



PERÚ

Ministerio
de Educación



II Estudio de Medición Remota de Habilidades Socioemocionales y Malestar Psicosocial (EHSE)- 2022

Docentes & Directivos de la Educación Básica Regular

**Unidad de Seguimiento y Evaluación
Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica**

2023

Contenido



- ❖ Información general del estudio:
 - Objetivos y constructos
 - Ficha técnica de la implementación 2022
 - Características de la muestra

- ❖ Resultados obtenidos:
 - 1) Resultados de la medición de malestar psicosocial
 - 2) Resultados de la medición de creencias vinculadas a prácticas efectivas
 - 3) Resultados de la medición de factores protectores
 - 4) Asociaciones entre los principales constructos de estudio

- ❖ Conclusiones y recomendaciones basadas en la evidencia

- ❖ Anexos



PERÚ

Ministerio
de Educación



Información general del estudio

Objetivos



Objetivo general:

Generar evidencia sobre el malestar psicosocial y caracterizar un conjunto de habilidades sociales y emocionales de docentes y directivos de servicios educativos de Educación Básica Regular (EBR).

Objetivos específicos y constructos de estudio:

1. Describir el **malestar psicosocial vivido** por las/os docentes y directivos de EBR.



2. Describir las **creencias** de docentes y directivos de EBR sobre sus **capacidades para realizar**, de manera **individual y colectiva**, **adecuadas prácticas** laborales en la IE.



3. Conocer potenciales **factores protectores psicosociales** con los que cuentan las/os docentes y directivos de EBR ante el riesgo de malestar psicosocial.



Ficha técnica de la implementación 2022



Período de recojo

22 Setiembre al 24 de Octubre de 2022



Método de recolección

Instrumento de medición remota de habilidades socioemocionales, aplicado a través de **encuestas telefónicas**

Tiempo de aplicación: 40-45 min



Unidad de análisis

Docentes y Directivos de Educación Básica Regular

Características del instrumento

Adecuación de ítems	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de propiedades psicométricas de instrumentos EHSE 2021 . Revisión de instrumentos de medición afines a los constructos estudiados. Adecuación de ítems relevantes al contexto de retorno a la presencialidad.
Estilo de encuesta	<ul style="list-style-type: none"> Estandarización de la aplicación del instrumento en todas sus etapas. Ítems incluyen premisas que facilitan la transparencia en las respuestas. Para facilitar la elección entre las 4 opciones de respuesta, primero se presentan a los informantes 2 opciones generales y según su elección 2 opciones específicas más.



Niveles de inferencia

- Directivos:** A nivel nacional; Designados/Encargados
- Docentes:**
 - A nivel nacional
 - Inicial /Primaria/Secundaria
 - Urbano/Rural (Inicial y Secundaria);
 - Polidocente/Multigrado (Solo Primaria)



Marco muestral

Directivos y docentes de servicios educativos de EBR.

Criterios de exclusión: PRONOEI y ciclo I, IIEE privadas, EIB de Fortalecimiento, COAR, CRFA, IIEE sin código característica (primaria), IIEE inactivas, IIEE con 2 docentes o menos



Margen de error

7% por estrato.
Nivel de confianza de 95%

TNR Directivos:
Calculada 35% / Efectiva: 30.2%

TNR Docentes:

- Inicial y primaria
Calculada 45% / Efectiva 46.9%
- Secundaria
Calculada 50% / Efectiva 49.9%

Datos de la muestra

Niveles de inferencia	Marco muestral	Muestra	Analizados (respondieron la encuesta)
Docentes	183,828	2,152	1,172
Directivos	19,149	592	407
Total	202,977	2,744	1,579

Notas:

- El marco muestral comprende el universo acotado a directivos y docentes con registro de teléfono celular y registro de DNI en NEXUS. Son los teléfonos más actuales de los que disponemos.
- En el caso de la muestra de docentes se excluye a docentes de AIP, docentes con función de directivo. Se consideran en secundaria solo docentes de 6 áreas: matemáticas, comunicación, educación para el trabajo, ciencias sociales, ciencia y tecnología, desarrollo personal, ciudadanía y cívica.

¿Quiénes conforman nuestra muestra?



1172 docentes

198 Inicial Urbano		179 Inicial Rural
203 Prim. Polidocente		195 Prim. Multigrado
194 Sec. Urbano		203 Sec. Rural

72%

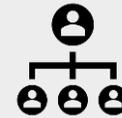
de la muestra de docentes encuestadas/os eran mujeres

47 AÑOS

es la edad media

52%

De la muestra de docentes son de IIEE de zona rural



407 directivos:

206 Designadas/os | 201 Encargadas/os

53%

de la muestra de directivos encuestadas/os eran mujeres

52 AÑOS

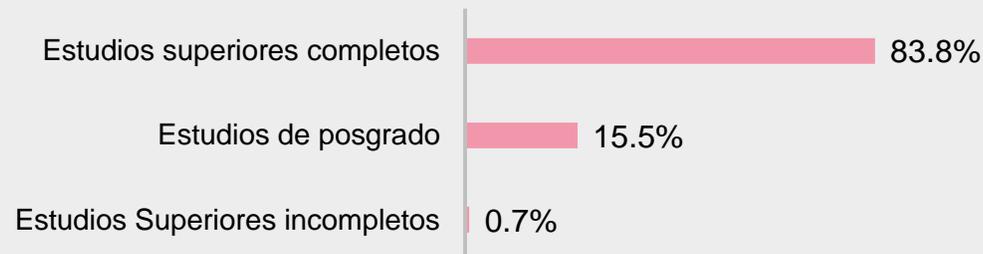
es la edad media

29%

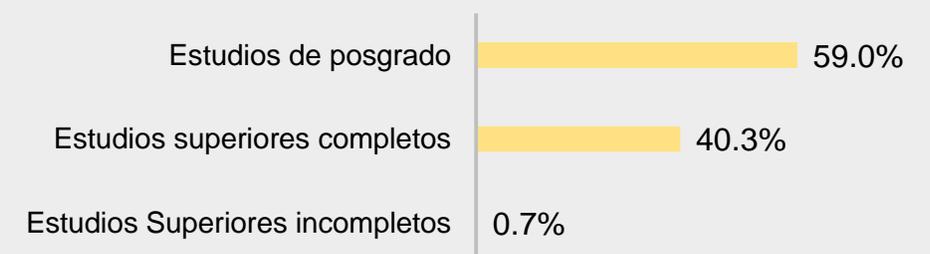
De las/los directivos también tienen horas lectivas asignadas



Educación de docentes



Educación de directivos





PERÚ

Ministerio
de Educación



1^o Resultados de la medición de malestar psicosocial



Síntomas de malestar psicológico

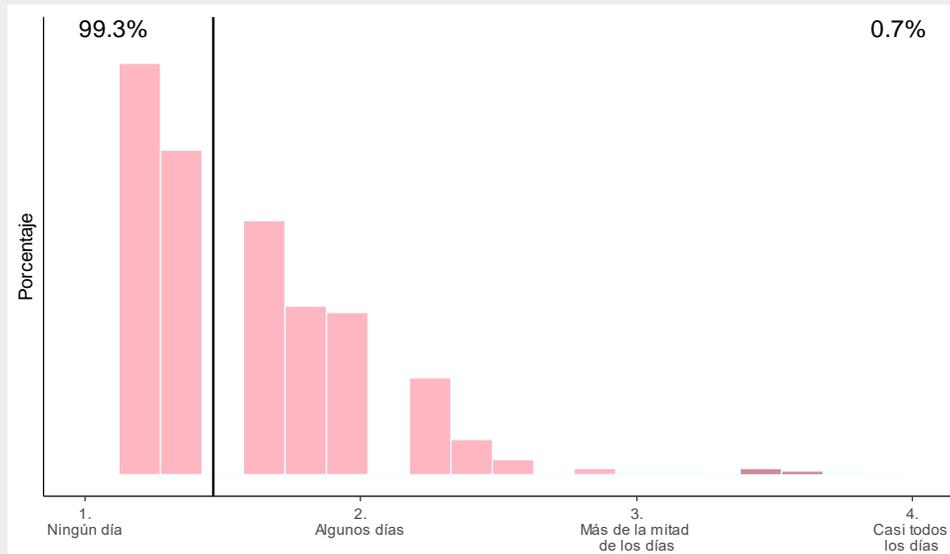
Acerca del constructo	Evalúa la frecuencia en que las/los informantes han sentido síntomas de ansiedad y depresión relacionados a la tristeza, ansiedad, preocupaciones.	
Sobre este instrumento	Adaptado de	<i>Patient Health Questionnaire (PHQ-4) for Anxiety and Depression (Kroenke et al., 2009).</i>
	Método	Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono
	Opciones de respuesta	1 (Ningún día) 2 (Algunos días) 3 (Más de la mitad de los días) 4 (Casi todos los días)
Detalles de los ítems	Número de ítems	5 ítems
	Coeficiente de confiabilidad	0.77 docentes 0.75 directivos (Omega)
	Ejemplo	Algunos [docentes/directivos] se han sentido nerviosos o ansiosos. ¿En las últimas dos semanas usted se ha sentido así: CASI TODOS LOS DÍAS, MÁS DE LA MITAD DE LOS DÍAS, ALGUNOS DÍAS, NINGÚN DÍA?



Síntomas de malestar psicológico

Docentes

Media = 1.47 | DE = 0.43 | n = 1167



0.7%
[3.0 – 4.0]

de las/los docentes informan que, en promedio, han experimentado síntomas de malestar psicológico en el rango entre "más de la mitad de los días" y "casi todos los días", en las últimas dos semanas.

16.4%
[2.0 – 3.0[

en el rango entre "algunos días" y "más de la mitad de los días".



