



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
Psicología

AUTOCUIDADO Y ESTRÉS LABORAL EN DOCENTES DE UN COLEGIO
PRIVADO DE LIMA METROPOLITANA

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:

DIANA CAROLINA RAMIREZ MORENO

MARIANA ALEXANDRA SALAS PANCORVO

ASESOR:

MG. HEINNET ABDALÍ PANEZ SALAZAR

LIMA, PERÚ

2025

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Los egresados:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	Ramirez Moreno Diana Carolina
2.	Salas Pancorvo Mariana Alexandra

(Agregar filas adicionales si hay más autores)

Pertencientes al programa de la **carrera profesional de Psicología**, autores del trabajo titulado: **Autocuidado y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana**, el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **título profesional** bajo la modalidad de **tesis**.

En calidad de docentes asesores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	Panez Salazar Heinet Abdalí	Psicología	Asesor

Declaramos que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **18%**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: **3434636116**; fecha de entrega: **05-12-2025**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 11 de diciembre de 2025**



Firma del asesor

N° DNI: 07635575

ORCID: 0000-0003-1590-0397

MIEMBROS DEL JURADO

MG. BRITTA SABINE BAETHGE TALLEDO

Presidente

MG. CLAUDIA ANABEL VASQUEZ CARDENAS

Vocal

MG. MARIO ALBERTO GALLARDO VELA

Secretario

DEDICATORIA

Dedico este arduo trabajo a mis padres Matty y Alex. Así como, a todos los miembros de mi familia, que son mi fuerza y ejemplo a seguir.

Diana Ramirez Moreno

Dedico este trabajo a los maestros de mi día a día; David y Kari; mis padres y mi hermana; así como a mi compañera de vida, Bonnie. Todos fueron fundamentales en el desarrollo de este trabajo.

Mariana Salas Pancorvo

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi familia, a nuestro asesor Heinnet y a quienes creyeron en mí, por su apoyo incondicional, cariño y paciencia a lo largo de este proceso. Gracias mami, papi, Ale, Fabrizio y Lunita.

Diana Ramirez Moreno

Con profunda estima, agradezco a mis padres y mejores amigos -Edu, Pame y Sebas-, quienes me acompañaron y apoyaron emocionalmente. Especial agradecimiento a Gepeto por la ayuda constante y a nuestro asesor Heinnet Panéz por la paciencia y motivación.

Mariana Salas Pancorvo

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA	3
2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA	7
3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	8
4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
4.1 OBJETIVO GENERAL	9
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	11
1. ASPECTOS CONCEPTUALES PERTINENTES	11
1.1. AUTOCUIDADO	11
1.1.1. DEFINICIONES	11
1.1.2. MODELO DE OREM	12
1.1.3. AUTOCUIDADO CONTEMPORÁNEO	13
1.1.4. TIPOS DE AUTOCUIDADO	13
1.2. ESTRÉS LABORAL	16
1.2.1. DEFINICIONES	16
1.2.2. ENFOQUE DE IVANCEVICH Y MATTESON SOBRE EL ESTRÉS LABORAL	17
1.3. DOCENCIA	19

1.3.1. DOCENCIA ESCOLAR.....	19
2. INVESTIGACIONES EN TORNO AL PROBLEMA	
INVESTIGADO.....	20
2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	20
2.2. ANTECEDENTES NACIONALES	23
3. HIPÓTESIS	27
3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	27
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	27
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	29
1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	29
2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	29
2.1. POBLACIÓN.....	29
2.2. MUESTRA, MÉTODO DE MUESTREO Y CRITERIOS DE	
SELECCIÓN.....	30
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LAS	
VARIABLES.....	30
DEFINICIONES CONCEPTUALES	30
DEFINICIONES OPERACIONALES.....	32
3. INSTRUMENTOS	34
3.1. ESCALA DE AUTOCUIDADO DE SALUD MENTAL	34
3.2. ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS.....	34
4. PROCEDIMIENTO.....	36
5. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS	39
6. CONSIDERACIONES ÉTICAS	40
RESULTADOS.....	42

DISCUSIÓN.....	54
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
REFERENCIAS.....	68

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el autocuidado y el estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana. La investigación fue de tipo cuantitativa, con un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo constituida por una muestra censal de 30 docentes a quienes se les aplicó la escala de Autocuidado de Salud Mental (ESAMEN) y la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS. El análisis general incluyó la obtención de datos descriptivos según las variables sociodemográficas; así como, la obtención de datos estadísticos sobre la correlación de las variables, para lo cual se utilizó el estadístico R de Pearson. Los resultados mostraron que, no se encontró evidencia estadísticamente significativa que relacione ambas variables; así como, entre sus dimensiones.

Palabras clave: autocuidado, estrés laboral, docentes, bienestar, educación privada, bienestar docente, correlación, prácticas de autocuidado

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between self-care and work-related stress among teachers at a private school in Metropolitan Lima. The research followed a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The population consisted of a census sample of 30 teachers, who were assessed using the Mental Health Self-Care Scale (ESAMEN) and the Work Stress Scale by the ILO-WHO. The overall analysis included descriptive statistics based on sociodemographic variables, as well as statistical analysis to assess the correlation between the main variables, using Pearson's correlation coefficient. The results showed no statistically significant evidence of a relationship between the two variables, nor between their respective dimensions.

Keywords: self-care, occupational stress, teachers, well-being, private education, teacher well-being, correlation, self-care practices

INTRODUCCIÓN

Actualmente, el aumento de la carga laboral, la inseguridad del trabajo y la desigualdad han llevado a que se incremente el estrés en los entornos laborales. Según la Organización Mundial de la Salud, se pierden doce mil millones de días de trabajo a causa de la depresión y ansiedad (OMS, 2024). El Ministerio de Salud del Perú, señaló que el 24% de trabajadores asocia el exceso de trabajo al estrés laboral (MINSA, 2025). Esta situación no es ajena a los docentes, quienes al enfrentar las diferentes exigencias laborales en el ámbito educativo, los puede llevar a afectar su salud, desempeño y calidad de vida. En ese sentido, resulta relevante contar con estrategias de autocuidado para fortalecer el bienestar personal y profesional de los docentes; lo cual les permitiría afrontar más saludablemente las exigencias del entorno laboral.

A pesar de la importancia de esta temática, en el Perú existen pocos estudios que analicen una relación entre ambas variables: autocuidado y estrés laboral. Sobre todo tomando en cuenta la población de docentes escolares. Por lo tanto, la presente investigación busca aportar al conocimiento científico, desde una perspectiva contextualizada en el entorno educativo privado de Lima Metropolitana. El objetivo principal de este estudio es determinar la relación entre el autocuidado y el estrés laboral en docentes de un colegio privado, evaluando dimensiones específicas de ambas variables mediante instrumentos validados.

Este estudio, se encuentra estructurado en capítulos que abordan de forma integral el desarrollo del estudio. En el Capítulo I, se profundiza identificando la problemática, justificación e importancia de la investigación, sus limitaciones y los

objetivos. En el Capítulo II, se exponen los conceptos clave como el autocuidado, el estrés laboral y la docencia, además de presentar antecedentes relevantes y las hipótesis. En el Capítulo III, se describe el enfoque cuantitativo del estudio, su diseño no experimental, la muestra censal de docentes, así como los instrumentos aplicados, procedimiento y las consideraciones éticas.

En los capítulos finales se presentan los resultados estadísticos, seguidos por la discusión, donde se interpretan los hallazgos. Al final, se formulan las conclusiones y recomendaciones, con el fin de orientar futuras investigaciones e iniciativas en el contexto educativo.

Para finalizar, esta investigación busca contribuir al entendimiento de cómo los niveles de autocuidado se relacionan o no con el estrés laboral en docentes, una población clave dentro del sistema educativo. Este análisis nos va a permitir, generar información relevante que contribuya a promover la salud mental en docentes y mejorar las condiciones laborales en el ámbito educativo.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo superan las habilidades, los recursos o las condiciones del trabajador para manejarlas adecuadamente (Martínez, 2022). Asimismo, es un problema de los más comunes que presentan las diferentes personas; según las cifras, el 70% de los empleados en el Perú experimenta esta forma de estrés (El Peruano, 2019). Esta cifra es alarmante, ya que esta problemática puede conllevar a que la persona sufra de “burnout”; lo cual, se trata de una disminución progresiva de la energía que puede culminar en agotamiento, dando lugar a manifestaciones de ansiedad, depresión y falta de motivación en el trabajo (Diez y Martínez, 2021). Se estima que siete de cada diez trabajadores en el Perú han atravesado el síndrome de burnout durante el último año (El Peruano, 2023). Lo cual, deja en evidencia que la mayor parte de los trabajadores, cuentan con niveles altos de estrés debido a su propio trabajo.

Esta problemática descrita, trae consigo diferentes consecuencias a nivel físico o psicológico y estos efectos repercuten tanto en la calidad de vida como en el rendimiento laboral de cada persona (BUK, 2023). En una encuesta realizada por Vinatea y Tomaya (2023) en el Perú, se identificó que un 23% de los participantes manifestó sentirse deprimido, un 30% reconoció cometer más errores y un 25% pensó en renunciar a su institución, como consecuencia del estrés laboral. Por otro lado, se encontró que, a nivel físico, el estrés puede ocasionar cansancio extremo, dificultades para

dormir, irritabilidad, trastornos cardíacos o consumo problemático de sustancias. Si no se detecta a tiempo, sus niveles pueden intensificarse y desencadenar problemas de salud mental más serias, como depresión o aislamiento social (BUK, 2023).

Por otro lado, esta realidad no es ajena para los profesionales que trabajan en la carrera de educación. Según la Organización de las Naciones Unidas, se reveló que los profesores con más probabilidades de querer abandonar la carrera dentro de los primeros cinco años, se debe a que experimentan mucho estrés en el trabajo, presentan bajos salarios y condiciones laborales precarias (ONU, 2023). De igual manera, en el Perú, el trabajo que desempeñan los docentes los ha llevado en ocasiones a estar expuestos a factores de riesgo que impactan en su bienestar mental; esta situación se agudizó con la pandemia. Encontrando que más del 20% de los docentes manifestaron tener problemas de estrés junto con síntomas de ansiedad o depresión, lo que se considera un nivel de mediana incidencia (Zamora y Torres, 2022).

Siguiendo por la misma línea, los datos de la Encuesta Nacional a Docentes, mostraron que el nivel de estrés en los docentes de Educación Básica Regular aumentó de forma notable durante el año 2020 de la pandemia Covid-19. Aunque en 2021 los índices mostraron una ligera reducción, continuaron siendo elevados (MINEDU y Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP, 2021, como se cita en Velásquez, 2023). La labor docente implica educar a niños, niñas y adolescentes, responder a sus necesidades socioemocionales y atender a las

familias. Incluso antes de la pandemia, los profesores ya enfrentaban factores de riesgo que intensificaban su estrés laboral y afectaban su bienestar, situación que se intensificó con la llegada de la pandemia (Velázquez, Del Solar y Gutiérrez, 2021, como se cita en Velásquez, 2023)

No obstante, el estrés laboral es una dificultad latente de nuestro país actualmente y no se limita solo a la pandemia. Por ello, según Berrocal (2023), da a conocer que el 40.7% de los profesores con los que llevó a cabo su estudio, obtuvieron un nivel elevado de estrés laboral. Mientras que, presentaron un menor grado de bienestar psicológico. Asimismo, Linares (2023), llegó a concluir con su estudio que, mientras el nivel de estrés laboral de docentes de educación básica regular sea mayor, el nivel de motivación laboral será menor.

Por lo anteriormente mencionado, el estrés laboral podría conllevar a un riesgo del bienestar integral del individuo; a partir de lo cual, el autocuidado puede funcionar como estrategia de protección contra este. Según Investe (2023) practicar el autocuidado coopera con el desarrollo de adquirir una mayor capacidad para anteponerse a los retos y percances de la vida; debido a que nos ayuda a gestionar emociones, adaptarnos y superar adversidades de manera más efectiva.

Toda vez que el autocuidado, es una capacidad personal para promover la salud propia, prevenir enfermedades y/o hacerles frente en caso sea necesario teniendo o no el apoyo de profesionales a su alcance (OMS, 2023).

Según la Organización Mundial de la Salud, los que sigan una rutina diaria de actividades divididas entre realizar ejercicio, comer sano y

participar en espacios de ocio, harán frente al estrés de una manera más efectiva. Asimismo, mencionan que se debe dormir las horas necesarias, tener una buena higiene, evitar bebidas alcohólicas y mantenerse en contacto con nuestros familiares o amistades más cercanas (OMS, 2023).

Ahora bien, los docentes escolares, al trabajar con una población en estado de desarrollo y teniendo que adaptarse a los cambios drásticos en la metodología educativa a raíz de la pandemia, han sufrido más estrés que otras carreras en los últimos años (Euroinnova, 2023); por lo que, Educrea (2014) recomienda estrategias específicas al personal docente como: “mantener los problemas en perspectiva empleando el humor, realizar actividades de relajación luego de la jornada laboral, reconocer sus propias limitaciones, llevar una vida personal equilibrada, y planificar sus clases con anticipación estableciendo prioridades”.

Sin embargo, en el Perú esta no es una realidad común entre los trabajadores, ya que existe una falta de prácticas de autocuidado. Según *Mente Bonita* (2023) solo “el 2% de peruanos manifiesta que su empresa les ofrece facilidades de apoyo psicológico”, a pesar de que según *IPSOS* (2023) “el 58% de peruanos no puede realizar su trabajo de manera óptima cuando siente estrés”. Asimismo, el estudio *Target Group Index* de *Kantar IBOPE Media* (2024); el cual recoge perspectivas del consumidor peruano en el cuidado de su salud; afirma que “el 53% de peruanos no se cuida de manera adecuada debido a una rutina de vida muy agitada”. Adicionalmente, a pesar de no tener un registro o datos directos acerca de la necesidad de promover las prácticas de autocuidado en docentes

escolares, el Ministerio de Educación del Perú se encuentra aplicando desde 2022 un programa semanal de autocuidado para docentes y administrativos.

