significativa en los modelos de regresión ordinal correspondientes, lo que confirma que su magnitud es pequeña y está condicionada por el tamaño muestral disponible.

Los instrumentos empleados mostraron evidencias de validez de contenido y de adecuación factorial conforme a los criterios establecidos (V de

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

Aiken ≥ 0,70 y KMO ≥ 0,70) y una confiabilidad alta (α = 0,946 y α = 0,944), lo que respalda su uso en este contexto; no obstante, el carácter preliminar de la prueba piloto aconseja replicar el análisis psicométrico con muestras mayores.

Se recomienda que la institución educativa estudiada, y otras de características similares, implementen programas de prevención del estrés laboral y de acompañamiento socioemocional docente, y que futuros estudios repliquen este análisis con muestras más amplias, múltiples instituciones y medidas heteroaplicadas de desempeño, a fin de establecer conclusiones más generalizables sobre esta relación.

Nota: el presente artículo deriva de la tesis doctoral del autor, titulada "Estrés laboral y desempeño docente en una Institución Educativa - Huánuco, 2023", sustentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. El autor declara no tener conflictos de interés y no haber recibido financiamiento externo para su elaboración.

Referencias

Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement, 45*(1), 131-142. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1177/0013164485451012

Asaloei, S. I., Wolomasi, A. K., & Werang, B. R. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education, 9*(2), 352-358. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Brant, R. (1990). Assessing proportionality in the proportional odds model for ordinal logistic regression. *Biometrics, 46*(4), 1171-1178. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.2307/2532457

Cárdenas, M., Méndez, L. M., & González, M. T. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación, 14*(1), 93-114.

Choy, R. A. (2017). *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Documento en línea. Disponible https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1007/BF02310555

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Izuegbu, G. E. (2023). Work-related stress and teachers' performance in selected secondary schools in Abuja, Nigeria. *Zamfara International Journal of Humanities, 8*(1), 65-89.

Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika, 39*(1), 31-36. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1007/BF02291575

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (Julio 2026 - Diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo, 11*(32), 37-43.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior, 2*(2), 99-113. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

McCullagh, P. (1980). Regression models for ordinal data. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological), 42*(2), 109-142. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1980.tb01109.x

Medina Salas, A. S. (2022). *Relación entre el estrés y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Mollendo, Arequipa, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Documento en línea. Disponible https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2603

Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de buen desempeño docente*. MINEDU.

Ministerio de Educación del Perú. (2022). *Matriz de desempeño docente*. MINEDU.

Nagelkerke, N. J. D. (1991). A note on a general definition of the coefficient of determination. *Biometrika, 78*(3), 691-692. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1093/biomet/78.3.691

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Ramírez, T., D'Aubeterre, M. E., & Álvarez, J. C. (2010). Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos. *Investigación y Postgrado, 25*(1), 33-62.

Reyes Rodríguez, S. P. (2021). *Estrés laboral y desempeño docente en tiempos de pandemia del nivel secundario en la Institución Educativa Simón Bolívar, Otuzco 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Documento en línea. Disponible https://hdl.handle.net/20.500.12692/31675

Rodríguez, R., & Rivas, S. de. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): Diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 57*, 72-88. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006

Salazar Ríos, H. A. (2022). *Estrés laboral y desempeño del docente en la Institución Educativa 5019 "Augusto Cazorla" del Callao* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Documento en línea. Disponible https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/09ef8bde-4b99-4f85-b497-b41acc9df637

Sarabia, A., & Collantes, L. M. (2020). Estrés laboral y desempeño docente de maestros en escuelas seleccionadas de Filipinas. *International Research Journal of Education, 4*(1), 6-27. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.22437/irje.v4i1.8084

Shapiro, S. S., & Wilk, M. B. (1965). An analysis of variance test for normality (complete samples). *Biometrika, 52*(3-4), 591-611. Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.1093/biomet/52.3-4.591

Spearman, C. (1904). The proof and measurement of association between two things. *The American Journal of Psychology, 15*(1), 72-101.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional

ISSN: 2665-0398

Documento en línea. Disponible https://doi.org/10.2307/1412159

Urteaga, M. (2021). *Síndrome de burnout y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa pública, San Martín de Porres, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Documento en línea. Disponible https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71171/Urteaga_VM-SD.pdf

Revista Aula Virtual, ISSN: 2665-0398; Periodicidad: Continua
Volumen: 7, Número: 15, Año: 2026 (Julio 2026 - Diciembre 2026)
Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución No Comercial-Sin Derivar 4.0 Internacional