EHSE 2021*
 4% en el rango entre "más de la mitad de los días" y "casi todos los días".

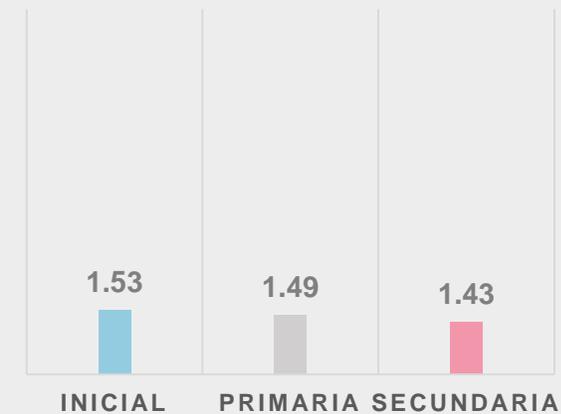


Se encuentran diferencias estadísticamente significativas.

Hay una mayor frecuencia de malestar psicológico en:

- La/os docentes de inicial que la/os de secundaria. La diferencia es de baja magnitud.
- La/os docentes de primaria que la/os de secundaria. La diferencia es de baja magnitud.

Media de docentes por nivel educativo



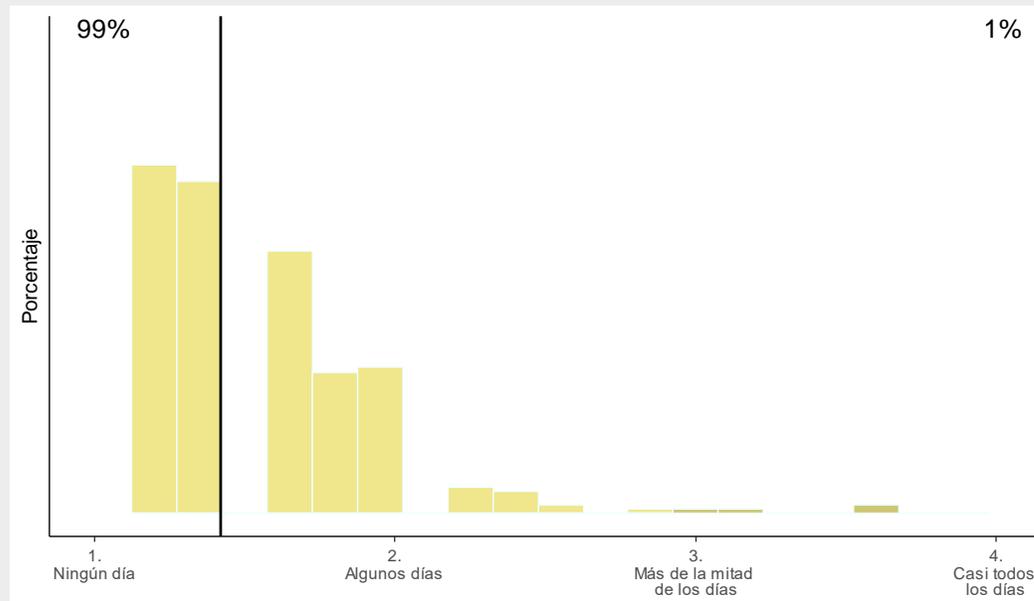
* Se presentan los resultados del 2021 de manera referencial, dadas las diferencias en el marco muestral, entre ambos estudios.



Síntomas de malestar psicológico

Directivos

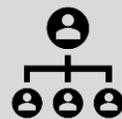
Media = 1.42 | DE = 0.41 | n = 406



1.0% de las/los directivos informan que, en promedio, han experimentado síntomas de malestar psicológico en el rango entre "más de la mitad de los días" y "casi todos los días", en las últimas dos semanas.
[3.0 – 4.0]

11.6% en el rango entre "algunos días" y "más de la mitad de los días".
[2.0 – 3.0]

i EHSE 2021*
2.5% en el rango entre "más de la mitad de los días" y "casi todos los días".



En el caso de las/os directivos, **no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en la frecuencia de malestar psicológico, al comparar por sexo ni por condición laboral (designadas/os vs encargadas/os)**

* Se presentan los resultados del 2021 de manera referencial, dadas las diferencias en el marco muestral, entre ambos estudios..



Burnout

Acerca del constructo

Evalúa la frecuencia con la que las/los informantes se han sentido emocionalmente sobrecargadas/os y agotadas/os por el trabajo.

Sobre instrumento

Adaptado de

Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986)
Teacher Instructional Practices and Processes System (TIPSS NYU)

Método

Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono

Opciones de respuesta

1 (Ningún día) | 2 (Algunos días) | 3 (Más de la mitad de los días) | 4 (Casi todos los días)

Detalles de los ítems

Número de ítems

6 ítems

Coefficiente de confiabilidad

0.79 docentes | 0.80 directivos (Omega)

Ejemplo

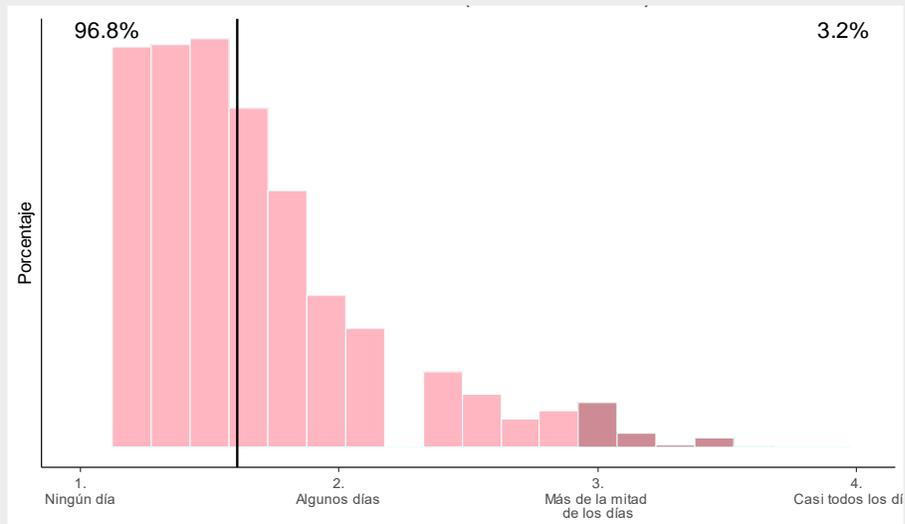
Algunos [docentes/directivos] me han dicho que se sienten exhaustos o muy cansados al final de la jornada escolar. ¿Podría decirme si en las últimas dos semanas usted se ha sentido de esta forma: Casi todos los días, Más de la mitad de los días, Algunos días, Ningún día?



Burnout

Docentes

Media = 1.61 | DE = 0.52 | n = 1156



3.2%

[3.0 – 4.0]

de los/as docentes informan que, en promedio, se han sentido emocionalmente sobrecargados y agotados por el trabajo en el rango entre **“más de la mitad de los días”** y **“casi todos los días”**, en las últimas dos semanas.

17.3%

[2.0 – 3.0]

en el rango entre **“algunos días”** y **“más de la mitad de los días”**.



EHSE 2021*

6.9% en el rango entre **“más de la mitad de los días”** y **“casi todos los días”**.



Se encuentran diferencias estadísticamente significativas.

Hay una mayor frecuencia de burnout en:

- La/os docentes de inicial que la/os de secundaria. La diferencia es de baja magnitud.
- Las docentes mujeres que los docentes hombres. La diferencia es de moderada magnitud.
- La/os docentes de secundaria del área urbano que la/os docentes de secundaria del área rural. La diferencia es de baja magnitud.

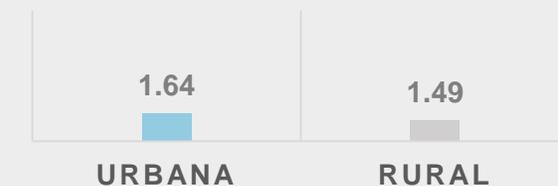
Media en docentes por nivel educativo



Media en docentes por sexo



Media en docentes de secundaria por área geográfica



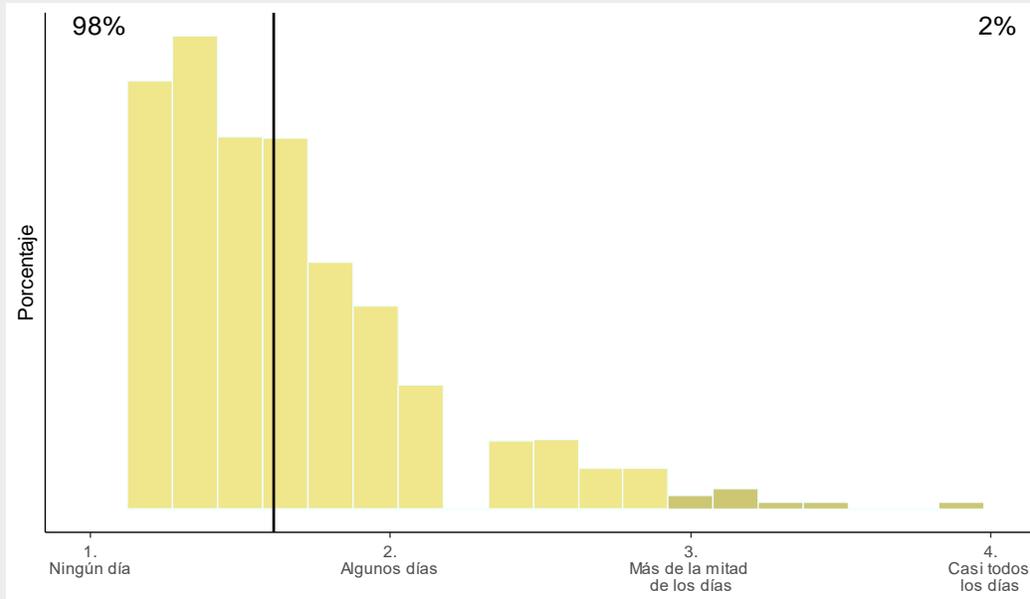
* Se presentan los resultados del 2021 de manera referencial, dadas las diferencias en el marco muestral, entre ambos estudios.