Cabe señalar que esta situación de estrés laboral se ve manifestada en la población docente donde se realizará la investigación; por lo que, se ha visto conveniente realizar el estudio en dicha institución educativa.

A partir de lo mencionado anteriormente, se formuló la siguiente pregunta de investigación: **¿cuál es la relación entre el autocuidado y el estrés laboral de docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana?**

2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

Es esencial que los docentes escolares practiquen el autocuidado para lograr mantener una salud mental y emocional óptima. Sin embargo, no todos los educadores cuidan de sí mismos, por lo que, al enfrentar un desgaste físico y emocional debido al estrés laboral, esta problemática repercute directamente en la enseñanza y capacidad para enseñar y guiar a los estudiantes en las aulas. (Bañuelos, 2023)

Esta investigación presenta pertinencia teórica, debido a que en la actualidad no se logran encontrar antecedentes de investigación en docentes escolares acerca de las prácticas de autocuidado con relación al estrés laboral; además, las conclusiones encontradas en los antecedentes internacionales y nacionales solo basan sus resultados en otorgar estrategias o actividades para aliviar los síntomas del estrés laboral, mas no se enfocan en la prevención del mismo y la importancia de las prácticas de autocuidado sobre esta variable.

Asimismo, este estudio posee relevancia metodológica, ya que respalda la aplicación de los instrumentos empleados, la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS y la Escala de Autocuidado de la Salud Mental, para su uso en investigaciones posteriores.

De igual manera, el presente estudio es de pertinencia aplicativa, dado que se evaluará cuantitativamente todas las dimensiones del autocuidado en la población de docentes escolares, así como las demandas y recursos que presentan para afrontar el estrés laboral. Asimismo, a partir del presente estudio se podrán implementar programas preventivos o de intervención que ayuden a prevenir el burnout o fomenten las prácticas continuas de autocuidado en docentes escolares.

Finalmente, en cuanto al aporte social, los resultados aportarán un mayor entendimiento a los docentes acerca del vínculo que pudiera presentarse entre ambas variables; con ello, aportar el aumento de interés de las mismas. Esto podrá permitir que los resultados que se obtengan, aporten al fortalecimiento de las estrategias de salud pública y su replicación en escenarios sociales similares como escuelas y universidades en donde el docente ejerce.

3. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- La cantidad de participantes es reducida, por lo que los resultados no podrán ser generalizados.

- Escasos antecedentes a nivel internacional y nacional. No existen muchos estudios realizados con la población de docentes, enfocándose en ambas variables.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre autocuidado y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la relación entre autocuidado mental y el estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre autocuidado social y el estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre autocuidado espiritual y el estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre autocuidado y clima organizacional en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre autocuidado y estructura organizacional en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre autocuidado y territorio organizacional en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre autocuidado y tecnología en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre autocuidado e influencia del líder en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

- Determinar la relación entre autocuidado y falta de cohesión en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.
- Determinar la relación entre autocuidado y respaldo del grupo en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

1. ASPECTOS CONCEPTUALES PERTINENTES

1.1. AUTOCUIDADO

1.1.1. DEFINICIONES

El autocuidado se entiende como el conjunto de habilidades que poseen las personas, familias o comunidades, para promover la salud y prevenir enfermedades; independientemente de contar con apoyo o no de profesionales. Además, afirman que las personas que velan por su propia salud, están dispuestas, informadas y listas para aplicar las prácticas de autocuidado (OMS, 2022).

Según la Universidad de Concepción de Chile, define el autocuidado como el cuidado hacia sí mismo, abarcando la salud física, mental y emocional, con el fin de prevenir enfermedades. Asimismo, se manifiesta el autocuidado a través de prácticas diarias que reflejan equilibrio y bienestar en todas las áreas del individuo; estas estrategias permitirán una autorregulación en las áreas que se vean afectadas a lo largo de la vida (Universidad de Concepción, 2020).

De acuerdo con Dorothea Orem, creadora del Modelo de Déficit de Autocuidado, el autocuidado se refiere a acciones dirigidas por la persona, en favor de sí misma o en favor de su entorno; las cuales, ayudarán a su desarrollo personal, beneficiando su salud y bienestar (Prado, Gonzales, Paz y Romero, 2014).

Asimismo, la autora Orem asocia las actividades de autocuidado de un individuo con su cultura, creencias, costumbres y hábitos personales, familiares y comunitarios; además de limitarse por su edad, desarrollo y estado de salud actual. De igual manera, el Manual de Autocuidado expuesto por la Unicef (2021) comenta que el desarrollo de prácticas de autocuidado va a depender de las destrezas e intereses aprendidos, así como las costumbres de cada cultura.

1.1.2. MODELO DE OREM

Dorothea Orem introduce el término de autocuidado en 1969, el cual se compone por tres teorías relacionadas y establece requisitos del autocuidado (Naranjo, Concepción y Rodríguez, 2017), se interpreta como “requisito” a la actividad que la persona debe realizar para cuidar de sí misma (Naranjo, 2019). Asimismo, afirma que no es algo innato el tener prácticas de autocuidado, ya que se van aprendiendo y afianzando a medida que pase el tiempo, mediante las relaciones interpersonales y los modelos que pueda tener la persona (Cerna, 2023).

El objetivo de esta teoría consiste en ayudar a la persona a que adopte y mantenga con el tiempo acciones de autocuidado; con el fin de que tenga una vida saludable y pueda recuperarse si es que presenta alguna enfermedad (Navarro y Castro, 2010). Con ello, se busca un bienestar general de la persona abarcando las áreas social, psicológica y física.

1.1.3. AUTOCUIDADO CONTEMPORÁNEO

Uno de los movimientos del autocuidado contemporáneo es la psicología positiva, el cual tiene como objetivo lograr una satisfacción personal basada en prácticas efectivas comprobadas (Karazawa, 2022). Según Lohrenz (2021) la conciencia situacional contribuye al autocuidado debido a que desarrolla responsabilidad por el cuidado propio y genera en el individuo una noción de propósito personal como fuente de motivación y equilibrio, otorgando bienestar personal y mejorando su desempeño laboral. Alvez (2022) comenta que un mecanismo efectivo para aliviar estresores y contribuir al control psicoemocional es el conocimiento de prácticas de autocuidado; además, “el autocuidado, la atención plena y la psicología positiva tienen un impacto positivo en la mejora del bienestar profesional” (Seligman, 2005).

Asimismo, la psicología de la salud se involucra en el autocuidado debido a que no solo busca prevenir la enfermedad y cuidar la salud del enfermo, sino también comprende desarrollar la capacidad de las personas para realizar prácticas de autocuidado en la salud global de la persona, mejorando la calidad de vida e incentivando actitudes protectoras. (Paez, 2019)

1.1.4. TIPOS DE AUTOCUIDADO

Basándonos en el Modelo de Orem, este se divide en autocuidado físico, psicológico y social. No obstante, para el presente estudio se considera usar ambos modelos mencionados con anterioridad, de tal

manera, se comprende que el autocuidado espiritual, social y mental contribuye directamente en el bienestar físico. (Lam, Alva, Turriate y Castillo, 2024)

De acuerdo con el Manual de Autocuidado de UNICEF, el autocuidado físico comprende todas las acciones relacionadas con el bienestar del cuerpo, como llevar una alimentación equilibrada, mantener hábitos de higiene, contar con un adecuado régimen de sueño, realizar actividad física y prevenir o atender de manera adecuada cualquier enfermedad o malestar (UNICEF, 2021).

Según Signa (2023) algunas estrategias de autocuidado físico pueden ser: dormir adecuadamente (acostarse y despertarse en horarios regulares), comer balanceado en horarios regulares, evitar consumir alcohol o drogas por su efecto nocivo, realizar actividad física o ejercicio, cuidar nuestra higiene personal y dedicar tiempo a la relajación corporal (respiraciones, meditación, mindfulness).

Asimismo, el autocuidado mental “consiste en identificar y expresar las propias emociones, y conectarlas con las de otros”. Del mismo modo, se concibe como el cuidado de la salud mental, que implica la atención a nuestros pensamientos, mantener una mentalidad positiva, lenguaje asertivo consigo mismo y los demás, y el establecimiento de límites (UNICEF, 2021).

Según Xocop y Cardona (2020) algunas actividades para mantener un autocuidado mental saludable son: conocer y expresar adecuadamente

nuestros pensamientos y emociones, tener responsabilidad afectiva, y de ser necesario, asistir a psicoterapia.

Por otro lado, Frederich Marcks Abreu de Góes (2022) afirma que “la mejor forma de autocuidado es la inteligencia espiritual, debido a que el individuo busca su paz interior”. Mediante el autocuidado espiritual, la persona que logra dominarlo y practicarlo se ve beneficiada con una calidad de vida libre de estresores cotidianos, ya que desarrolla empatía por el prójimo y el cuidado ajeno, por lo que ofrece la mejor versión de sí mismo.

Lam et al. (2024) menciona que el autocuidado espiritual promueve la introspección y contemplación del individuo; por lo que, con actividades como la meditación, el desarrollo del amor propio en momentos de soledad y desarrollar hábitos solidarios, podremos vivir en mayor armonía y potenciar nuestra paz interior (Zohar, 2017).

Finalmente, el autocuidado social se define como “la construcción de vínculos socio afectivos saludables, el tener una red de apoyo emocional, y el reconocimiento del efecto que determinadas relaciones pueden ejercer sobre uno mismo, así como ciertas reacciones o conductas propias que llegan a influir| en los demás” (UNICEF, 2021)

Según el Centro Helpsi (2024), las actividades que potencian nuestro autocuidado social son: salir con nuestros amigos, conectar y conversar con personas que comparten intereses mutuos, dejar de lado las relaciones tóxicas, optar por experiencias nuevas y conocer gente nueva.

1.2. ESTRÉS LABORAL

1.2.1. DEFINICIONES

El estrés laboral se define de varias formas según la perspectiva de diferentes autores. En primer lugar, según la “International Labour Organization” o la “OIT”, por sus siglas en español; el estrés laboral se determina por la forma en que se estructura el trabajo, la organización laboral y las relaciones en el entorno de trabajo y constituye una reacción del organismo cuando las demandas superan los recursos, capacidades o necesidades del trabajador. Asimismo, cuando las competencias o conocimientos de un trabajador para afrontar esas demandas no se ajustan a las expectativas de la cultura organizacional de la institución (OIT, 2016).

Por otro lado, es definido como la respuesta ante cualquier solicitud de cambio, la cual presenta una adaptación que excede las habilidades, medios o requerimientos del trabajador y de un grupo para hacer frente a esas demandas (Martínez, 2022).

Asimismo, el estrés laboral es definido como un cambio físico y psicológico de la persona, que responde a situaciones ambientales desafiantes y que se denominan estresores. El individuo experimenta estrés laboral cuando no logra adaptarse y no responde ante las demandas laborales solicitadas; ya que estas no se encuentran dentro de sus capacidades y recursos (Buitrago et al, 2021).

Por último, se define como un factor de riesgo que influye en la salud mental de la persona; ya que, ocasiona respuestas de tipo emocional, cognitivo, del comportamiento o fisiológicas frente a situaciones con alta demanda laboral (Smith, 2020, citado por Buitrago et al, 2021).

1.2.2. ENFOQUE DE IVANCEVICH Y MATTESON SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

Ivancevich y Matteson, realizaron sus principales hallazgos sobre el tema de estrés laboral. Ellos fueron los autores de un modelo relacionado al estrés ocupacional, planteando que la respuesta adaptativa que tenga cada persona ante el estrés en el trabajo va a depender de sus características individuales. Asimismo, plantean que los trabajadores, siempre van a tener que afrontar diferentes demandas tanto físicas como psicológicas, lo que conlleva a que tengan que tomar acción con relación a estas (Vargas, 2011, citado por Félix et al, 2018).

Asimismo, plantean que el estrés laboral se debe a diferentes estresores en la vida del trabajador. En primer lugar, los factores extra organizacionales que podrían generar estrés a la persona, están relacionados con la sociedad, familia, la política, los medios de comunicación o las dificultades económicas. En segundo lugar, los estresores organizativos se pueden dividir en cuatro grupos, estos son: factores estresantes del entorno físico, a nivel grupal, individual y organizacional (Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2006, citado por Félix et al, 2018).

A su vez, proponen que el estrés laboral genera diferentes efectos sobre el trabajador. Estos efectos pueden ser considerados respuestas de tipo psicológico, fisiológico y de comportamiento. Para Ivancevich y Matteson los efectos psicológicos pueden ser: la toma deficiente de decisiones, la falta de concentración, la negligencia, elevados niveles de ansiedad o apatía. Por otro lado, los efectos fisiológicos pueden ser: elevación de hipertensión arterial o del colesterol, cardiopatías, dolores de cabeza o alergias. Por último, los efectos conductuales pueden ser: la baja productividad, el ausentismo laboral, la alta rotación, los incidentes o el consumo problemático de sustancias (Ivancevich y Matteson, 1980, citado por Blanco, 2003).

Finalmente, Ivancevich y Matteson, a través de la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, reconocieron siete dimensiones en las cuáles se divide este instrumento. Estas han sido explicadas por Gonzales en el año 2016, la primera dimensión es el *Clima Organizacional*, lo cual vendría a ser todo lo que compone el ambiente de trabajo en el que se desempeña el trabajador en la organización. Sobre la segunda dimensión de *Territorio Organizacional*, hace referencia a la relación que existe entre el área del trabajador con las demás áreas de la organización. Asimismo, la dimensión *Estructura Organizacional*, evalúa la organización jerárquica que existe en el trabajo. La dimensión *Tecnología* mide la efectividad de la tecnología para apoyar al trabajador en sus labores y también la habilidad que presenta para usarla de manera adecuada. Finalmente, las siguientes dimensiones: *Falta de cohesión*, *Respaldo del grupo* e *Influencia del Líder*, se utilizan

para evaluar el ámbito interpersonal del trabajador (González, 2016, como se cita en Chipoco, et al, 2018).