Burnout

Directivos

Media = 1.61 | DE = 0.49 | n = 403



2.0%
[3.0 – 4.0]

de las/os directivos informan que, en promedio, se han sentido emocionalmente sobrecargados y agotados por el trabajo en el rango entre **"más de la mitad de los días"** y **"casi todos los días"**, en las últimas dos semanas.

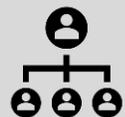
19.8%
[2.0 – 3.0]

en el rango entre **"algunos días"** y **"más de la mitad de los días"**.



EHSE 2021*

7.6% en el rango entre **"más de la mitad de los días"** y **"casi todos los días"**.



En el caso de las/os directivos, **no se encontraron diferencias estadísticamente significativas** en la frecuencia de burnout, **al comparar por sexo ni por condición laboral (designadas/os vs encargadas/os).**



PERÚ

Ministerio
de Educación



2^o Resultados de la medición de creencias vinculadas a prácticas efectivas



Autoeficacia docentes

Acerca del constructo

La autoeficacia se refiere a las creencias que una persona tiene en sus propias capacidades para organizar y ejecutar las acciones para obtener determinados logros. En ese sentido, esta escala recoge información sobre las creencias de las/los docentes, vinculadas a las prácticas instruccionales, involucramiento de estudiantes con el aprendizaje y manejo del comportamiento en el aula.

Sobre este instrumento*

Adaptado de

Teacher Instructional Practices and Processes System (TIPSS NYU)
Teacher efficacy (Gibson & Dembo, 1984)
Teachers' Sense of Efficacy Scale (TSES; Tschannen-Moran and Woolfolk Hoy, 2001)

Método

Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono

Opciones de respuesta

1 (Muy difícil) | 2 (Algo difícil) | 3 (Algo fácil) | 4 (Muy fácil)

Número de ítems

9 ítems docentes

Detalles de los ítems

Coefficiente de confiabilidad

0.84 docentes (Omega)

Ejemplo

A algunos [docentes] se les hace fácil lograr motivar a estudiantes que muestran poco interés en la escuela, PERO a otros se les hace difícil lograr motivar a los estudiantes. ¿Usted se parece más a los que se les hace fácil o difícil?

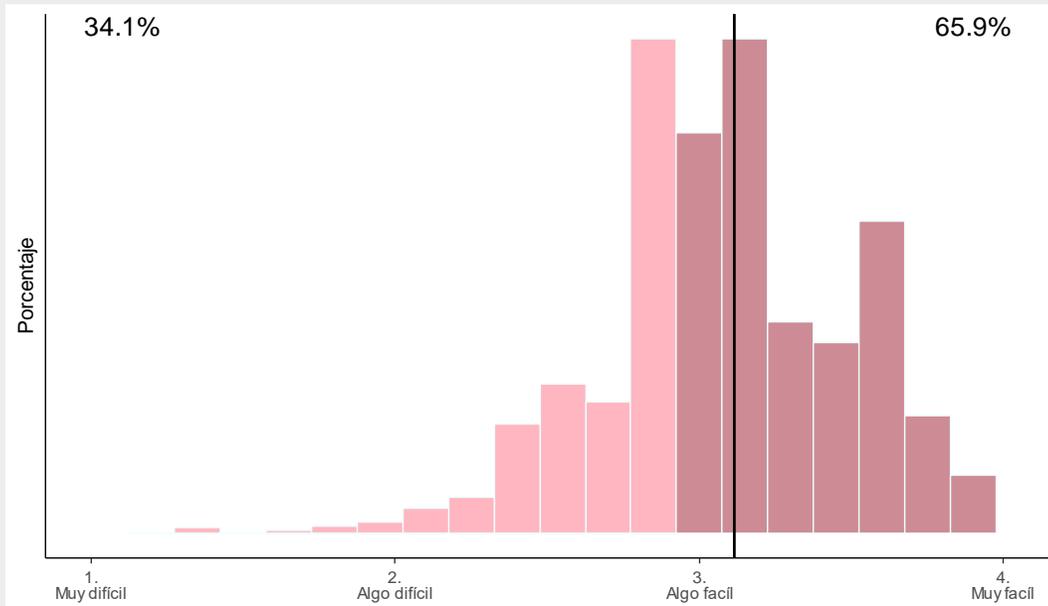
*El instrumento tuvo modificaciones para el recojo de información del 2022, incorporándose nuevos ítems para que, además de la autoeficacia en el involucramiento de estudiantes, se considere la autoeficacia sobre prácticas instruccionales/pedagógicas.



Autoeficacia docentes

Docentes

Media = 3.12 | DE = 0.46 | n = 1127



65.9%

de las/los docentes consideran, en promedio, entre “**algo fácil**” y “**muy fácil**”, cumplir con sus funciones en relación al proceso de enseñanza y aprendizaje.



EHSE 2021*
30% en el rango entre “*algo fácil*” y “*muy fácil*”.



Se encuentran diferencias estadísticamente significativas.

Reportan mayor autoeficacia:

- Las/los docentes de primaria que de secundaria. La diferencia es de baja magnitud.
- Las/los docentes de primaria polidocente que de primaria multigrado. La diferencia es de baja magnitud.

Media en docentes por nivel educativo



Media en docentes de primaria por tipo de IE



*Se presentan los resultados del 2021 de manera referencial, dadas las diferencias en el marco muestral y la composición de las escalas, entre ambos estudios.



Autoeficacia directivas/os

Acerca del constructo

La autoeficacia se refiere a las creencias que una persona tiene en sus propias capacidades para organizar y ejecutar las acciones para obtener determinados logros. En ese sentido, esta escala recoge información sobre las creencias de las/os directivos vinculadas a la gestión de la IE, en sus dimensiones pedagógica, comunitaria, estratégica y administrativa.

Sobre este instrumento*

Adaptado de

Elaborada por equipo USE

Método

Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono

Opciones de respuesta

1 (Muy difícil) | 2 (Algo difícil) | 3 (Algo fácil) | 4 (Muy fácil)

Detalles de los ítems

Número de ítems

11 ítems

Coeficiente de confiabilidad

0.85 directivos (Omega)

Ejemplo

A algunos [directivos] se les hace fácil motivar a los docentes para que diseñen sus clases de manera colaborativa, PERO a otros se les hace difícil motivar a los docentes para que diseñen sus clases de manera colaborativa.
¿Usted se parece más a los que se les hace fácil o difícil?

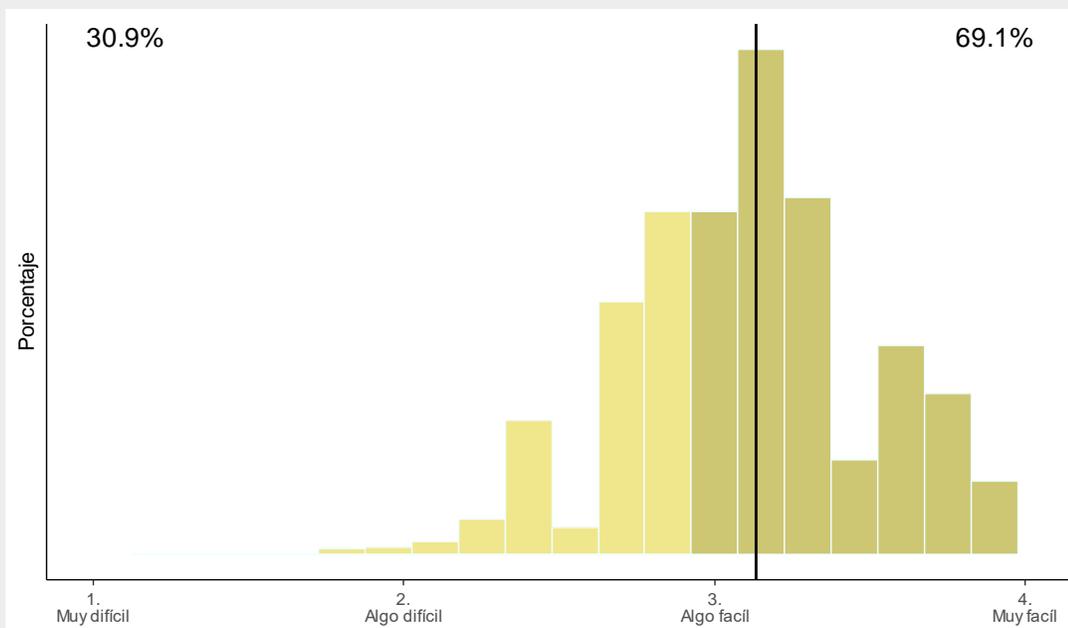
*El instrumento tuvo modificaciones para el recojo de información del 2022, incorporándose nuevos ítems para que, además de la labor pedagógica del directiva/o también se abarque las otras dimensiones de la gestión escolar como las comunitaria, estratégica y administrativa.



Autoeficacia directivos

Directivas/os

Media = 3.13 | DE = 0.42 | n = 397

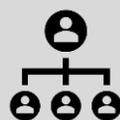


69.1%

de las/los directivos consideran, en promedio, entre “**algo fácil**” y “**muy fácil**”, cumplir con sus funciones vinculadas a la gestión escolar.



EHSE 2021*
33% en el rango entre “*algo fácil*” y “*muy fácil*”.



En el caso de las/os directivos, **no se encontraron diferencias** estadísticamente significativas en el nivel de autoeficacia **al comparar por sexo ni por condición laboral (designadas/os vs encargadas/os).**

*Se presentan los resultados del 2021 de manera referencial, dadas las diferencias en el marco muestral y la composición de las escalas, entre ambos estudios.



Eficacia colectiva

Acerca del constructo

La eficacia colectiva se refiere a las creencias de los miembros de una IE respecto a las capacidades del equipo al que pertenecen para desarrollar diferentes tareas y conseguir los resultados esperados. En ese sentido, esta escala recoge información sobre las creencias de las/os directivos y docentes, vinculadas al involucramiento de estudiantes y familias con el aprendizaje, prácticas instruccionales, manejo del comportamiento en el aula, así como con la promoción de una escuela respetuosa de la diversidad.

Sobre este instrumento

Adaptado de

Teacher Instructional Practices and Processes System (TIPSS NYU)

Método

Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono

Opciones de respuesta

1 (Muy difícil) | 2 (Algo difícil) | 3 (Algo fácil) | 4 (Muy fácil)

Detalles de los ítems

Número de ítems

8 ítems

Coefficiente de confiabilidad

0.87 docentes | 0.84 directivos (Omega)

Ejemplo

A algunos equipos de docentes y directivos se les hace fácil involucrar a las familias para que acompañen a sus hijos en las actividades escolares, PERO a otros equipos se les hace difícil involucrar a las familias. ¿Los docentes y directivos de su escuela se parecen más a los que se les hace fácil o difícil?

* El instrumento tuvo modificaciones para el recojo de información del 2022, modificándose el fraseo de los ítems para precisar el logro esperado de las acciones colectivas e incorporándose acciones colectivas vinculadas a la promoción del involucramiento de las familias y de respeto a la diversidad en las escuelas.

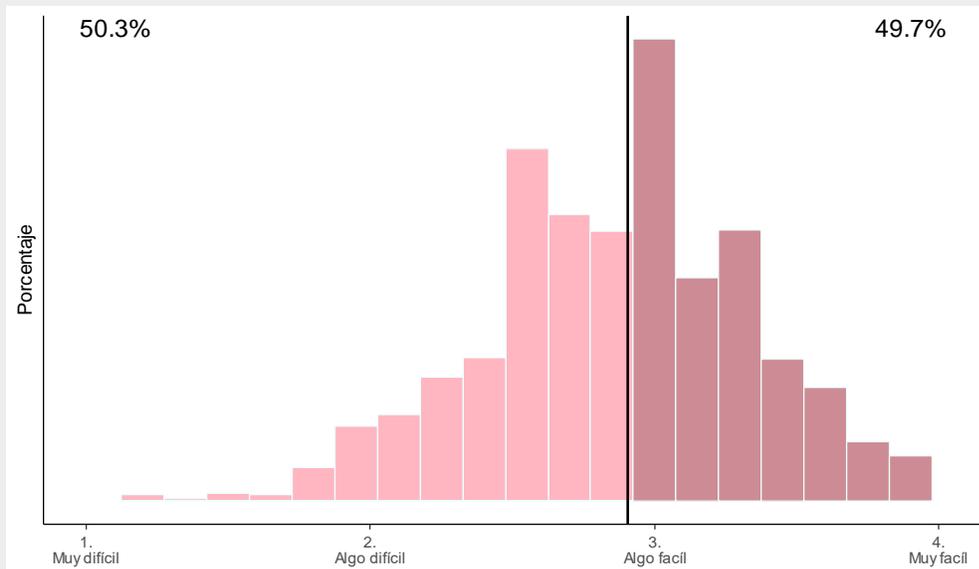
**1.9% de informantes no respondieron esta escala porque declararon que a lo largo del año no pudieron contactarse con otros colegas de su escuela o red para planificar sesiones, compartir estrategias o colaborar.



Eficacia colectiva - Docentes

Docentes

Media = 2.90 | DE = 0.50 | n = 1097



49.7%

de las/los docentes consideran, en promedio, entre “**algo fácil**” y “**muy fácil**” que como equipo cumplen con la labor de enseñanza-aprendizaje y de acompañamiento socioemocional a las/los estudiantes.



EHSE 2021*
55% en el rango entre “*algo fácil*” y “*muy fácil*”.

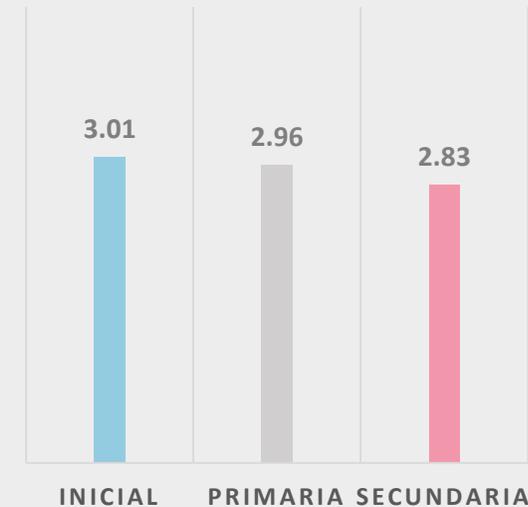


Se encuentran diferencias estadísticamente significativas.

Reportan mayor eficacia colectiva:

- Las/los docentes de inicial que las/los de secundaria. La diferencia es de baja magnitud.
- Las/los docentes de primaria que las/los de secundaria. La diferencia es de baja magnitud.

Media de docentes por nivel educativo

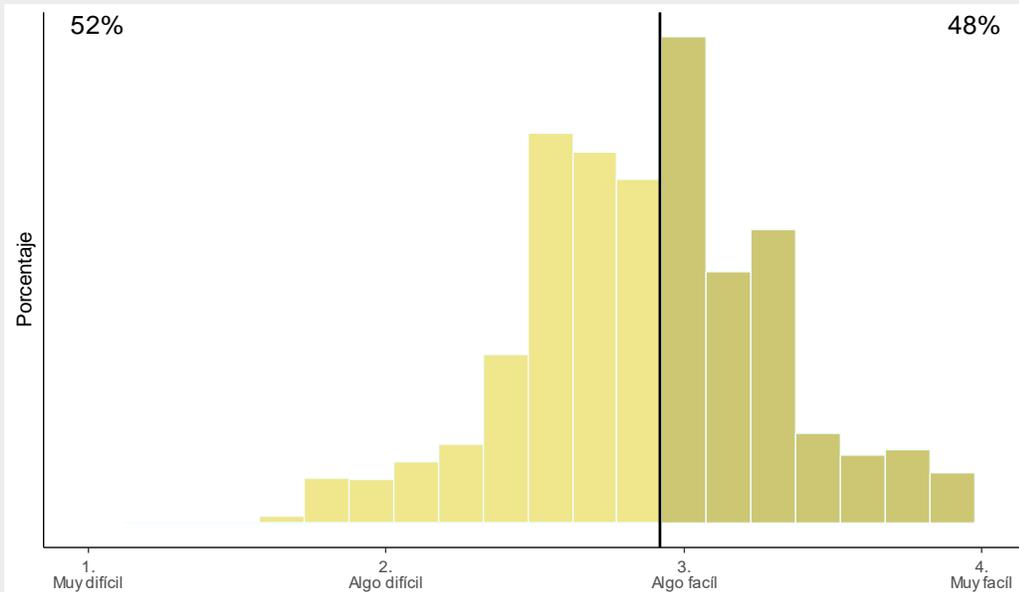




Eficacia colectiva – Directivos

Directivos

Media = 2.92 | DE = 0.46 | n = 396

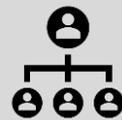


48%

de las/los directivos consideran, en promedio, entre “algo fácil” y “muy fácil” que como equipo cumplan adecuadamente con la labor de enseñanza-aprendizaje y de acompañamiento socioemocional a la/os estudiantes.



EHSE 2021*
53% en el rango entre “algo fácil” y “muy fácil”.



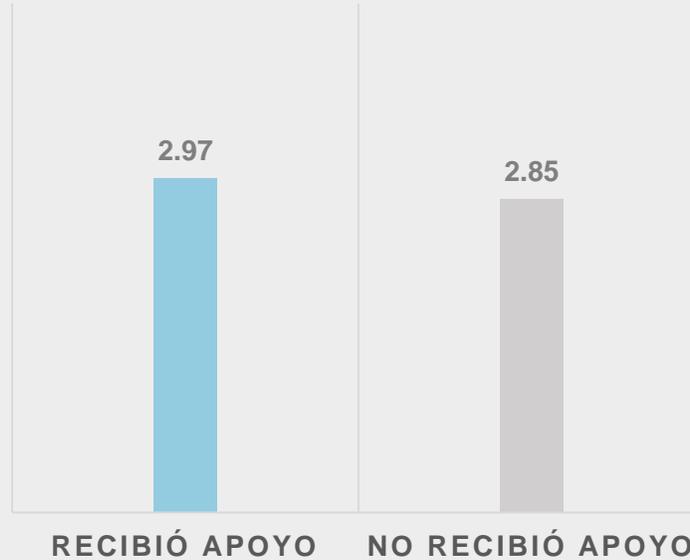
En el caso de las/os directivos, **no se encontraron diferencias** estadísticamente significativas en el nivel de eficacia colectiva **al comparar por sexo ni por condición laboral (designadas/os vs encargadas/os)**.