1.3. DOCENCIA

Teniendo en consideración al padre de la psicopedagogía Jean Piaget, se establecen conceptos de qué es y qué no debe ser la docencia. Según Morán define a la docencia como un proceso creativo en el que quienes enseñan y quienes aprenden interactúan con un mismo objetivo de conocimiento, revelando de este modo su propia lógica de construcción y transformándose de manera recíproca (Morán, 2004).

Según Santiago (2024), la teoría de Piaget afirma que “el docente más que ser un transmisor de conocimientos, debe actuar como facilitador del aprendizaje”. Asimismo, Lehrer (2022) considera que Piaget denominaba al rol docente como “orientador y guía”. Además, el docente debe “adaptar las actividades para los diferentes estilos de aprendizaje, ofrecer alternativas y proporcionar orientación ante dificultades del aprendizaje” (Soane y García, s.f.).

1.3.1. DOCENCIA ESCOLAR

Específicamente, para un docente escolar la clase debe entenderse como un espacio en el que se investiga, se intercambian ideas, se modela, se toman decisiones para resolver problemas y se fomenta la reflexión (Espinoza et al, 2017). Actualmente, un docente no solo se encarga de enseñar, también se encarga de establecer una relación más liberal con sus

estudiantes caracterizada por el “no” poner disciplina únicamente. Con el propósito de inspirar en sus estudiantes el aprecio por la materia que enseñe, el valor de las relaciones interpersonales, el sentido de la vida, el descubrimiento y la construcción personal (Zapata, 2011, citado por Espinoza et al, 2017).

Para lograr una enseñanza de calidad se requiere un buen docente, no solo que imparta conocimientos, sino que también sea capaz de escuchar, comprender a sus estudiantes y brindarles apoyo frente a las diversas dificultades que puedan enfrentar en su vida académica, familiar y social (Fundación Universia, 2014, citado por Espinoza et al, 2017).

2. INVESTIGACIONES EN TORNO AL PROBLEMA INVESTIGADO

2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Para comenzar, en Colombia, Olarte, Triana y Zúñiga en 2021 diseñaron estrategias para reducir las situaciones de estrés laboral en maestros de primaria siendo este estudio metodología cualitativa. Los resultados fueron que las docentes aprendieron a desarrollar actividades rutinarias que les den un tiempo de reposo y tranquilidad; por ejemplo, cuidar su alimentación, practicar actividad física 3 veces por semana, meditar o relajarse 15 minutos diarios y tener pausas activas de desconexión laboral para luego continuar con sus actividades con mayor vitalidad y positivismo.

Asimismo, Párraga y Escobar (2020) realizaron un estudio en Ecuador, utilizando una metodología cuantitativa, con una muestra integrada por 20 docentes, quienes completaron la escala de satisfacción laboral de Warr y el cuestionario de problemas psicosomáticos de Hock. Los resultados obtenidos mostraron que el 90% de los participantes presenta estrés laboral en distintos niveles. Asimismo, se tomaron en cuenta variables como el sexo, la edad, la cantidad de hijos y el estado civil verificándose que todas ellas influyen en el estrés que los docentes de educación básica experimentan.

Campiño y Muñoz (2020) identificaron la relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en docentes de bachillerato de un colegio público en la ciudad de Pereira, Colombia. Para este propósito, se trabajó con una muestra de 70 docentes y se empleó una metodología de carácter cuantitativo y descriptivo. Para recolectar los datos utilizaron la Evaluación del Estrés laboral y la Escala de Satisfacción Laboral (SL - ARG). Los resultados obtenidos indicaron que, aunque no se encontró una relación estadísticamente significativa entre las variables, las dimensiones de la Escala de Satisfacción Laboral tienen puntajes altos; por lo tanto, se concluyó que la satisfacción laboral está más influenciada por las competencias de los docentes que por las capacidades de la institución.

Sommerfeldt (2020), realizó una investigación en Paraguay su objetivo fue establecer el nivel de Inteligencia Emocional y el grado de Estrés Laboral en profesores de educación básica durante la pandemia de

COVID-19. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo y la investigación contó con una muestra de 12 participantes, a quienes se les administraron los siguientes instrumentos: el MBI en su adaptación española y el Inventario de Inteligencia Emocional Bar-On (I-CE). Los resultados revelaron que existe una relación inversa entre el Cociente General de Inteligencia Emocional y los puntajes del MBI, indicando que, a medida que aumenta la Inteligencia Emocional, disminuye el nivel de estrés laboral en los docentes durante la pandemia.

También, Alvitez en el 2019, realizó un estudio con el objetivo de establecer la relación entre el estrés docente y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica y Norteamérica. Para ello, se aplicó un enfoque cuantitativo, utilizando la Escala Docente y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico, los cuales fueron respondidos por 81 docentes. Los resultados evidenciaron una correlación significativa entre el estrés docente y los factores psicosociales, predominando principalmente niveles de estrés relacionados con depresión, ansiedad y creencias desadaptativas.

Zúñiga y Pizarro (2018) evaluaron el estrés laboral en docentes de una institución educativa en Coquimbo, Chile. El propósito del estudio fue identificar la presencia del síndrome de Burnout en profesores de un colegio público. Para ello, los investigadores aplicaron el Maslach Burnout Inventory, empleando un enfoque cuantitativo y trabajaron con una muestra de 45 docentes y 4 directivos. Los hallazgos revelaron que el 55% de los

docentes presentaba un alto nivel de agotamiento emocional, el 69.4% mostraba baja despersonalización y el 38.8% alcanzaba un nivel medio de realización personal. Con base en estos resultados, se concluyó que el grado de síndrome de Burnout entre los docentes se encontraba en niveles medios o bajos.

2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Berrocal (2023) llevó a cabo un estudio que tuvo como finalidad determinar de qué manera el estrés laboral afecta el bienestar psicológico de los docentes. Para ello, se empleó un enfoque cuantitativo, considerando una muestra de 81 profesores pertenecientes a tres diferentes colegios, a quienes se les aplicaron la Escala de Bienestar Psicológico de Casullo y la Escala de Estrés Laboral de Ivancevich y Matteson. Los resultados indicaron que el estrés laboral ejerce un efecto considerable y adverso sobre el bienestar psicológico de los docentes. Asimismo, se constató que el 44.4% de los participantes experimentaba niveles de estrés laboral entre medios y altos, mientras que el 79.0% presentaba un nivel reducido de bienestar psicológico. En síntesis, a medida que aumentaba el estrés laboral, disminuía el bienestar psicológico de los docentes (Berrocal, 2023).

Por otro lado, Peralta (2023) investigó acerca del autocuidado de la salud mental de los psicólogos que enseñan en la Universidad Continental de Huancayo. La investigación se realizó con una muestra de 42 profesores psicoterapeutas, utilizando un enfoque cuantitativo y aplicando la Escala de Conductas de Autocuidado diseñada específicamente para psicólogos

clínicos. Los resultados mostraron un 50% de docentes con Autocuidado eficiente y el otro 50% con Autocuidado regular. Cabe destacar que se descubrió que los docentes psicoterapeutas con menos años de experiencia son quienes presentaron mejor Autocuidado de su salud mental.

Larico, Machaca, Condori y Apaza (2021) llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue determinar el grado de influencia del estrés laboral sobre el desempeño laboral de los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la ciudad de Juliaca. Para ello, aplicaron un enfoque cuantitativo y trabajaron con una muestra de 70 participantes. Los resultados indicaron que los trabajadores presentan niveles de estrés laboral, atribuibles a diversos factores como la alta responsabilidad, la sobrecarga de trabajo, un clima organizacional deficiente y las condiciones laborales poco favorables. Además, únicamente el 24% mostró un buen desempeño laboral, considerándose este valor bajo. En conclusión, se evidenció que el estrés laboral tiene un efecto negativo sobre el rendimiento de los trabajadores.

Moscoso y Mavel (2021) llevaron a cabo un estudio con el propósito de identificar la relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en docentes de nivel primario del distrito de Chilca, Huancayo. La investigación consideró una muestra de 120 docentes. Los hallazgos indicaron que el 55.8% de los profesores presentaba un nivel promedio de inteligencia emocional, mientras que el 70.8% mostraba una baja propensión al estrés laboral. Además, con un valor p de 0.000, se determinó

que existe una relación significativa entre ambas variables, evidenciando que a mayor inteligencia emocional, menor es la tendencia del docente a experimentar estrés laboral. Es importante señalar que esta investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo correlacional y que se emplearon los instrumentos Trail Meta-Mood Scale TMMS-24 y el Maslach Burnout Inventory for Educators.

De igual manera, Rosas y Cáceres (2020) en Arequipa, examinaron la relación entre la capacidad de autocuidado y el nivel de estrés laboral durante la pandemia en docentes de la Facultad de Enfermería. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con diseño correlacional. Los hallazgos mostraron que el 34.1% de los docentes contaba con una capacidad de autocuidado buena y el 65.9% con una capacidad muy buena; mientras que, en cuanto al estrés laboral, el 65.9% presentó niveles leves y el 34.1% niveles medios. Asimismo, se observó que el 65.9% de quienes tenían una capacidad de autocuidado muy buena mostraron estrés leve, lo que permitió concluir que, mientras la capacidad de autocuidado sea mayor, menor es el nivel de estrés en los profesores. Cabe destacar que la muestra estuvo conformada por 44 docentes, se aplicó un enfoque cuantitativo correlacional y se utilizaron la Escala de Estrés Percibido y la Escala de Apreciación de la Capacidad de Agencia de Autocuidado.

Por último, en el estudio realizado por Merly Lazo y Aldo Lazo (2018) se buscó analizar cómo se relaciona el clima organizacional con el

estrés laboral dentro de una empresa ubicada en Arequipa. La investigación siguió un enfoque cuantitativo y contó con una muestra de 151 empleados, pertenecientes tanto al área administrativa como al personal de planta. Para la recolección de información se emplearon la Escala de Clima Laboral CL-SPC de Palma (2004) y el Test de Vulnerabilidad al Estrés de Miller y Smith (1987). Los hallazgos indicaron que el 60.3% de los trabajadores presentaba un nivel elevado de vulnerabilidad al estrés, siendo las mujeres quienes registraron mayores valores que los hombres. Asimismo, se observó que el personal de planta era más susceptible al estrés que los empleados del área administrativa. En síntesis, los resultados sugieren que una percepción negativa del clima laboral incrementa la propensión de los trabajadores a experimentar estrés.

3. HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi. Existe relación entre el autocuidado y el estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H₁. Existe relación entre autocuidado mental y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

H₂. Existe relación entre autocuidado social y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

H₃. Existe relación entre autocuidado espiritual y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

H₄. Existe relación entre autocuidado y clima organizacional en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

H₅. Existe relación entre autocuidado y estructura organizacional en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

H₆. Existe relación entre autocuidado y territorio organizacional en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

H₇. Existe relación entre autocuidado y tecnología en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

H8. Existe relación entre autocuidado e influencia del líder en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

H9. Existe relación entre autocuidado y falta de cohesión en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

H10. Existe relación entre autocuidado y respaldo de grupo en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio corresponde a un nivel básico, debido a que tiene por objetivo producir conocimiento y teorías, tal como señala Hernández et al (2014).

A su vez, la presente investigación corresponde al tipo cuantitativa; ya que, sugiere la recopilación de datos destinados a comprobar hipótesis, con el propósito de identificar patrones de conducta y poner a prueba teorías (Hernández et al, 2014).

De igual manera, se enmarca en un diseño no experimental, ya que se llevó a cabo sin manipular intencionalmente las variables, limitándose a la observación de los fenómenos en su contexto natural para su análisis. Asimismo, es transversal correlacional porque tuvo el propósito de recopilar datos y analizar la interrelación e incidencia de las variables en un único momento (Hernández et al, 2014).

2. POBLACIÓN Y MUESTRA

2.1. POBLACIÓN

La presente investigación tuvo como población objetivo a docentes escolares adultos, de una institución educativa situada en el distrito de Pueblo Libre, de Lima Metropolitana. El tamaño de la población fue de 30 participantes en total.

2.2. MUESTRA, MÉTODO DE MUESTREO Y CRITERIOS DE SELECCIÓN

Para el siguiente estudio se utilizó una muestra de tipo censal, puesto que se trabajó con la totalidad de la población. Según los autores Lopez y Fachelli (2015), la muestra censal coincide con el número de la población, de modo que esta clasificación se emplea para poblaciones relativamente pequeñas; es decir, en este estudio, se tomó en cuenta la información de cada una de las unidades poblacionales.

Por otro lado, los criterios de inclusión empleados fueron que los participantes debieron ser mayores de edad, trabajar como docentes actuales de la institución educativa designada para el estudio y que su lengua materna sea el castellano.

Finalmente, respecto a los criterios de exclusión, los participantes no pudieron ser tomados en cuenta, si es que no completaron toda la información de los instrumentos aplicados, o si es que estuvieron involucrados en otras investigaciones, para evitar posibles sesgos e interferencias en los resultados.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES Y OPERACIONALES DE LAS VARIABLES

DEFINICIONES CONCEPTUALES

Autocuidado:

El autocuidado se entiende como el conjunto de acciones que las personas realizan en favor propio y de su entorno, con el fin de regular los factores que influyen en su desarrollo y funcionamiento, a favor de su vida, salud y bienestar (Orem, como se cita en Navarro y Castro, 2010)

Estrés Laboral:

El estrés laboral se entiende como la reacción del organismo ante demandas que superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador para afrontarlas (OIT, 2016).