Eficacia colectiva y apoyo socioemocional

Docentes

Promedio de eficacia colectiva

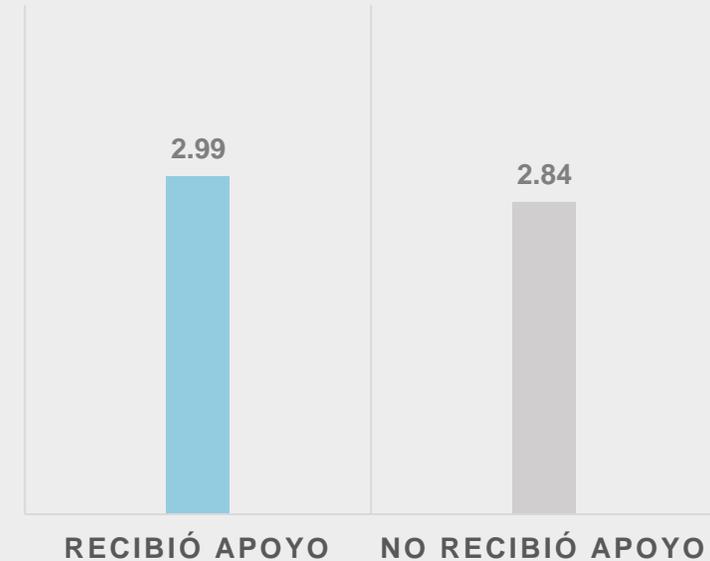


Reportan mayor eficacia colectiva:

Las/los docentes que recibieron apoyo socioemocional que las/los que no recibieron. La diferencia es de baja magnitud.

Directivos

Promedio de eficacia colectiva



Reportan mayor eficacia colectiva:

Las/los directivos que recibieron apoyo socioemocional que las/los que no recibieron. La diferencia es de baja magnitud.

- Se recogió información sobre si las/os docentes y directivos **habían recibido o no algún servicio de apoyo socioemocional** (consejería/sopORTE emocional individual y/o talleres /orientaciones grupales) durante el año escolar.
- **Solo se encontró diferencias significativas** en el caso de **eficacia colectiva**.





PERÚ

Ministerio
de Educación



3^o Resultados de la medición de factores protectores



Autorregulación

Acerca del constructo*	Evaluar la capacidad de la/el informante para identificar y reconocer sus propias emociones, y gestionarlas en el contexto de situaciones retadoras.	
Sobre este instrumento	Adaptado de	<i>Emotional Regulation Skills Questionnaire (Grant et al., 2018)</i> <i>Emotional Awareness Questionnaire (Rieffe, et al. 2007)</i> <i>Difficulties in Emotion Regulation Scale (Gratz & Roemer, 2004)</i>
	Método	Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono
	Opciones de respuesta	1 (Totalmente falso) 2 (Algo falso) 3 (Algo cierto) 4 (Totalmente cierto)
Detalles de los ítems	Número de ítems	5 ítems**
	Coeficiente de confiabilidad	0.76 docentes 0.78 directivos (Omega)
	Ejemplo	Algunas personas me han dicho que pueden reconocer sus emociones. Considerando las últimas 2 semanas, ¿diría que en su caso esto es cierto o falso?

*En la implementación del 2022 se realizó la primera medición de este constructo.

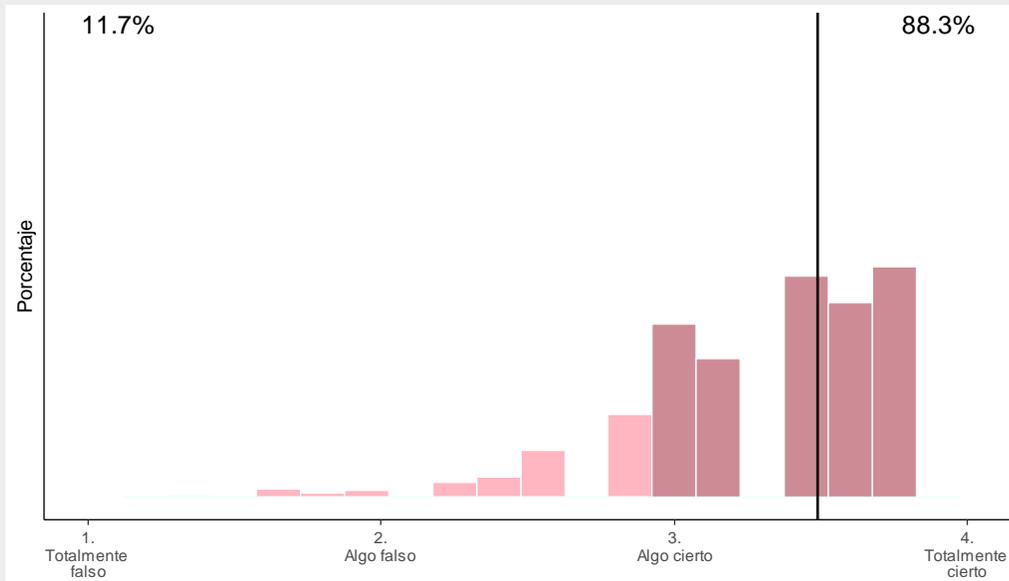
**Si bien tienen el mismo número de ítems para directivas/os y docentes, la estructura factorial es diferente (4 ítems comunes más 1 ítem particular en cada caso).



Autorregulación - Docentes

Docentes

Media = 3.49 | DE = 0.51 | n = 1160



88.3%

de las/los docentes consideran, en promedio, entre “**algo cierto**” y “**totalmente cierto**” que en las últimas 2 semanas lograron identificar, reconocer y gestionar sus emociones en situaciones retadoras.

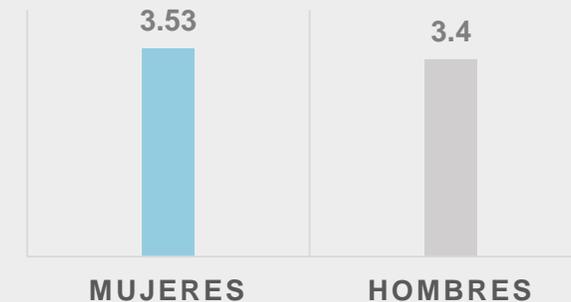


Se encuentran diferencias estadísticamente significativas.

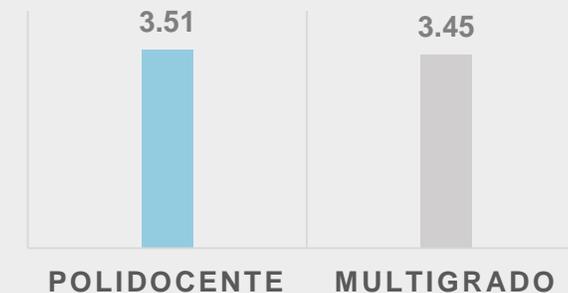
Reportan mayor autorregulación:

- Las docentes que los docentes. La diferencia es de baja magnitud.
- La/los docentes de primaria polidocente que las/los de primaria multigrado. La diferencia es de baja magnitud.

Media en docentes por sexo



Media en docentes de primaria por tipo de IE

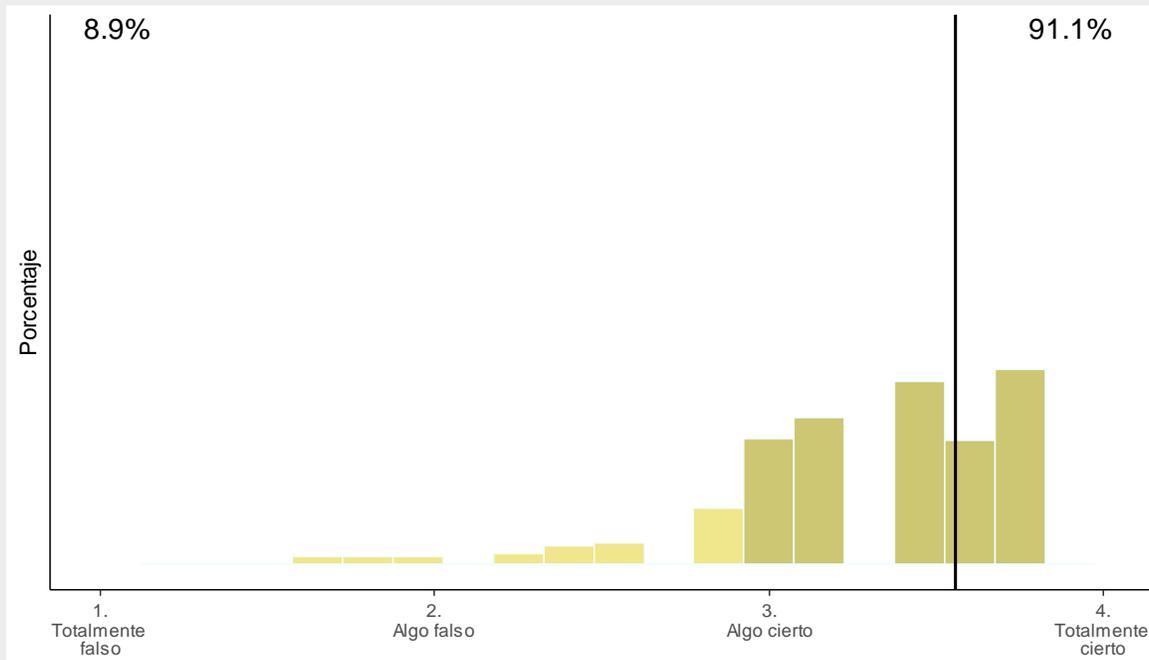




Autorregulación – Directivos

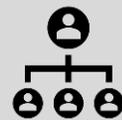
Directivos

Media = 3.56 | DE = 0.49 | n = 400



91.1%

de las/los directivos consideran, en promedio, entre “**algo cierto**” y “**totalmente cierto**” que en las últimas 2 semanas lograron identificar, reconocer y gestionar sus emociones en situaciones retadoras.



En el caso de las/os directivos, **no se encontraron diferencias** estadísticamente significativas en el nivel de autorregulación, **al comparar por sexo ni por condición laboral (designadas/os vs encargadas/os).**



Satisfacción de necesidades de afiliación en el trabajo

Acerca del constructo*

Se recoge información sobre la percepción de la/el informante acerca de si la relación que tiene con las/los docentes y directivos de su IE se caracteriza por la presencia de comprensión, escucha, simpatía y afecto.

Sobre este instrumento

Adaptado de

Spanish validation of the Basic Psychological Needs at Work Scale (Abós Catalán et al., 2017)

Adaptación española de Échelle de Satisfaction des Besoins Psychologiques (León et al., 2011)

Método

Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono

Opciones de respuesta

1 (Totalmente falso) | 2 (Algo falso) | 3 (Algo cierto) | 4 (Totalmente cierto)

Detalles de los ítems

Número de ítems

5 ítems

Coefficiente de confiabilidad

0.84 docentes | 0.80 directivos (Omega)

Ejemplo

Algunos [docentes/directivos] me han dicho que se sienten comprendidos por sus compañeros de trabajo. ¿Diría que en su caso esto es cierto o falso?

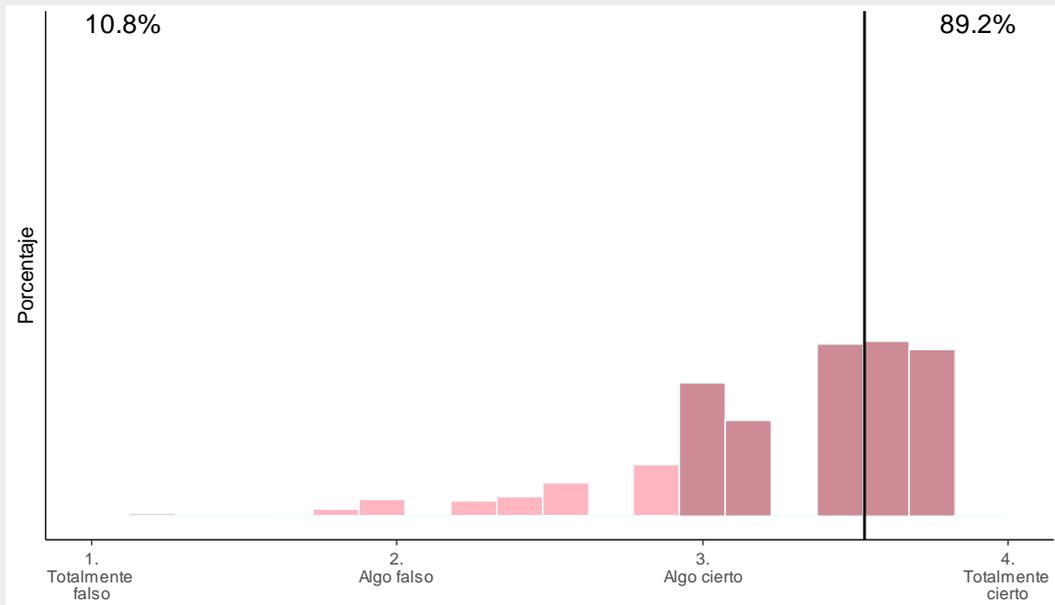
*En la implementación del 2022 se realizó la primera medición de este constructo.



Satisfacción de necesidades de afiliación en el trabajo

Docentes

Media = 3.53 | DE = 0.52 | n = 1148



89.2%

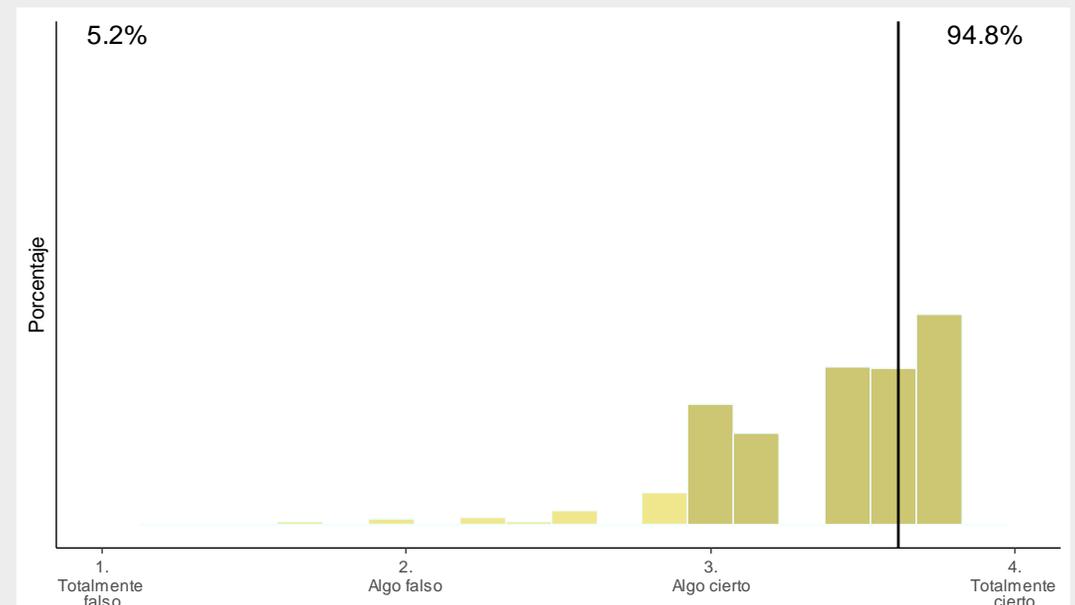
de los/las docentes consideran, en promedio, entre “**algo cierto**” y “**totalmente cierto**” que mantienen una relación afectuosa con los/las docentes y directivos de su IE.



No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción de necesidades de afiliación en el trabajo, al comparar por sexo, nivel educativo, área geográfica, ni tipo de IE.

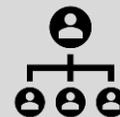
Directivos

Media = 3.61 | DE = 0.44 | n = 398



94.8%

de las/los directivos consideran, en promedio, entre “**algo cierto**” y “**totalmente cierto**” que mantienen una relación afectuosa con los/las docentes y directivos de su IE.



No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el nivel de satisfacción de necesidades de afiliación en el trabajo, al comparar por sexo ni por condición laboral (designadas/os vs encargadas/os).



PERÚ

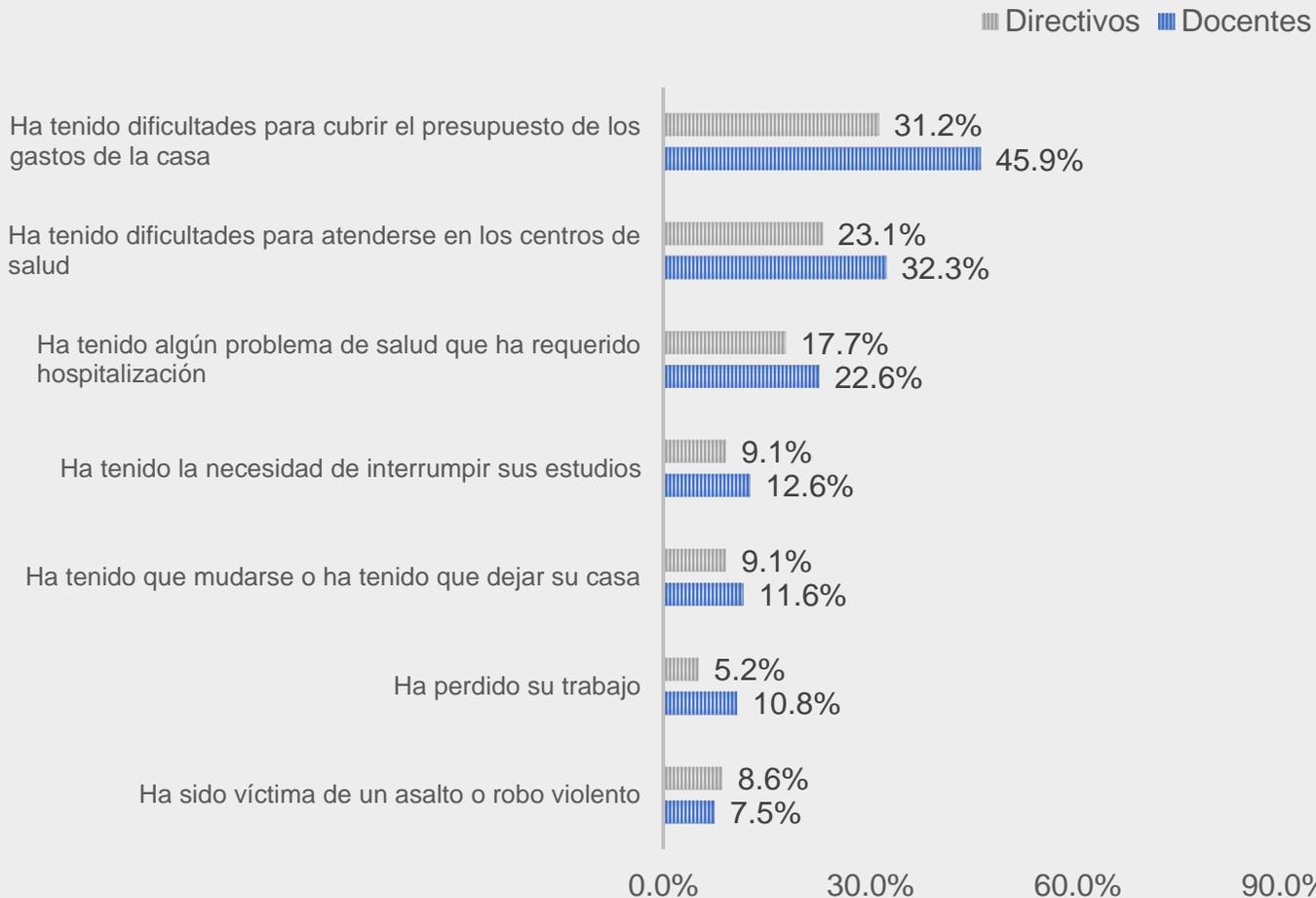
Ministerio
de Educación



4^o Asociaciones entre los principales constructos de estudio

Presencia de eventos adversos

Usted o algún miembro de la familia ...