DEFINICIONES OPERACIONALES

Autocuidado:

Tabla 1
Operacionalización de la variable autocuidado

Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición	Valor Final	Escala de medición
El autocuidado se mide a través de las dimensiones mental, social y espiritual	Mental	1-6	Escala de autocuidado de salud mental	Muy bajo nivel de autocuidado: 0-16	Escala de intervalo
	Social	7-12		Bajo nivel de autocuidado: 17-32	
	Espiritual	13-16		Medio nivel de autocuidado: 33-48	
				Alto nivel de autocuidado: 49-64	
				Muy alto nivel de autocuidado: 65-80	

Nota: Elaboración propia

Estrés Laboral:

Tabla 2

Operacionalización de la variable estrés laboral

Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento de medición	Valor Final	Escala de medición
El estrés laboral se mide a través de siete dimensiones	Clima	1, 10, 11, 20	Escala de estrés	Bajo nivel de estrés laboral: < 90 puntos	Escala de intervalo
	Organizacional				
	Estructura Organizacional	2, 12, 16, 24	Laboral de la OIT-OMS		
	Territorio Organizacional				
	Tecnología	3, 15, 22		Promedio bajo nivel de estrés laboral: 90 a 117 puntos	
	Influencia del líder	5, 6, 13, 17			
	Falta de cohesión	7, 9, 18, 21		Promedio alto nivel de estrés laboral: 118 – 153 puntos	
Respaldo del grupo	8, 19, 23		Alto nivel de estrés laboral: > 153		

Nota: Elaboración propia

3. INSTRUMENTOS

3.1. ESCALA DE AUTOCUIDADO DE SALUD MENTAL

Se utilizará la Escala de Autocuidado de Salud Mental (ESAMEN) en adultos, construida en Perú el 2023 por Silvia Lam, Manuel Alva, Jairo Turriate y José Castillo; la cual, es de uso libre. Esta escala tiene como objetivo evaluar el nivel de autocuidado en adultos, está compuesta por 16 ítems y se organiza en tres dimensiones: autocuidado social (6 ítems), autocuidado mental (6 ítems) y autocuidado espiritual (4 ítems). Su administración será de tipo individual, mediante un cuestionario impreso. La calificación de la ESAMEN utiliza la escala tipo Likert, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre. Por ende, los niveles de puntuación corresponden a: 0-16: Muy bajo; 17-32: Bajo; 33-48: Medio; 49-64: Alto; y, 65-80: Muy alto.

Validez y confiabilidad del instrumento

En cuanto a los valores psicométricos, se realizó la validación del instrumento por los autores Lam et al en el año 2023, teniendo como muestra a 506 pobladores peruanos. En cuanto a la validez interna, los autores hallaron que todas las cargas factoriales oscilan entre 0.35 y 0.86, considerando que el valor mínimo recomendado es de 0.30 (Lam, et al, 2023). Asimismo, en cuanto a la consistencia interna, se calculó el coeficiente omega para cada dimensión: mental = 0.89, espiritual = 0.86 y social = 0.86.” (Lam, et al, 2023).

3.2. ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Por otro lado, se utilizará la Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, construida por los autores Ivancevich y Matteson en 1989, Estados Unidos. Se utilizará la versión traducida al español, adaptada y validada por los autores mexicanos Preciado, Pando y Medina, en el 2007. Esta versión traducida es de uso libre, por lo cual no es necesario pedir el permiso necesario para usarla. El objetivo de esta escala es medir el grado de estrés laboral en personas adultas, cuenta con 25 ítems y está conformada por siete dimensiones: estructura organizacional (4 ítems), clima organizacional (4 ítems), falta de cohesión (4 ítems), influencia del líder (4 ítems), tecnología (3 ítems), territorio organizacional (3 ítems) y respaldo del grupo (3 ítems). Su administración es de modo individual, mediante un cuestionario impreso. Los ítems son puntuados del 1 al 7 según corresponda, donde: 1 = Nunca, 2 = Raras Veces, 3 = Ocasionalmente, 4 = Algunas Veces, 5 = Frecuentemente, 6 = Generalmente y 7 = Siempre. Por ende, los niveles de puntuación según el nivel de estrés laboral corresponden a: nivel bajo <90, nivel promedio bajo 90 a 117, nivel promedio alto 118 a 153 y nivel alto >153.

Validez y confiabilidad del instrumento

En cuanto a los valores psicométricos, se realizó la validación del instrumento por el autor Bazan en el año 2022. Él adaptó la Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS, teniendo como muestra a 46 docentes de una universidad privada de Lima, Perú. Cabe resaltar que, el autor en su estudio no realizó la traducción del instrumento. En primer lugar, Bazan determinó la validez de contenido mediante el juicio de expertos, donde se halló que las

preguntas cuentan con una adecuada pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, respecto a la confiabilidad del instrumento, se declaró una adecuada consistencia interna con un valor del alfa de Cronbach de 0.984.

De igual manera, la autora Paredes en el año 2020, encontró la validez de contenido del instrumento, teniendo como muestra a 243 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, hombres y mujeres con edades entre 20 y 55 años, pertenecientes a una corporación educativa de Lima Sur. La validez de contenido se determinó mediante el juicio de expertos. Para ello, se aplicó el coeficiente V de Aiken, obteniéndose un valor de 1.00, lo que evidenció una validez adecuada; en consecuencia, no se excluyeron ítems y se conservaron los 25 de la prueba original.

4. PROCEDIMIENTO

Según lo establecido para este proyecto de investigación, el primer paso consistió en contactar a la institución educativa en dónde se realizó el estudio. Esto se realizó vía correo electrónico dirigido a la directora del colegio. Se le explicó la metodología a usar, los beneficios, posibles riesgos y el procedimiento que se seguiría. Una vez concedido el permiso por su parte y cuando el comité de ética de la UPCH aceptó el proyecto, se coordinó una fecha para comenzar a aplicar los instrumentos. Cabe precisar que, se tuvo el respaldo de la dirección de la institución educativa, quien brindó las facilidades de espacio en las fechas y horas acordadas.

El día en el que se aplicaron los instrumentos, lo primero que se realizó fue brindarles el consentimiento informado impreso a los docentes, para que puedan

leerlo detalladamente y aceptar libremente participar del proyecto. Este documento mencionó nuevamente el propósito del estudio y su naturaleza, haciendo énfasis en la confidencialidad y la participación voluntaria de cada participante. Se les dio 10 minutos a los docentes para que puedan leerlo, durante este tiempo las autoras resolvieron las preguntas que presentaron los participantes.

El segundo paso fue recolectar la información mediante los formularios impresos. Se entregó una hoja con la ficha sociodemográfica, junto a una hoja por cada instrumento específicamente. Para la variable autocuidado, se les entregó la escala de Autocuidado de Salud Mental (Lam et al, 2023), que contó con 16 ítems. Asimismo, para la variable de estrés laboral, se les entregó la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS (Ivancevich et al, 1989), que contó con 25 ítems. La aplicación de los instrumentos tomó de 20 a 30 minutos aproximadamente, se realizó de manera colectiva y presencial a 30 docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana. Se siguieron con los criterios establecidos de exclusión e inclusión. Por otro lado, con el fin de controlar posibles variables externas, las investigadoras proporcionaron a los docentes los materiales para resolver los instrumentos (lápiz y borrador), se contó con un espacio y horario adecuado para la resolución de los instrumentos y en todo momento los participantes contaron con el acompañamiento y supervisión de las autoras, para resolver dudas o consultas.

Como tercer paso, los resultados obtenidos del análisis correspondiente fueron entregados a la dirección de la institución educativa. Los resultados que se entregaron, fueron los resultados concluyentes y generales, tomando en

cuenta a toda la población. Esto con el fin de que las autoridades puedan adoptar las medidas que se consideren pertinentes para promover prácticas de autocuidado y gestión del estrés entre sus docentes.

Finalmente, luego del proceso de recolección de datos, los participantes recibieron un taller posterior al análisis de resultados. El objetivo principal del taller fue sensibilizar a los docentes sobre la relevancia de incorporar prácticas de autocuidado en sus labores diarias, con el fin de lograr una adecuada gestión del estrés. Cabe resaltar que este taller fue planificado y elaborado por las autoras de la presente investigación, tomando en cuenta los resultados que se recopilaban; por ende, se llevó a cabo días después de la aplicación de los instrumentos.

5. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Luego de recopilar la información con los datos ya codificados, se elaboró la base de datos y se procedió al análisis de las variables utilizando el software estadístico Jamovi, en donde primero se procesaron los estadísticos descriptivos. A continuación, se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk con el propósito de determinar la distribución de ambas variables en sus distintas dimensiones. Por un lado, la variable autocuidado obtuvo un p valor de Shapiro Wilk de 0.455 y la variable estrés laboral obtuvo un p valor de Shapiro Wilk de 0.121. Los resultados hallados indicaron que ambas variables obtuvieron valores > 0.05 , considerándose una distribución normal.

Para realizar el análisis de las hipótesis, dado que todas son de correlación, se tuvo en consideración que ambas variables obtuvieron una distribución normal, por lo que se empleó el estadístico R de Pearson. Los resultados se interpretaron considerando un nivel de significancia de 0.05.

Por otro lado, se calculó la confiabilidad de la Escala de Autocuidado de Salud Mental, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.786, lo que indica una adecuada consistencia interna para la muestra de 30 participantes.

Asimismo, se calculó la confiabilidad de la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.956, lo que indica una excelente consistencia interna para la muestra de 30 participantes.

Finalmente, se redactaron los resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Respecto a los aspectos éticos, se toman en cuenta los cuatro principios básicos de bioética y el proyecto tendrá que ser aprobado por el comité de ética de la universidad antes de comenzar a aplicar los instrumentos, con el fin de velar por el bienestar de los participantes.

En primer lugar, en cuanto al principio de autonomía, se debe tomar en consideración que la población elegida está compuesta por adultos, a los cuales se les brindará un consentimiento informado que deberán leer y aceptar antes de la evaluación. En este documento, se les informará acerca del procedimiento que se llevará a cabo. Asimismo, se precisará la finalidad de la presente investigación, la confidencialidad de la información y los beneficios del estudio. Por último, se les indicará que tienen la posibilidad de retirarse o parar la evaluación en cualquier momento del estudio, si así lo desean o consideran pertinente.

En cuanto al principio de beneficencia, los participantes recibirán un taller posterior al análisis de resultados. El objetivo principal del taller fue sensibilizar a los docentes sobre la relevancia de las prácticas de autocuidado en sus labores diarias, y brindar herramientas para el buen manejo del estrés (Se adjunta información del taller en el anexo 4).

De igual manera, en cuanto al principio de no maleficencia, entre los posibles riesgos, se puede considerar las implicancias laborales que podrían tener los docentes al responder las preguntas planteadas en los instrumentos; sin embargo, la medida de contingencia para esa situación es asegurar el anonimato de las respuestas de los instrumentos. Asegurarles a los participantes la confidencialidad de los resultados y de sus identidades, por ello en ningún momento se les pedirá sus datos de identificación. Asimismo, se les informará que todos sus resultados serán archivados mediante un sistema de códigos, sin utilizar ningún dato personal. Por otro lado, en cuanto a la entrega de resultados a la dirección de la institución educativa, se les informará a los participantes en el consentimiento informado que solo se brindarán resultados generales y concluyentes del estudio. No se brindarán resultados específicos de ningún participante, por ello no se les solicitará ninguna información que pueda identificar su identidad (nombres, apellidos, documento de identidad, entre otros).

Por último, se encuentra el principio de justicia, mediante el cual todos los participantes serán tratados de la misma manera por las investigadoras, sin lugar a ninguna discriminación.

RESULTADOS

1. Resultados Descriptivos

En esta sección se presentarán los resultados descriptivos obtenidos, organizados según el sexo, la edad, grado de instrucción, grado al que enseña y materias que enseña.

Tabla 3

Distribución de los docentes según sexo

Sexo	Frecuencia	% del Total
Hombre	7	23.30%
Mujer	23	76.70%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

La tabla 3 señala que, del total de 30 docentes, el 76.70% es representado por mujeres, mientras que solo el 23.30% son hombres.

Tabla 4

Distribución de los docentes según rango edad

Rango de Edad	Hombres	Mujeres	Total	% del Total
20 - 30	0	6	6	20%
31 - 40	3	13	16	53.30%
41 - 50	1	3	4	13.30%
51 - 60	2	1	3	9.90%
60 a más	1	0	1	3.30%
Total	7	23	30	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 4 se presentan los rangos de distribución de los docentes según edad, siendo el mayor porcentaje de 53.30% que representa al rango de 31 a 40 años; este grupo constituye más de la mitad de los encuestados; es decir, 16 de los

30 docentes se encuentran en dicho rango (13 mujeres y 03 hombres). En el rango de 20 a 30 años se obtuvo un porcentaje de 20%, es decir, 06 de los 30 docentes (las 06 personas fueron mujeres).

En el rango de 41 a 50 años se obtuvo 13.30%, comprendido por 04 de 30 docentes (03 mujeres y 01 hombre). Finalmente, los que tienen de 51 a más años fueron un total de 04 de los 30 docentes (01 mujer y 03 hombres).

En ese sentido, los resultados nos permiten observar que la mayoría se encuentra en un rango de 31 a 40 años, siendo una población mayoritariamente de docentes jóvenes.

Tabla 5
Distribución de los docentes según la mediana y media de edad

Sexo	Mediana de edad	Media de edad
Hombre	41	47.86
Mujer	37	35.30

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 5 se muestran los valores de mediana y media de los docentes, según sexo y edad. Se observa que, para los docentes de sexo masculino, la edad mediana es de 41 años, mientras que la media alcanza los 47.86 años. Asimismo, para las docentes mujeres, la edad mediana es de 37 años y la edad media se sitúa en 35.30 años.

Tabla 6
Distribución de los docentes según el grado de instrucción

Grado de Instrucción	Frecuencia	% del Total
Superior	30	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 6, del total de docentes encuestados, se observa que todos poseen estudios universitarios concluidos.