En promedio, las/os docentes reportan haber experimentado **1.43** eventos adversos que han generado malestar durante las 2 semanas previas a la encuesta. Las/los directivos reportan **1.04** eventos adversos.



En, docentes y directivos, se encuentra una relación **entre mayor cantidad de eventos adversos atravesados y peores resultados** en los dominios estudiados.

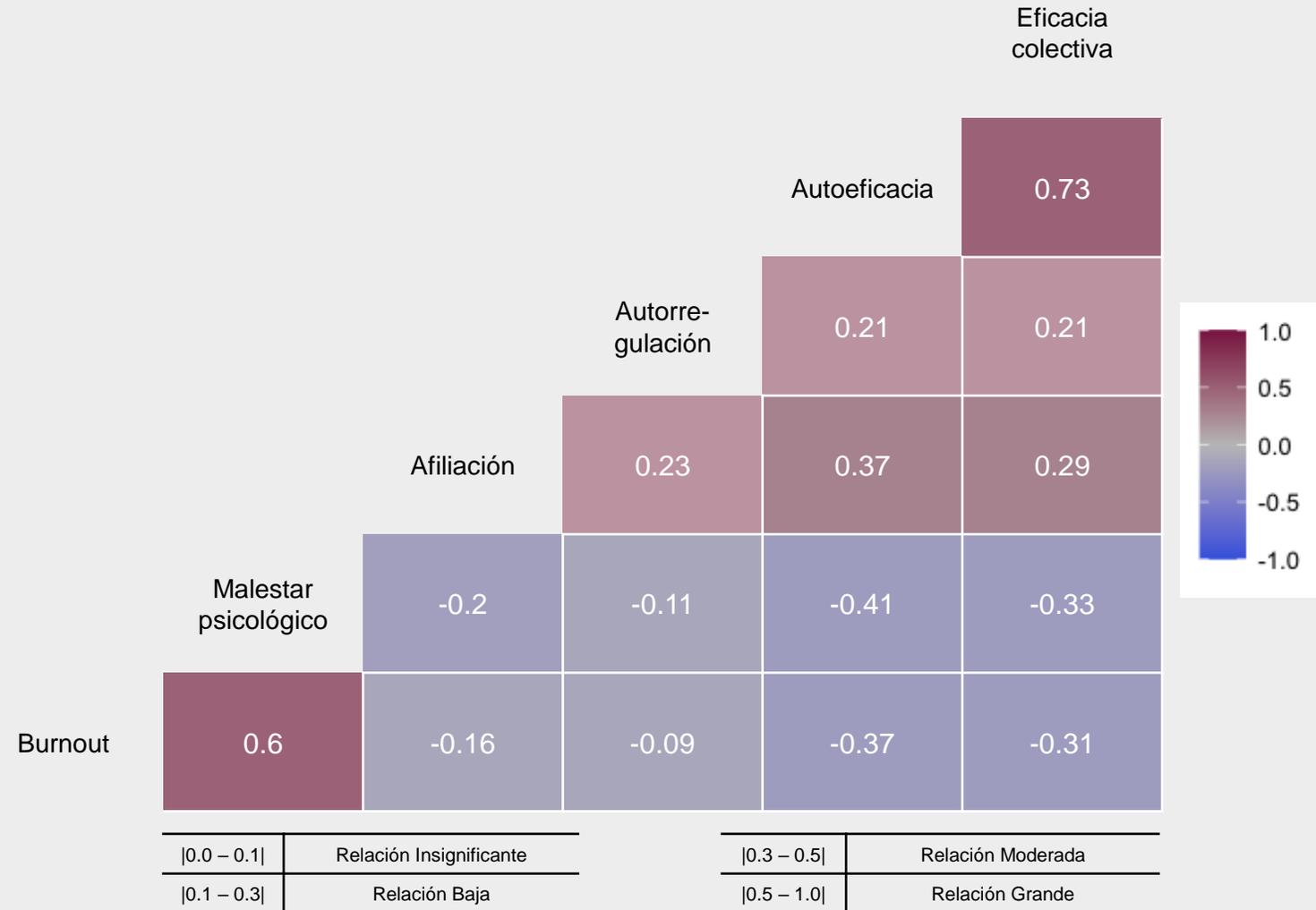
Mayor cantidad de eventos adversos se asocia **levemente** con :

- Mayores niveles de burnout y malestar psicológico.** En docentes, la relación con malestar psicológico es moderada.
- Menores niveles de autoeficacia y eficacia colectiva.**
- Menor satisfacción de necesidades de afiliación en el trabajo y, para docentes, menor autorregulación.**

Correlaciones entre constructos – Muestra directivos

La evidencia sugiere estas relaciones:

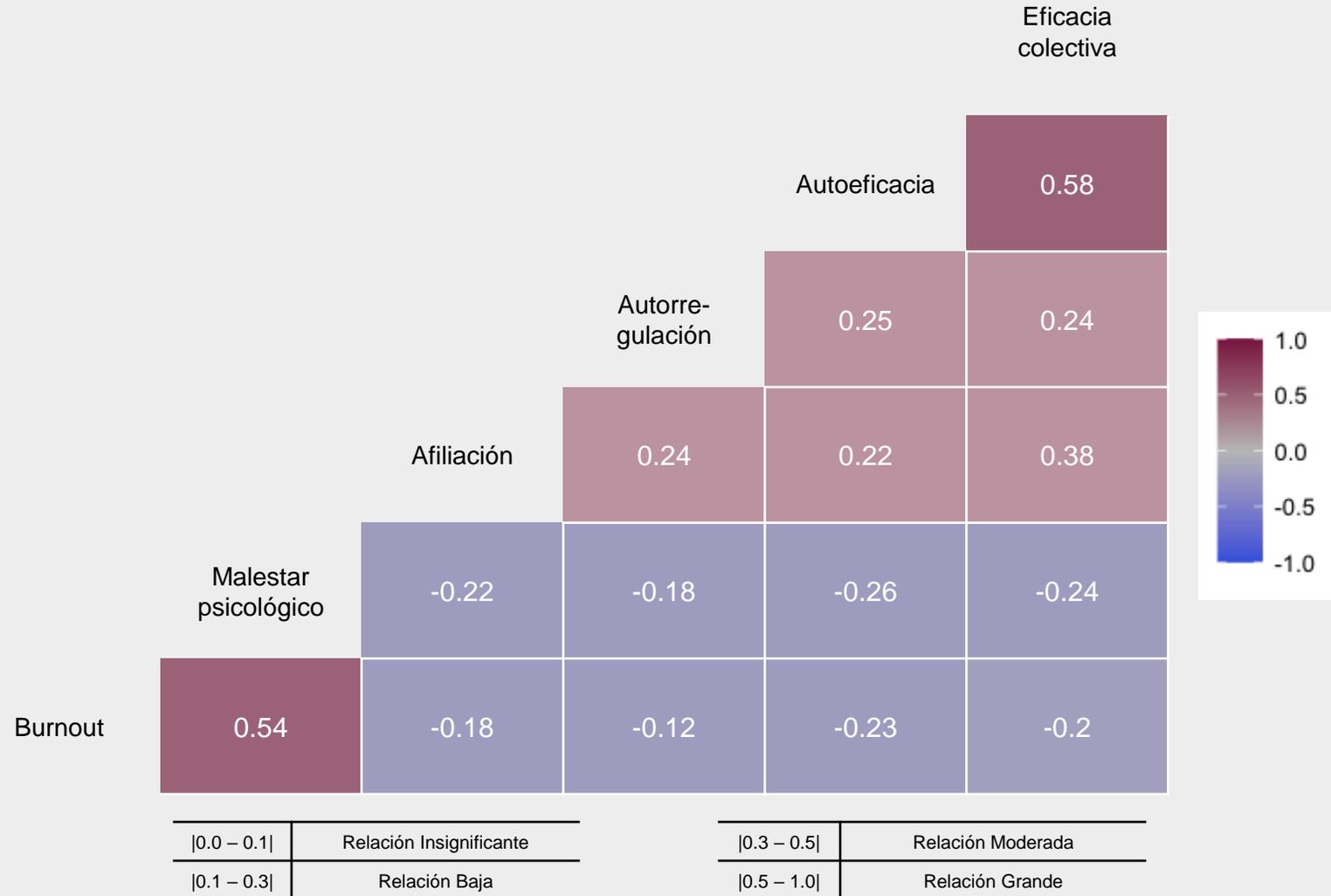
- Los resultados de malestar psicológico y burnout de las/os directivos tienen una **relación inversa y moderada** con su percepción de autoeficacia y eficacia colectiva.
- Los resultados de satisfacción de necesidades de afiliación en el trabajo tienen una relación **directa y moderada** con los resultados de autoeficacia, **directa y baja** con eficacia colectiva e **inversa y baja** con malestar psicológico.
- Los resultados de autorregulación tienen una relación **directa y baja** con su percepción de autoeficacia, eficacia colectiva y satisfacción de necesidades de afiliación en el trabajo.