Tabla 7

Distribución de los docentes según el nivel educativo que enseña

Nivel educativo	Frecuencias	% del Total
Inicial	2	6.70%
Primaria	10	33.30%
Secundaria	15	50.00%
Más de un nivel	3	10.00%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 7, se observa que la mayoría de los docentes se encuentra en el nivel de secundaria con un 50% del total. Le sigue el nivel primario con un 33.30%, mientras que el nivel inicial representa solo el 6.70% de docentes. Asimismo, un 10% de los encuestados indica laborar en más de un nivel educativo.

Tabla 8

Distribución de los docentes según la materia(s) que enseña

Materia(s) que enseña	Frecuencia	% del Total
Arte y Cultura	1	3.30%
Ciencias	1	3.30%
Ciencias Sociales	1	3.30%
Comunicación	2	6.70%
Matemática	1	3.30%
Educación Física	2	6.70%
Inglés	4	13.50%
Tutoría	2	6.70%
Más de 1 materia	16	53.20%
Total	30	100%

Nota: Elaboración propia

En la tabla 8, se observa una alta proporción de docentes que enseñan más de una asignatura, representando el 53.20% del total. Por otro lado, las materias individuales con mayor representación son inglés (13.50%), seguida por Comunicación, Educación física y Tutoría, cada una con un 6.70%. Las materias de Arte y cultura, Ciencias, Ciencias sociales y Matemáticas tienen una representación minoritaria de 3.30% cada una.

Tabla 9

Puntaje total y nivel obtenido de autocuidado y estrés laboral

Variable	Puntaje Total	Nivel
Autocuidado	68.7	Muy Alto
Estrés Laboral	75.4	Bajo

Nota: Elaboración propia

En la tabla 9, se observa el puntaje total y el nivel alcanzado en ambas variables del estudio. Respecto a la variable de autocuidado, la muestra total de docentes obtuvo un puntaje promedio de 68.7, lo cual sugiere un nivel muy alto de autocuidado. Respecto a la variable estrés laboral, se registró un puntaje promedio de 75.4, lo cual denota un bajo nivel de estrés laboral en la muestra evaluada.

Tabla 10

Puntaje total y nivel obtenido de autocuidado según sexo

Sexo	Puntaje de Autocuidado	Nivel
H	69.7	Muy Alto
M	68.4	Muy Alto

Nota: Elaboración propia

En la tabla 10 se muestra el puntaje y nivel sobre la variable autocuidado, según el sexo. Los hombres obtuvieron un puntaje promedio de 69.7,

correspondiente a un nivel muy alto de autocuidado. De igual manera, las mujeres alcanzaron un puntaje promedio de 68.4, lo que también se clasifica como un nivel de autocuidado muy alto.

Tabla 11

Puntaje total y nivel obtenido de estrés laboral según sexo

Sexo	Puntaje de Estrés Laboral	Nivel
H	77.9	Bajo
M	74.7	Bajo

En la tabla 11 se refleja el puntaje y nivel de la variable del estrés laboral, según el sexo. Los docentes hombres registraron un puntaje promedio de 77.9, lo que se ubica dentro del nivel bajo. De manera similar, las docentes mujeres alcanzaron un promedio de 74.7, igualmente clasificado como un nivel bajo de la variable.

2. Prueba de hipótesis

2.1. Prueba de hipótesis general

Para llevar a cabo la prueba de hipótesis general, se empleó el estadístico R de Pearson con el propósito de calcular el coeficiente de correlación y los valores críticos entre las variables autocuidado y estrés laboral. Esto permitió verificar la hipótesis planteada. En la Tabla 8 se muestra la relación identificada entre ambas variables.

Tabla 12

Análisis de la relación entre Autocuidado y Estrés Laboral

	Medidas de resumen	Estrés Laboral
Autocuidado	R de Pearson	-0.037
	P valor	0.844

Nota: Elaboración propia

La **tabla 12** presenta los datos estadísticos que permiten analizar la relación entre autocuidado y estrés laboral. Con un R de Pearson de -0.037 y P valor de 0.844, que es superior al nivel de significación del 5% ($\alpha = 0.05$).

A raíz de los hallazgos, se puede señalar que no se detectó evidencia estadística que afirme que existe una relación entre ambas variables.

2.2. Prueba de hipótesis específicas

2.2.1. Relación entre la dimensión autocuidado mental y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana

Tabla 13

Análisis de la relación entre la dimensión autocuidado mental y el estrés laboral

	Medidas de resumen	Estrés Laboral
Autocuidado mental	R de Pearson	-0.225
	P valor	0.231

Nota: Elaboración propia

La **tabla 13** indica que no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan afirmar que el autocuidado mental y el estrés laboral están relacionados. Con un coeficiente de correlación de Pearson de -0.225 y un p valor de 0.231, superando así el nivel de significancia establecido del 5% ($\alpha = 0.05$).

2.2.2. Relación entre la dimensión autocuidado social y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana

Tabla 14

Análisis de la relación entre la dimensión autocuidado social y estrés laboral

	Medidas de resumen	Estrés Laboral
Autocuidado social	R de Pearson	0.130
	P valor	0.492

Nota: Elaboración propia

La **tabla 14** muestra que no se encontraron pruebas estadísticas suficientes para sostener que el autocuidado social y el estrés laboral

están relacionados. Con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.130 y un p valor de 0.492, el cual excede el umbral de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

2.2.3. *Relación entre la dimensión autocuidado espiritual y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana*

Tabla 15

Análisis de la relación entre la dimensión autocuidado espiritual y estrés laboral

	Medidas de resumen	Estrés Laboral
Autocuidado espiritual	R de Pearson	-0.040
	P valor	0.834

Nota: Elaboración propia

La **tabla 15** indica que no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan afirmar que el autocuidado espiritual y el estrés laboral estén relacionados, ya que el análisis mostró un coeficiente de correlación de Pearson de -0.040 y un valor p de 0.834, lo que no alcanza el nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

2.2.4. *Relación entre autocuidado y la dimensión clima organizacional en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana*

Tabla 16

Análisis de la relación entre autocuidado y la dimensión clima organizacional

	Medidas de resumen	Autocuidado
Clima organizacional	R de Pearson	-0.010
	P valor	0.957

Nota: Elaboración propia

La **tabla 16** indica que no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan afirmar que el clima organizacional y el autocuidado estén relacionados, ya que el análisis mostró un coeficiente de correlación de Pearson de -0.010 y un valor p de 0.957, lo que no alcanza el nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

2.2.5. *Relación entre autocuidado y la dimensión estructura organizacional en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana*

Tabla 17
Análisis de la relación entre autocuidado y la dimensión estructura organizacional

	Medidas de resumen	Autocuidado
Estructura organizacional	R de Pearson	0.051
	P valor	0.789

Nota: Elaboración propia

La **tabla 17** revela que no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan afirmar que la estructura organizacional y el autocuidado estén relacionados, ya que el análisis arrojó un coeficiente de correlación de Pearson de 0.051 y un valor p de 0.789, lo que no alcanza el nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

2.2.6. *Relación entre autocuidado y la dimensión territorio organizacional en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana*

Tabla 18
Análisis de la relación entre autocuidado y la dimensión territorio organizacional

	Medidas de resumen	Autocuidado
Territorio organizacional	R de Pearson	-0.162
	P valor	0.392

Nota: Elaboración propia

La **tabla 18** indica que no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan afirmar que el territorio organizacional y el autocuidado estén relacionados, ya que el análisis mostró un coeficiente de correlación de Pearson de -0.162 y un valor p de 0.392, lo que no alcanza el nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

2.2.7. *Relación entre autocuidado y la dimensión tecnología en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana*

Tabla 19

Análisis de la relación entre autocuidado y la dimensión tecnología

	Medidas de resumen	Autocuidado
Tecnología	R de Pearson	-0.226
	P valor	0.229

Nota: Elaboración propia

La **tabla 19** muestra que no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan afirmar que la tecnología y el autocuidado estén relacionados, ya que el análisis arrojó un coeficiente de correlación de Pearson de -0.226 y un valor p de 0.229, lo que no alcanza el nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

2.2.8. *Relación entre autocuidado y la dimensión influencia del líder en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana*

Tabla 20

Análisis de la relación entre autocuidado y la dimensión influencia del líder

	Medidas de resumen	Autocuidado
Influencia del líder	R de Pearson	0.076
	P valor	0.691

Nota: Elaboración propia

La **tabla 20** indica que no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan afirmar que la influencia del líder y el autocuidado estén relacionados, ya que el análisis mostró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.076 y un valor p de 0.691, lo que no alcanza el nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

2.2.9. *Relación entre autocuidado y la dimensión falta de cohesión en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana*

Tabla 21

Análisis de la relación entre autocuidado y la dimensión falta de cohesión

	Medidas de resumen	Autocuidado
Falta de cohesión	R de Pearson	-0.091
	P valor	0.632

Nota: Elaboración propia

La **tabla 21** revela que no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan afirmar que la falta de cohesión y el autocuidado estén relacionados, ya que el análisis arrojó un coeficiente de correlación de Pearson de -0.091 y un valor p de 0.632, lo que no alcanza el nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

2.2.10. *Relación entre autocuidado y la dimensión respaldo de grupo en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana*

Tabla 22

Análisis de la relación entre la dimensión respaldo de grupo y autocuidado

	Medidas de resumen	Autocuidado
Respaldo de grupo	R de Pearson	-0.006
	P valor	0.975

Nota: Elaboración propia

La **tabla 22** indica que no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan afirmar que el respaldo del grupo y el autocuidado estén relacionados, ya que el análisis mostró un coeficiente de correlación de Pearson de -0.006 y un valor p de 0.975, lo que no alcanza el nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$).

DISCUSIÓN

El **objetivo general** de la presente investigación es determinar la relación entre autocuidado y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana. En el estudio de Rosas et al (2020), se concluyó que mientras la capacidad de autocuidado era mayor, en los docentes de la facultad de enfermería, menor era su nivel de estrés. Sin embargo, en el presente estudio, los resultados indican que no se evidencia una relación estadística entre ambas variables. Lo cual no confirma la hipótesis general planteada en este estudio. Estos resultados nos pueden indicar que, si los docentes practican o no estrategias de autocuidado, esto no tendría que ver con el nivel que puedan presentar de estrés laboral. Es decir, la investigación nos está haciendo ver que no necesariamente el autocuidado se relaciona con el nivel de estrés que puedan tener los docentes. Sino, habría otros factores que contribuyen a ello. Sobre lo particular, citamos a Ivancevich, Konospaske y Matteson (2006), quienes plantean que adicionalmente a aspectos personales, el estrés laboral puede deberse a estresores de ambiente físico, grupal u organizativo.

Existen otras estrategias aparte del autocuidado, que se podrían estar poniendo en práctica y que podrían influir en el nivel de estrés laboral de los docentes, como ocurre, por ejemplo, con las condiciones laborales favorables. Ello coincidiría con lo propuesto por Olmedo y colaboradores (2024), quienes refieren que, si los docentes trabajan en un ambiente interno positivo, cuentan con apoyo administrativo, oportunidades de desarrollo o un liderazgo eficaz, su motivación mejoraría significativamente y, por ende, repercutiría en la calidad educativa que

brinden a sus alumnos. Entendiéndose la motivación como un factor que contrarresta el estrés laboral.

Adicionalmente, cabe mencionar que estos resultados también pueden haber estado influenciados por las características estadísticas propias de los datos analizados. Específicamente, la baja relación obtenida podría deberse a que la prueba de correlación de Pearson detecta únicamente relaciones lineales, mientras que, según los gráficos de dispersión del estudio, los datos presentan una relación no lineal. Por ello, los resultados estadísticos hallados, pueden no reflejar adecuadamente la verdadera asociación entre las variables.

Respecto a los **objetivos específicos**, no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan establecer una relación entre alguna de sus dimensiones. Sobre el particular, podemos plantear lo siguiente: en torno al *autocuidado mental* y *el estrés laboral*, los datos obtenidos nos permiten entender que la gestión de emociones, pensamientos y conductas, no presenta relación con el nivel de estrés laboral que puedan presentar los docentes. Esto contrasta con lo planteado por Alvitez (2019), quien encontró que los niveles de estrés docente se relacionan con factores como depresión, ansiedad y evaluaciones negativas sobre el entorno o el propio rol docente. Esta discrepancia podría deberse a que existen otros factores que inciden en el estrés laboral y que van más allá del autocuidado mental. Ello podría deberse a que existen otros factores que llegan a impactar en el estrés laboral, no solamente el autocuidado mental. Por ejemplo, otro de estos factores podría ser el clima colaborativo que exista dentro de una institución. Según lo mencionado por los autores Díaz, Guevara y Vidaurre (2019), las variables de estrés laboral y clima

organizacional muestran una relación inversa y significativa, lo que indica que, a mejores condiciones de clima laboral, los colaboradores presentan menores niveles de estrés.

Respecto al *autocuidado social y el estrés laboral*, de acuerdo a los resultados se llega a entender que la construcción y mantenimiento de relaciones interpersonales positivas, no presenta relación con el nivel de estrés laboral que puedan presentar los docentes. Según UNICEF (2021), el autocuidado social es la construcción de vínculos socio afectivos saludables, el tener una red de apoyo emocional y la toma de conciencia sobre el impacto que ciertas reacciones propias tienen sobre los demás. En ese sentido, que no se haya encontrado una asociación significativa podría indicar que algunos docentes no basan el manejo de su estrés en los aspectos sociales del autocuidado. Esta idea es coherente con lo señalado por Sánchez (2017), citado por Alvitez (2019), quien sostiene que existen factores sociolaborales que contribuyen al estrés docente, entre ellos la percepción de escaso apoyo social y organizacional. Por otro lado, es posible que ciertos docentes se podrían enfocar mucho más en otros aspectos personales, como actividades recreativas o pasatiempos. Según los autores Carazo y Chaves (2015), la recreación se presenta como una estrategia efectiva para controlar el estrés laboral y favorecer la calidad de vida. Los efectos positivos de la recreación sobre el manejo del estrés podrían deberse al bienestar general que generan las actividades recreativas. Estas se definen como un conjunto de actividades placenteras, realizadas en el tiempo libre, que generan disfrute y fomentan el desarrollo integral del individuo. Por ejemplo, practicar algún deporte, realizar actividades artísticas, actividades relacionadas con la naturaleza, turismo, entre otras.

Asimismo, respecto al *autocuidado espiritual* y *el estrés laboral*, no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan establecer una relación. Los resultados hallados nos permitirían entender que la búsqueda de significado y propósito en la vida, no influye en el nivel de estrés laboral que puedan presentar. Según Lam y colaboradores (2024) el autocuidado espiritual promueve la introspección; por lo que, con actividades como la meditación o el desarrollo del amor propio en momentos de soledad, podremos vivir en mayor armonía y potenciar nuestra paz interior (Zohar, 2017). Sin embargo, Olarte et al. (2021) destacan que los efectos beneficiosos de prácticas contemplativas o de relajación dependen también de su regularidad y del tipo de actividades concretas que se realicen. Estos autores señalan que meditar o relajarse durante 15 minutos diarios, junto con incorporar pausas activas de desconexión laboral, permite retomar las actividades con mayor vitalidad y positivismo. De acuerdo a esta perspectiva, podría ser que algunas personas no realizan prácticas de meditación sistemáticas o con la frecuencia necesaria como para generar la introspección deseada; o también es posible que manejan el estrés laboral sin enfocarse solamente en actividades que favorezcan su autocuidado espiritual. Estos podrían ser factores tangibles como el descanso adecuado o la actividad física. Según lo hallado por Obregón y colaboradores (2024), evidenciaron efectos positivos de la actividad física en la disminución del estrés laboral. Este programa de activación física constaba de pausas activas y gimnasia laboral; estiramientos, masajes, o ejercicios de movilidad articular de bajo impacto; de manera adicional a la práctica de yoga y ejercicios de respiración.

Por otro lado, en torno al *autocuidado y el clima organizacional*, no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan establecer una relación. Larico et al (2021) indicaron que el estrés era causado por factores como el clima organizacional deficiente y condiciones laborales poco favorables. Sin embargo, los resultados hallados nos permitirían entender que a pesar de que los docentes practiquen o no el autocuidado, este no llega a relacionarse con el clima organizacional de la institución donde trabajan. Según los autores Ivancevich y Matteson, citado por Gonzáles (2016), el clima organizacional vendría a ser todo lo que compone el ambiente de trabajo en el que se desempeña el trabajador en una institución. También, Bustillos (2016) define al clima organizacional como el ambiente físico y social, donde una persona desempeña su trabajo diariamente, considerando el trato y los tipos de liderazgo que un jefe puede tener con sus subordinados. De acuerdo a estas definiciones, podría ser que el clima organizacional depende de diversos factores dentro de la institución. Según lo mencionado por Zamora y colaboradores (2024), refieren que el clima organizacional en el ámbito educativo es muy amplio. Este llega a abarcar las normas estipuladas en la institución educativa o la cooperación entre compañeros. Incluso llegan a resaltar la necesidad de que exista un equilibrio en la estructura jerárquica de la institución, para fomentar la autonomía del docente y crear un clima propicio para su desempeño. A partir de esa información, el clima podría verse afectado por factores como las normas, jerarquías o funciones que ya están estipuladas dentro de la institución y no solo se relacionaría con el autocuidado.

Respecto al *autocuidado y la estructura organizacional*, no se hallaron datos estadísticamente significativos que permitan establecer una relación. Los

resultados hallados nos permitirían entender que a pesar de que los docentes practiquen o no el autocuidado, este no llega a relacionarse con la estructura organizacional que presenta la institución donde trabajan. Según los autores Ivancevich y Matteson, citado por Gonzáles (2016), la estructura organizacional evalúa la organización jerárquica que existe en el trabajo. Según la información mencionada, puede ser que para delimitar la estructura organizacional se tomen en cuenta diversos factores como el contemplar aspectos de autocuidado, pero colectivo o institucional. Según los autores Pineda y colaboradores (2021), afirman que la estructura organizacional hace referencia a la forma en que las actividades se organizan, dividen y agrupan según el área de trabajo; en este proceso, es fundamental considerar la valoración de la opinión de cada persona, sus necesidades y habilidades, promoviendo así el bienestar del grupo.

En torno al *autocuidado y el territorio organizacional*, los resultados hallados nos permitirían entender que, el territorio organizacional; el cual se refiere a la relación que existe entre el área del trabajador con las demás áreas de la institución, como es definido por Ivancevich y Matteson, citado por Gonzáles (2016); puede mantenerse sin depender del autocuidado de los empleados. En esa línea, Morón (2014) señala que una empresa se divide en departamentos o áreas tomando en cuenta las tareas que se lleva a cabo en la institución, distribuyéndolas para que estén coordinadas adecuadamente, para poder alcanzar un objetivo en común; estas divisiones pueden darse dependiendo de los productos, clientes, procesos o funciones. A partir de lo señalado anteriormente, podemos entender que la estructura y dinámica territorial de una organización están asociadas principalmente a factores operativos y estratégicos, sin poner énfasis en aspectos

personales como el autocuidado de los trabajadores. En este sentido, se podría inferir que las prácticas de autocuidado adoptadas por los empleados no tendrían un impacto directo sobre la configuración o funcionamiento del territorio organizacional. Además, los aspectos personales no necesariamente se encuentran vinculados en las decisiones tomadas por la institución; muchas veces el docente solo tiene que adaptarse en el área o departamento en el cual le tocará trabajar.

Asimismo, en torno al *autocuidado y la tecnología*; siendo esta última definida como la presión para adaptarse a cambios tecnológicos constantes, falta de capacitación, miedo a quedar obsoleto o perder el puesto de trabajo por no dominar la tecnología (Villalobos, 2009); los resultados hallados nos permitirían entender que, al ser un estresor de carácter organizacional; como lo señalan Ivancevich et al (1980) citado por Medina, Preciado y Pando (2007); la tecnología no dependería estrictamente del autocuidado de los docentes. Bajo esta misma línea, Medina et al (2007) menciona que los estresores de carácter organizacional son aspectos del ámbito laboral que pueden provocar tensión, como las demandas tecnológicas, los cambios organizacionales o la ambigüedad de rol. De igual manera, Sauter, Hurrell, & Cooper (1990) indican que los aspectos organizacionales del trabajo, como el cambio tecnológico, son fuentes de estrés laboral que no pueden abordarse únicamente mediante estrategias individuales o de autocuidado, sino que requieren intervenciones a nivel organizacional.

En torno al *autocuidado y la influencia del líder*, los resultados nos permitirían entender que la influencia del líder; definida por Ivancevich et al (1980), como el grado en que el comportamiento del jefe directo como la falta de apoyo, la

crítica constante o la falta de claridad puede generar tensión y malestar en el trabajador, convirtiéndose en un estresor organizacional; no depende del autocuidado de los docentes. Bajo esta misma narrativa, Bolívar (2010), sostiene que el liderazgo educativo efectivo no se define exclusivamente por las características personales del líder, sino por su capacidad de generar mejoras organizacionales, principalmente mediante su impacto en la motivación del personal, el compromiso laboral, las estrategias de enseñanza y el fortalecimiento de las habilidades del profesorado para ejercer liderazgo. De igual modo, Sauter et al (1990), mencionan que las prácticas de supervisión del líder pueden provocar estrés laboral y requieren de soluciones organizacionales más que depender únicamente de estrategias de afrontamiento individuales. A partir de estas ideas, se infiere que el autocuidado; empleado por los docentes como una estrategia personal de afrontamiento para reducir el estrés laboral, no resulta suficiente ni decisivo frente a la influencia del líder, dado que esta constituye un factor organizacional cuya gestión depende en gran medida del estilo de supervisión y de las condiciones establecidas por la propia organización.

De igual manera, en torno al *autocuidado y la falta de cohesión*, los resultados hallados nos permitirían entender que la falta de cohesión; entendida como la ausencia de apoyo, confianza y colaboración entre compañeros de trabajo (Ivancevich et al, 1980); puede deberse a factores externos, más allá del autocuidado. Es decir, aunque una persona practique autocuidado, esto no necesariamente se traduce en un mejor clima de apoyo o colaboración entre compañeros, ya que la cohesión del grupo puede verse afectada por variables organizacionales como la sobrecarga laboral, el clima organizacional deficiente o

las condiciones laborales desfavorables, tal como señala el estudio de Larico et al. (2021). Asimismo, Gil-Monte (2012) acota que la cohesión social en el trabajo no se puede reducir al autocuidado individual; sino que precisa intervenciones a nivel organizacional y en las relaciones entre colegas. De igual forma, la European Agency for Safety and Health at Work (2014) especifica que el bajo apoyo social y la escasa cohesión del equipo son riesgos organizacionales que necesitan medidas a nivel organizativo, y que no se debe esperar que los trabajadores se adapten de manera individual.

En torno al *autocuidado y el respaldo de grupo*; siendo este último entendido como el apoyo emocional, profesional y técnico que el personal docente recibe de su equipo (OIT-OMS, 2022); los resultados demuestran que los docentes pueden recibir apoyo de sus colegas, aunque no tengan hábitos de autocuidado individual adecuadamente desarrollados. A partir de ello, Ugalde y Canales (2016) destacan que el liderazgo académico, junto con la comunicación asertiva, la motivación y el entusiasmo, son elementos clave para favorecer el trabajo en equipo y mejorar la gestión académica en contextos educativos, lo cual repercute positivamente en el rendimiento institucional. Asimismo, Ramos y Tamariz (2024) señalan que la colaboración entre docentes a través de reuniones de trabajo, espacios de diálogo pedagógico y grupos interdisciplinarios potencia la gestión pedagógica y mejora el desempeño docente. A partir de lo expuesto, se infiere que el respaldo de grupo es una herramienta colectiva que no depende directamente del autocuidado individual, sino de dinámicas relacionales, liderazgos positivos y espacios de interacción profesional. Su efectividad se sostiene en factores

organizacionales y grupales, más que en las prácticas personales de bienestar de cada docente.

Por otro lado, en cuanto a los resultados descriptivos que obtuvimos, en primer lugar, el 76.70% de la muestra estuvo compuesta por mujeres, lo que evidencia una participación mayoritaria de docentes femeninas en el estudio. Según el INEI (2023), en el Perú el 58% del profesorado está compuesto por mujeres y el 42% por hombres, reflejando que la docencia es una profesión predominantemente femenina a nivel nacional. Garcés et al. (2023) señalan que las mujeres tienden a experimentar mayores niveles de estrés, debido a las múltiples demandas psicosociales que presentan. Sin embargo, en la presente investigación la muestra obtuvo bajos niveles de estrés laboral y altos niveles de autocuidado, lo que sugiere la presencia de factores protectores que podrían estar modulando la experiencia del estrés en esta población específicamente.

Asimismo, en la presente investigación, el mayor porcentaje de docentes (53,30%) se ubicó en el rango de 31 a 40 años, constituyendo más de la mitad de la muestra. Esta distribución se alinea con los datos del INEI (2023), que señala que el 55,9% de los docentes en el Perú tienen entre 30 y 49 años. Según Agyapong et al. (2022), los niveles más altos de estrés docente suelen presentarse en profesores mayores de 40 años, lo que indica que los grupos de menor edad, como el que predomina en esta investigación, tienden a experimentar menores niveles de estrés ocupacional. En coherencia con esta evidencia, la muestra del estudio mostró bajos niveles de estrés laboral y altos niveles de autocuidado, lo que sugiere que la

composición etaria podría estar actuando como un factor protector en estos resultados.

Finalmente, respecto a la distribución de los docentes según el nivel educativo al que enseña, el mayor porcentaje de docentes se ubicó en el nivel de secundaria (50%). Esta distribución se alinea con el INEI (2024), donde se indica que el 39,3% enseña al nivel secundaria, 41,5% primaria y el 19,2% enseña al nivel inicial. Según Linares (2023), se halló diferencias en el nivel de estrés laboral según nivel de enseñanza de los docentes ($p = 0.390$); siendo los docentes del nivel secundaria los que obtuvieron mayores niveles de estrés.

CONCLUSIONES

- Los hallazgos de esta investigación muestran que no se encuentra una relación estadísticamente significativa entre el autocuidado y el estrés laboral en la población de docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana, lo que implica el rechazo de la hipótesis general planteada. Esto sugiere que las prácticas de autocuidado, no se vinculan directamente con los niveles de estrés laboral.
- De igual manera, se rechazaron las hipótesis específicas planteadas, ya que no se encontró evidencia estadísticamente significativa que permita afirmar la existencia de una relación entre las dimensiones del autocuidado y el estrés laboral. Igualmente, tampoco se encontró la relación entre las dimensiones del estrés laboral y el autocuidado, lo que refuerza la ausencia de asociación entre ambas variables en este estudio.
- La prueba de Pearson, utilizada en este estudio, detecta relaciones lineales, por lo que puede no haber reflejado correctamente la relación real entre las variables, ya que los gráficos de dispersión del estudio, presentaron una relación no lineal.
- De acuerdo a los resultados descriptivos hallados, el total de docentes evaluados cuentan con un muy alto nivel de autocuidado. Así como, cuentan con un nivel bajo de estrés laboral.
- Analizando los puntajes obtenidos, según el sexo, tanto hombres como mujeres demostraron un nivel muy alto de autocuidado y un nivel bajo de estrés laboral. No hay diferencias entre ambos sexos. Esto sugiere que,

independientemente del sexo, los participantes mantienen buenas prácticas de autocuidado y presentan un bajo nivel de estrés en el entorno laboral.

- La descripción demográfica revela que el grupo de docentes estuvo conformado mayoritariamente por mujeres jóvenes con formación universitaria, que se desempeñan en la enseñanza de múltiples materias en el nivel secundario.

RECOMENDACIONES

- Ampliar el estudio de estas variables en un mayor número de instituciones educativas, con la finalidad de tener un mayor alcance de los resultados y fortalecer la validez de los hallazgos.
- Se recomienda que futuras investigaciones sobre esta temática se desarrollen bajo un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), con el propósito de obtener una comprensión más completa de las variables estudiadas; ya que, incorporar la perspectiva cualitativa en próximas investigaciones permitiría explorar factores personales y contextuales de la vida diaria de los docentes, que podrían influir en los resultados obtenidos.
- Considerar el uso de pruebas estadísticas que permitan identificar relaciones no lineales entre variables, ya que aplicar métodos alternativos de análisis podría ofrecer una comprensión más precisa y completa de la relación entre ambas variables.
- Implementar espacios de escucha y psicoeducación para los 30 docentes de pertenecientes a la muestra del estudio; orientados a la regulación emocional, validación y fortalecimiento de habilidades de afrontamiento, incluyendo manejo de pensamientos autoexigentes, establecimiento de límites laborales saludables y estrategias breves de regulación ante las demandas escolares.
- Realizar estudios longitudinales en distintos periodos del año escolar para observar cómo fluctúan los niveles de estrés docente según las exigencias del calendario y así orientar intervenciones preventivas más precisas.

REFERENCIAS

- Abreu de Góes, F. M. (2022). Autocuidado espiritual. En Autocuidado: Núcleo do Eu (cap. 13). SBA / WFS. https://www.sbahq.org/wp-content/uploads/2022/11/e-book_Nucleo.pdf
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), Article 10706. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Alvites, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000300006
- Arenas, L., Jasso, J., y Campos, R. (2011). Autocuidado: elementos para sus bases conceptuales. *Global Health Promotion*, 18(4), 42-48. <https://vidasaludable.udec.cl/node/487#:~:text=Hay%20distintos%20tipos%20de%20autocuidado,%2C%20social%2C%20mental%20y%20emocional>
- Barrenechea, D., Flores, G., y Sulca, E. (2018). *Prácticas de autocuidado en las dimensiones físico, social y psicológico, en adolescentes de una institución educativa, marzo 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Cayetano Heredia].

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/4381/Practicas_BarrenecheaLagos_Dora.pdf?sequence=1

Barrera, M. Chaparro, C. Plazas, L. Buitrago, L. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas, consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 131-146.

Bazan, G. (2022). *Relación entre el Estrés y el Desempeño Laboral en Docentes de una Universidad Privada de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79254/Bazan_RGm-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Berrío, N. & Vieco, G. (2021). El autocuidado, entre la prevención y la promoción de la salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 22, 69-76.

<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/277/273>

Berrocal, F. (2023). Influencia del estrés laboral en el bienestar psicológico de profesores en Ayacucho. *Revista Educación*, 21(22), 12-22.

<https://revistas.unsch.edu.pe/index.php/educacion/article/view/473/374>

Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. *Revista Ciencia y Cultura*, 12, 71-78.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008&lng=es&tlng=es.

Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora. Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas Individuo y Sociedad*, 9(2).

<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>

- Buitrago, L. A., Barrera, M. A., Plazas, L. Y., & Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investigación En Salud Universidad de Boyacá*, 8(2), 149-172. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Buk. (2023). *Reporte de burnout laboral*. <https://info.buk.pe/reporte-de-burnout-laboral>
- Bustillos, L. (2016). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa M.C. Distribuciones S.A. del Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24527/1/TESIS-LUC%C3%8DA-BUSTILLOS.pdf>
- Calagua, R. (2025, 11 13). Comportamiento del consumidor peruano: 71 % pagaría lo que fuera por su salud. Mercado Negro. <https://www.mercadonegro.pe/actualidad/comportamiento-del-consumidor-peruano-71-pagaria-lo-que-fuera-por-su-salud/>
- Campó, S. (2024). Según encuesta de Ipsos, 58 % de los peruanos no puede ir a trabajar cuando siente estrés: ¿Cómo cuidar la salud mental en el trabajo? *Infobae Perú*. Recuperado de <https://www.infobae.com/peru/2024/02/26/segun-encuesta-de-ipsos-58-de-los-peruanos-no-puede-ir-a-trabajar-cuando-siente-estres-como-cuidar-la-salud-mental-en-el-trabajo/>

- Carazo, P., & Chaves, K. (2015). Recreación como estrategia para el afrontamiento del estrés en ambientes laborales. *EmásF, Revista Digital de Educación Física*, 6(36), 43–55. <https://hdl.handle.net/10669/86248>
- Centro de Vida Saludable de la Universidad de Concepción de Chile. (2020). *Autocuidado, un acto de amabilidad contigo*. Consejos de Vida Saludable. <https://vidasaludable.udec.cl/node/487>
- Cerna, Y. (2023). Nivel de autoestima y prácticas de autocuidado en adolescentes de una institución educativa, Lima 2022 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/renati/2396099?utm>
- Chipoco, J. Flores, A. Torres, L. Varea, U. (2018). *Felicidad y estrés laboral de los trabajadores en una agencia de aduanas del Callao* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13681>
- Costa de Albuquerque, M., Mentzingen, C., y Alves, R. (2022). *Autocuidado: ¿Cuánto estás comprometido?* Sociedad Brasileña de Anestesiología. <https://wfsahq.org/wp-content/uploads/E-book-Nucleo-do-Eu-Espanhol.pdf>
- Díaz, F., Guevara, S. & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV-Hacer*, 8(1), 31–40. Recuperado de <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545>

- Díaz, F., Guevara, S., & Vidaurre, W. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV HACER*, 8(1), 31-40. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/ucv-hacer/article/view/545/525>
- Espinoza-Freire, C. E. E., Tinoco-Izquierdo, W. E., & Sánchez-Barreto, X. del R. (2017). Características del docente del siglo XXI. *Olimpia: Publicación Científica de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 14(43), 39-53. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6210816.pdf>
- European Agency for Safety and Health at Work & European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2014). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Publications Office of the EU. <https://doi.org/10.2806/70971>
- Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. *Revista CULCyT: Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31-42. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7188504.pdf>
- Garcés-Delgado, Y., García-Álvarez, E., López-Aguilar, D., & Álvarez-Pérez, P. R. (2023). Incidencia del género en el estrés laboral y burnout del profesorado universitario. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41-60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237–241. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2012.292.348>

Gil-Monte, P. R. (2012). Manual de riesgos psicosociales en el trabajo. Madrid: Pirámide.

González, A. (2017). La salud de los docentes y sus hábitos de cuidado: una relación que nos afecta. [Tesis de maestría, Universidad de la Laguna].
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/10871/La%20salud%20de%20los%20docentes%20y%20sus%20habitos%20de%20cuidado%20una%20relacion%20que%20nos%20afecta.pdf?sequence=1>

GRIAL. (s. f.). Función Psicopedagógica: El Docente como Orientador. Manual de eLearning. Recuperado de:
http://tutoriales.grial.eu/manual/22_funcin_psicopedaggica_el_docente_como_orientador.html

Helpsi. (s. f.). *La importancia del autocuidado*. <https://helpsi.mx/autocuidado-y-tipos-de-autocuidado/>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta Edición). Mc Graw Hill.
https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Herrera, A. (2019). Desafiar los problemas es mejor que evitarlos: Estrategias de afrontamiento y Bienestar Psicológico. [Tesis de maestría, Universidad de la Laguna].
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/17283/Desafiar%20los%20p>

[roblemas%20es%20mejor%20que%20evitarlos%20Estrategias%20de%20afrentamiento%20y%20Bienestar%20psicologico.pdf?sequence=1](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/13385/16160)

Huéscar, E., López, C., & Cervelló, E. (2017). Relación de los estilos de liderazgo, cohesión grupal, potencia de equipo y rendimiento en jugadores de fútbol no profesionales. *Universitas Psychologica*, 16(4), 1–14
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/13385/16160>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023, julio 6). Cerca de 600 mil maestros conmemoran su día en el Perú.
<https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/cerca-de-600-mil-maestros-conmemoran-su-dia-en-el-peru-12287/>

Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress at work: A managerial perspective*. Scott, Foresman and Company.

Karazawa, A. (2022). Autocuidado: ¿Cuánto estás comprometido? [E book].
https://wfsahq.org/wp-content/uploads/E-book-Nucleo-do-Eu-Espanhol.pdf?utm_

Lam-Flores, S. L., Alva-Olivos, M. A., Turriate-Chávez, J., & Castillo-Vásquez, J. S. (2024). Desarrollo y validación de la Escala de Autocuidado de Salud Mental en adultos peruanos. *Población y Salud en Mesoamérica*, 21(2).
<https://doi.org/10.15517/psm.v21i2.56277>

Larico, E. Machaca, D. Condori, L. Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Revista Dominio de la*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8384002>

Lazo, M. Lazo, A. (2019). Clima laboral y vulnerabilidad al estrés en trabajadores de una empresa de industria textil. *Revista De Psicología*, 8(2), 61-79.

<https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/134>

Linares, M. (2022). Estrés laboral y motivación laboral en docentes de educación básica regular de Bambamarca. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2194/Linares%20Fernandez%2c%20Miuler%20Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>(<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2194/Linares%20Fernandez%2c%20Miuler%20Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>)

Linares, M. J. (2022). Estrés laboral y motivación laboral en docentes de educación básica regular de Bambamarca [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional UA.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2194>

López, H. Gonzáles, C. Sambrano, I. Pionce, J. Cañarte, F. (2018). Estrategias de autocuidado para prevenir el estrés laboral en docentes universitarios. NESUM-Ciencias: *Revista Científica Multidisciplinaria*.

<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unsumciencias/article/view/104/>

[73](#)

- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/pub/capsllibres/2015/138605/metodoinvsocua2015.pdf>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). Metodología de la investigación social cuantitativa: Capítulos 3 y 4. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès): Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163560/metinvsocua_cap3-4.pdf
- Lorenzo, R., Pilamunga Condo, J., Romero, S., y, Cano de la Cruz, Y. (2024). Develando causas del estrés laboral docente: análisis y discusión. *Revista Conrado*, 20(100),168-178. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v20n100/1990-8644-rc-20-100-168.pdf>
- Mallma Cristóbal, F. M. V. (2022). *Competencia digital y actitud hacia el uso de las TIC en docentes de un instituto superior de Lima, 2021* [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/10630>
- Medina Aguilar, S., Preciado Serrano, M. de L., & Pando Moreno, M. (2007). Adaptación De La Escala De Estrés Laboral Organizacional Para Trabajadores Mexicanos. *RESPYN Revista Salud Pública Y Nutrición*, 8(4). <https://respyn.uanl.mx/index.php/respyn/article/view/197>
- Medina, F., Preciado, J., & Pando, M. (2007). *Factores psicosociales y estrés laboral: Un enfoque organizacional*. México: Plaza y Valdés.

- Mendoza, E. (2024). Desempeño docente y su relación con el uso de herramientas tic en las instituciones educativas secundaria del distrito de Chucuito. *Facultad de ciencias de la educación* [Tesis de licenciatura]. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/21992/Mendoza_Mamani_Evelyn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mercado Negro. (2023). Comportamiento del consumidor peruano: 71% pagaría lo que fuera por su salud. *Mercado Negro*. [Artículo en línea]. <https://www.mercadonegro.pe/actualidad/comportamiento-del-consumidor-peruano-71-pagaria-lo-que- fuera-por-su-salud/>
- Ministerio de Salud del Perú. (2025). *Día del Trabajo: INSM alerta sobre el impacto del estrés laboral en la salud mental*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1159567-dia-del-trabajo-insm-alerta-sobre-el-impacto-del-estres-laboral-en-la-salud-mental>
- Morán, P. (2004). La docencia como recreación y construcción del conocimiento Sentido pedagógico de la investigación en el aula. *Perfiles educativos*, 26(105-106), 41-72. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982004000100003
- Morón, G. (2014). La organización como clave del éxito empresarial. Universidad Internacional de la Rioja. https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/2336/Gemma_Moron_Molina_B.pdf

- Moscoso, H. (2021). Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes del nivel primario en el distrito de Chilca-Huancayo en tiempos de pandemia por la COVID-19 – 2020 [Tesis para optar al título de Licenciada en Psicología, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10485>
- Muñoz, V. y Campiño, A. (2020). Relación entre satisfacción laboral y estrés laboral en docentes de bachillerato de una institución educativa pública de la ciudad de Pereira. Universidad Católica de Pereira. <http://hdl.handle.net/10785/6278>
- Naranjo, Y. (2019). Modelos metaparadigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(6), 814-825. <https://www.redalyc.org/journal/2111/211166534013/html/>
- Naranjo, Y., Concepción, J. & Rodríguez, M. (2017). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. *Gaceta Médica Espirituana*, 19(3), 89 100. https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212017000300009
- Navarro, Y., & Castro, M. (2010). Modelo de Dorothea Orem aplicado a un grupo comunitario a través del proceso de enfermería. *Enfermería Global*, 9(2). <https://doi.org/10.6018/eglobal.9.2.106821>
- Obregón, G. Gustavo, L. Bonifaz, I. Santillán, R. (2024). Programa de activación física para disminuir el estrés laboral en docentes universitarios. *Revista*

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03002024000100037&script=sci_abstract&tlng=en

OIT, (2016). Estrés Laboral. Organización Internacional de trabajo.

<https://www.ilo.org/es/media/55341/download>

Olarte, L. (2021). Estrategias para disminuir el estrés laboral en docentes de primaria del colegio Saludcoop Sur año 2021. [Tesis de posgrado, Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano, Universidad Uniagustiniana]

<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2064>

Olmedo, E., Pardo, S., Camacho, B., Cueva, M., Pacheco, M. C., Camacho, M., Camacho, D., & Gaona, S. (2025). La motivación docente como pilar fundamental de la excelencia educativa. *Revista InveCom*, 5(1), e501061.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11491705>

Organización de la Naciones Unidas. (2023). La docencia no es atractiva: Faltan maestros y sobra estrés. <https://news.un.org/es/story/2023/10/1524617>

Organización Mundial de la salud. (2020). En tiempos de estrés, haz lo que importa: una guía ilustrada. https://cdn.who.int/media/docs/default-source/mental-health/sh-2020-spa-3-web.pdf?sfvrsn=34159a66_2

Organización Mundial de la Salud. (2023). Estrés. <https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress>

- Organización Mundial de la Salud. (2024). *La salud mental en el trabajo*. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>
- Páez, M. (2020). La salud desde la perspectiva de la resiliencia. *Archivos de Medicina (Col)*, 20(1), 203-216. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538020/html/>
- Paredes, K. (2020). Dimensiones De Personalidad Y Estrés Laboral En Docentes De Una Corporación Educativa De Lima Sur. *Universidad Autónoma del Perú*. [Tesis para optar el título de licenciatura en psicología]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1102/Paredes%20Melquiades%2C%20Kelly%20Sofia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Párraga, K. & Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 4(7 Ed. esp.), 142-155.
- Peña, H, & Villon, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional [*Work Motivation. Fundamental Element in Organizational Success*]. *Revista Científica*, 3(7), 177-192 https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Peralta, Y. (2023). Autocuidado de la salud mental de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad Continental

Huancayo. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180
<https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/9843>

Pineda, V. Erazo, J. (2021). La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(12).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984998>

Pizarro, J. (2022). Estrategias para manejar el estrés docente por el uso de las TIC en una I.E inicial del distrito de Miraflores durante la educación a distancia [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. *Repositorio PUCP*. <https://tesis.pucp.edu.pe/items/f67f258e-57bc-4cd2-87fe-751bee5c286b>

Prado, L., González, M., Paz, N., y Romero, K. (2021). La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Orem punto de partida para calidad en la atención. *Revista de Medicina Electrónica*, 36(6), 835-836.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v36n6/rme040614.pdf>

Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP, & Ministerio de Educación y Comunidad Aprendizaje con Bienestar. (2022). Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente de servicios educativos públicos de Educación Básica Regular (EBR). *Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP*.
https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/188522/EVIDENCIAPULSO_0005.pdf.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Ramos, E.; & Tamariz, H. (2024). Acompañamiento pedagógico en docentes de educación básica en el Perú durante la pandemia. *Revista Científica*, 9(32), 62-79. https://ve.scielo.org/scielo.php?lng=es&nrm=iso&pid=S2542-29872024000200062&script=sci_arttext&tlng=es&utm_source=chatgpt.com
- Rosas, M. y Cáceres, T. (2020). Capacidad de autocuidado y estrés laboral en tiempos de pandemia en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de San Agustín. [*Repositorio UNSA*]. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/a7f8860f-3484-444d-8f39-3661e27de785>
- Saldarriaga, G. (2021). Estrategias de autocuidado para disminuir el estrés laboral en docentes del Instituto Superior Pedagógico Hermano Victorino Elorz Goicoechea Sullana, 2020. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63919/Espinosa_SG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Santana, H. Peña, A. (2024). Relación entre la inteligencia emocional y el afrontamiento del estrés en docentes. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 21(42), 104-123. <https://cuaderno.wh201.pucmm.edu.do/index.php/cuadernodepedagogia/article/view/599/687>
- Santiago, M. (2023). El papel fundamental del docente en la teoría de Piaget. <https://grupoblaspascal.com.ar/cual-es-el-rol-del-docente-segun->

[piaget/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Piaget%2C%20el%20docente%20no,l
a%20exploraci%C3%B3n%20y%20la%20experimentaci%C3%B3n](#)

Sauter, S. L., Hurrell, J. J. Jr., & Cooper, C. L. (1990). *Job control and worker health*. Wiley.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

Sommerfeldt, T. (2020). Inteligencia Emocional y Estrés Laboral En Docentes De Educación Escolar Básica Durante La Pandemia Covid-19. *Revista La Saeta Universitaria*, 9 (2), 39-51. <https://www.unae.edu.py/ojs/index.php/saetauniversitaria/article/view/239/235>

Suárez, G.; Torres, N.; Martínez, B.; Medina, J.; Medina, I.; Martín, L.; & Corrales, A. (2024). Análisis de las conductas de autocuidado en sus seis dimensiones: una revisión sistemática. *South Florida Journal of Development*, Miami 5(9), 01-17. <https://ojs.southfloridapublishing.com/ojs/index.php/jdev/article/view/4327/3045>

Sumba, R.; Moreno, P. & Villafuerte, N. (2022). Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. *Revista Científica dominio de las ciencias*, 8(1), 234-261. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383360.pdf>

- Ugalde, M., & Canales, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45–61.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/9146/10671>
- Ugarte, P. (2019). Empresas sanas, trabajadores saludables. *Diario Oficial el Peruano*. <https://elperuano.pe/noticia/87499-empresas-sanas-trabajadores-saludables>
- Unicef. (2021). Manual de autocuidado.
<https://www.unicef.org/elsalvador/media/5036/file/Manual%20de%20Autocuidado.pdf>
- Unidad de Gestión Educativa Local N° 01 San Juan de Miraflores. (s. f.). Programa semanal de autocuidado para docentes y estudiantes “5 minutos que cambiarán tu día” y el Kit socioafectivo de Septiembre 2023.
https://www.gob.pe/institucion/ugelsanjuandemiraflores/buscador?contenido=noticias&institucion=ugelsanjuandemiraflores&sheet=1&sort_by=recent&term=autocuidado
- Van Stolk, C., Staetsky, L., Hassan, E., & Kim, C. W. (2012). Management of psychosocial risks at work: An EU-OSHA guide. En *European Risk Observatory*. European Agency for Safety and Health at Work.
<https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-psychosocial-risks.pdf>
- Velásquez, A. (2023). Salud mental: El 55.8 % de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia. Pulso PUCP.

<https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia>

Velásquez, A. (2023, marzo 3). Salud mental: El 55.8 % de docentes padeció problemas de estrés en el segundo año de la pandemia. Pulso PUCP.

<https://pulso.pucp.edu.pe/noticias/salud-mental-el-55-8-de-docentes-padecio-problemas-de-estres-en-el-segundo-ano-de-la-pandemia>

Villalobos, G. (2009). Manual del Cuestionario de Evaluación del Estrés Laboral OIT/OMS: Adaptación latinoamericana. Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

Xocop, A., & Cardona, M. (2020). El autocuidado emocional en la educación superior. *Revista Científica Internacional*, 3(1), 59–65.

<https://doi.org/10.46734/revcientifica.v3i1.19>

Zamora-Rodríguez, D, Morquecho-Sánchez, R, Delgado-Herrada, M, Morales-Sánchez, V & Acosta-González, A. (2025). Factores que influyen en el clima organizacional en la educación: una revisión sistemática. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 25(1), 1-13.

<https://revistas.um.es/cpd/article/view/621701/376511>

Zúñiga, S. y Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno. *Información Tecnológica*, 29(1), 171-180.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000100171&script=sci_arttext&tlng=en#f2

ANEXOS

ANEXO 1: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN	
Título del estudio:	Autocuidado y estrés laboral en docentes de un colegio privado de Lima Metropolitana
Institución:	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio

Este es un estudio desarrollado por dos investigadoras de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, de la Facultad de Psicología "Leopoldo Chiappo Galli"; en el cuál, se le invita a que participe con la finalidad de conocer la relación entre sus prácticas de autocuidado y el estrés laboral.

Se conoce que en el trabajo pueden surgir muchas demandas que pueden generar estrés laboral; por ello, es muy importante que tengan conocimiento sobre la importancia de contar con buenas prácticas de autocuidado, para hacer frente a esta problemática y manejar el estrés laboral de una manera adecuada.

Procedimientos:

Si decide participar del estudio, el procedimiento será el siguiente:

1. Como primer paso, se le entregará el consentimiento informado (documento actual) para que conozca el propósito del estudio, las medidas de confidencialidad y los beneficios que se le brindará. Tendrá 10 minutos para leerlo detalladamente.
2. Como segundo paso, se entregará una ficha sociodemográfica junto a ambos instrumentos impresos y se comenzará con el llenado. Contará con 20 a 30 minutos aproximadamente y siempre se contará con el acompañamiento y supervisión de las investigadoras, en caso presente dudas o consultas.
3. Como tercer paso, los resultados obtenidos del análisis correspondiente serán entregados a la dirección de la institución educativa. Los resultados que se entregarán, serán los resultados concluyentes y generales, tomando en cuenta a toda la población. No se entregarán resultados específicos.
4. Finalmente, recibirá un taller posterior al análisis de resultados. El objetivo principal del taller será concientizar acerca de la importancia de las prácticas de autocuidado en sus labores diarias, para el buen manejo del estrés.

La duración total de la aplicación será de 40 minutos, aunque en algunos casos el participante puede terminar en menor tiempo, como demorar más. Asimismo, es importante recalcar que **no se le solicitará ninguna información que pueda identificar su identidad** (nombres y apellidos, documento de identidad, entre otros). Por último, usted es libre de no responder alguna pregunta si así lo consideran pertinente.

Riesgos Entre los posibles riesgos, se puede considerar las implicancias laborales que podría tener al responder las preguntas planteadas en los instrumentos; sin embargo, la medida de contingencia para esa situación es asegurar el anonimato de las respuestas de los instrumentos. Se asegura la confidencialidad de los resultados y de las identidades, por ello en ningún momento se le pedirá sus datos de identificación. Asimismo, todos los resultados serán archivados mediante un sistema de códigos, sin utilizar ningún dato personal.

Por otro lado, en cuanto a la entrega de resultados a la dirección de la institución educativa, solo se

brindarán resultados generales y concluyentes del estudio. No se brindarán resultados específicos de ningún participante, por ello no se les solicitará ninguna información que pueda identificar su identidad (nombres, apellidos, documento de identidad, entre otros).

Beneficios

Al decidir participar del estudio, recibirá un taller posterior al análisis de resultados. El objetivo principal del taller será concientizar a los docentes acerca de la importancia de las prácticas de autocuidado en sus labores diarias, para el buen manejo del estrés. Cabe resaltar que este taller será planificado en base a los resultados que se obtendrán; por ende, se llevará a cabo días después de la aplicación de los instrumentos.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad

El uso de los resultados, serán exclusivamente para fines académicos, y no serán empleados en ningún otro contexto o circunstancia. Se guardará la información con códigos y no con nombres. Sólo las investigadoras tendrán acceso a las bases de datos y si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron.

Derechos del participante

Si decide participar voluntariamente en el estudio, también puede pedir que se le retire de éste en cualquier momento. Si tiene alguna duda adicional, por favor consultar a la investigadora principal:

Diana Carolina Ramirez Moreno

Número de celular: [REDACTED]

Correo: [REDACTED]

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Manuel Raúl Pérez Martinot, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: duict.cieh@oficinas-upch.pe

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH: <https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>

Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo parar el estudio en cualquier momento.

Sí, acepto participar del estudio

No deseo participar del estudio

Diana Ramirez Moreno

Nombres y apellidos de la investigadora

Firma

Mariana Salas Pancorvo

Nombres y apellidos de la investigadora

Firma

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

PROTOCOLO DE LA ESCALA DE AUTOCUIDADO DE SALUD MENTAL

Ficha sociodemográfica

Datos personales

- Edad: _____
- Sexo: H - M
- Grado de estudios: _____
- Grado al que enseña: _____
- Materia(s) que enseña: _____

Escala de autocuidado

A continuación, se señalan comportamientos de autocuidado que las personas suelen utilizar para enfrentar las dificultades que suceden en la vida, orientados a mantener un buen equilibrio psicológico para promover su salud mental y prevenir enfermedades. Para responder deberá leer cuidadosamente cada una de las estrategias de autocuidado y marcar la opción que exprese mejor su situación actual, teniendo en cuenta el último mes.

- 1 = nunca
- 2 = casi nunca
- 3 = a veces
- 4 = casi siempre
- 5 = siempre

Enunciado	1	2	3	4	5
1. Tengo pensamientos positivos ante los problemas como "si puedo solucionarlo", "tengo la capacidad para afrontarlo", etc.					
2. Me acepto tal como soy.					
3. Tengo un proyecto de vida.					
4. Pienso positivamente sobre el futuro.					

5. Mi vida tiene aspectos positivos.					
6. Me siento capaz de afrontar los problemas de la vida.					
7. Expreso mis preocupaciones con mi círculo íntimo: pareja, familia, amigos.					
8. Me reúno con personas que comparten mis intereses.					
9. Conozco personas con experiencias que me pueden ayudar.					
10. Procuero reunirme con las personas que amo.					
11. Tengo amigos que pueden ayudarme emocionalmente.					
12. Asisto a reuniones sociales.					
13. Reflexiono sobre mis actividades diarias.					
14. Hago espacios en mi vida para tomar conciencia de lo que me ocurre.					
15. Respiro y me concentro ante situaciones ansiosas.					
16. Reflexiono sobre lo que pasa en mi vida.					

PROTOCOLO DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Ficha sociodemográfica

Datos personales

- Edad: _____
- Sexo: H - M
- Grado de estudios: _____
- Grado al que enseña: _____
- Materia(s) que enseña: _____

Protocolo de Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés para usted, marcando el número que mejor la describa.

1. NUNCA es fuente de estrés.
2. RARAS VECES es fuente de estrés.
3. OCASIONALMENTE es fuente de estrés.
4. ALGUNAS VECES es fuente de estrés.
5. FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.
6. GENERALMENTE es fuente de estrés.
7. SIEMPRE es fuente de estrés.

Ítem	1	2	3	4	5	6	7
1. ¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2. ¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3. ¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4. ¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5. ¿El que mi supervisor no dé la cara por mi ante los jefes me estresa?							
6. ¿El que mi supervisor no me respete me estresa?							

7. ¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8. ¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9. ¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10. ¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11. ¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12. ¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13. ¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14. ¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15. ¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16. ¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17. ¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18. ¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19. ¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20. ¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21. ¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22. ¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23. ¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24. ¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25. ¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							