Correlaciones entre constructos – Muestra docentes

La evidencia sugiere estas relaciones:

- Los resultados de malestar psicológico y burnout de las/os docentes tienen una **relación inversa y baja** con su autoeficacia y eficacia colectiva.
- Los resultados de satisfacción de necesidades de afiliación en el trabajo tienen una relación **directa y baja** con los resultados de autoeficacia, **directa y moderada** con eficacia colectiva e **inversa y baja** con malestar psicológico.
- Los resultados de autorregulación tienen una relación **directa y baja** con su percepción de autoeficacia, eficacia colectiva y satisfacción de necesidades de afiliación en el trabajo.





PERÚ

Ministerio
de Educación



Conclusiones y recomendaciones basadas en evidencia

Conclusiones



La frecuencia de síntomas de burnout y malestar psicológico es baja en docentes y directivos, y puede variar por nivel educativo, sexo y área geográfica de las/los docentes.

- Aproximadamente la **quinta parte** de docentes y directivos reportan **síntomas de malestar psicológico y burnout** entre "algunos días" y "casi todos los días", durante las últimas dos semanas.
- Las/los docentes de **inicial reportan mayores niveles de burnout que las/los de secundaria**. Asimismo, **hay una mayor frecuencia de burnout en las docentes que en los docentes**. En el caso particular de las/los docentes de **secundaria**, hay diferencias por área geográfica: **es mayor en docentes de zonas urbanas que rurales**.
- Por otra parte, las/los docentes **de inicial y primaria reportan mayores niveles de malestar psicológico que las/los de secundaria**.



Se identificaron asociaciones, entre moderada y baja magnitud, entre mayores niveles de malestar psicológico y/o de burnout con menores niveles de autoeficacia y eficacia colectiva.

- En el caso de las/os directivos, se encuentra que **mayores niveles de malestar psicológico y burnout se vinculan, de manera moderada, con niveles más bajos de autoeficacia y eficacia colectiva**.
- En el caso de las/los docentes, se encuentra que **mayores niveles de malestar psicológico y burnout se vinculan, de manera baja, con niveles más bajos de autoeficacia y eficacia colectiva**.
- Asimismo, aquellas/os docentes y directivos que **recibieron apoyo socioemocional** (acciones de consejería/soporte emocional individual y/o talleres/orientaciones grupales), reportaron **mayor eficacia colectiva**.



Aproximadamente 7 de cada 10 docentes y directivos perciben que individualmente cuentan con las capacidades suficientes para desarrollar con facilidad sus funciones en la IE. Sin embargo, el porcentaje es cercano al 50% cuando se evalúan colectivamente.

- Cerca al **70%** de docentes y directivos **considera que individualmente pueden cumplir adecuadamente con la labor** de enseñanza-aprendizaje y acompañamiento socioemocional a las/los estudiantes (autoeficacia). Sin embargo, **al evaluarse colectivamente, el porcentaje es cercano al 50%** tanto para docente como para directivos/os (eficacia colectiva).
- Además, las/los docentes de **primaria reportan niveles más altos de autoeficacia** que las/los de **secundaria**. Específicamente, las/los de primaria **polidocente** reportan **mayor nivel de autoeficacia** que las/los de primaria **multigrado**.
- Asimismo, docentes de **inicial y primaria presentan mayor eficacia colectiva** que las/los de **secundaria**.



Se encuentran indicadores favorables sobre la presencia de factores protectores de la salud mental en la muestra de docentes y directivos.

- Más del **90%** de docentes y directivos reporta **relaciones caracterizadas por la comprensión, escucha, simpatía y afecto** con las/los compañeras/os de su IE.
- Además, se observan relaciones, pequeñas y moderadas, entre **niveles más altos de satisfacción de necesidades de afiliación** y:
 - a) niveles **más altos de eficacia colectiva y autoeficacia**,
 - b) niveles **más bajos de malestar psicológico**.
- Por otra parte, cerca del **90%** de docentes y directivos indica que cuenta con **capacidades para identificar y regular sus emociones**.
- Finalmente, se encuentra que **mayores niveles de autorregulación se vinculan, de manera baja, con mayores niveles de autoeficacia y eficacia colectiva** en las/los docentes y directivos/os.

¿Qué dice la evidencia sobre el malestar psicosocial y las creencias sobre prácticas efectivas?

Malestar psicológico y burnout

- Un estudio en Chile sobre bienestar docente, revela una alta satisfacción laboral, a la par de **niveles bajos de malestar psicosocial**. Asimismo, también encuentra diferencias por sexo, siendo **las mujeres quienes presentan mayor riesgo de malestar psicosocial** (Agencia de Calidad de la Educación, 2022). Además, se ha encontrado que el tiempo de experiencia laboral modera el desarrollo de burnout, siendo los docentes con mayor experiencia los que se encuentran en mayor riesgo de agotamiento emocional crónico (Dicke et al., 2022).
- Diferentes modelos teóricos proponen que el **burnout** es el resultado del balance de las demandas y recursos con los que cuentan las/os docentes y directivas/os en su entorno laboral. Dicho **resultado puede ser afectado** por factores contextuales (condiciones de trabajo, el soporte social percibido de sus colegas, etc.), así como características individuales (edad, NSE, estado civil, etc.) o **habilidades socioemocionales como la autorregulación de emociones, la autoeficacia y eficacia colectiva que pueden ser relevantes para disminuir el malestar psicosocial y aumentar el bienestar** (Aydogmus & Serce, 2021; Dicke et al., 2022; Fernández-Arata, 2008; López Alfaro et al., 2022).

Autoeficacia y eficacia colectiva

- La **autoeficacia y eficacia colectiva se vinculan con mejor desempeño laboral en docentes**, lo cual puede incidir en mejores resultados de aprendizaje de las/os estudiantes (Goddard, 2021; Gündüz, 2022, López Alfaro et al., 2022).
- Se ha encontrado que **la percepción de liderazgo ejercido por la/el directivo puede mitigar el desarrollo de malestar psicosocial en docentes** (Agencia de Calidad de la Educación, 2022). Asimismo, el tipo de liderazgo permite explicar las diferencias en autoeficacia y eficacia colectiva. El **liderazgo caracterizado por la distribución equitativa de las responsabilidades, así como el establecimiento de relaciones horizontales y saludables con el profesorado para la toma de decisiones y la resolución de problemas de manera colaborativa; se vincula con niveles altos de autoeficacia y eficacia colectiva** (Aydogmus & Serce, 2021; López Alfaro et al., 2022, Voelkel Jr., 2022).

Recomendaciones basadas en evidencia

Para sostener niveles bajos de malestar psicosocial, es necesario implementar **acciones de apoyo socioemocional** como **conductas de autocuidado** (técnicas de relajación, meditación, etc.) y el **desarrollo de HSE** (autorregulación, autoeficacia, etc.).



Autocuidado

Promover el desarrollo de **estrategias** que permitan distanciarse y **poner límites a la demanda laboral**, que pueden ser particularmente importantes para directivas y docentes mujeres en mayor riesgo de malestar psicosocial.



Acompañamiento

Desplegar **estrategias para prevenir la aparición o prolongación de agotamiento/malestar** en directivas/os y docentes con menor tiempo de experiencia en servicio. Estas estrategias pueden ser la **mentoría temprana, formación y soporte**.



Formación

Incorporar el **fortalecimiento de las HSE en el itinerario formativo** de las/os docentes y directivos, desde su formación inicial y a lo largo de los diferentes cargos/roles que pueden asumir para (i) fortalecer su capacidad para comprender y manejar sus propias emociones y ii) puedan implementar de manera exitosa intervenciones de aprendizaje socioemocional (ASE) con las/os estudiantes.



Trabajo colegiado

Teniendo en cuenta la evidencia de que las **CAP fortalecen la eficacia colectiva de las/os docentes**, es pertinente aprovechar este tipo de espacios (CAP, GIA, etc.) para establecer objetivos compartidos, promover el trabajo conjunto, y mantener sostenidamente momentos de soporte, confianza y afecto entre las/os docentes.



PERÚ

Ministerio
de Educación



GRACIAS



PERÚ

Ministerio
de Educación



Anexos

- **Resultados por corte de representatividad**
- **Información sobre apoyo socioemocional recibido**
- **Referencias bibliográficas**

CONSTRUCTOS	DOCENTES									DIRECTIVOS	
	NIVEL EDUCATIVO			INICIAL (área geográfica)		PRIMARIA (tipo de IE)		SECUNDARIA (área geográfica)		CONDICIÓN LABORAL	
	Inicial	Primaria	Secundaria	Urbano	Rural	Multigrado	Polidocente	Urbano	Rural	Designado	Encargado
Síntomas de malestar psicológico	1.53*	1.49*	1.43*	1.52	1.58	1.52	1.49	1.45	1.40	1.43	1.40
Burnout	1.67*	1.62	1.58*	1.67	1.65	1.59	1.62	1.64*	1.49*	1.62	1.59
Autoeficacia	3.12	3.18*	3.05*	3.12	3.14	3.19*	3.07*	3.05	3.05	3.16	3.10
Eficacia colectiva	3.01*	2.96*	2.83*	3.01	3.03	2.92	2.96	2.80	2.88	2.92	2.92
Autorregulación	3.43	3.51	3.58	3.43	3.42	3.51*	3.45*	3.50	3.44	3.58	3.53
Satisfacción de necesidades de afiliación	3.47	3.57	3.49	3.48	3.40	3.52	3.58	3.47	3.54	3.65	3.57

Nota: Los asteriscos muestran diferencias estadísticamente significativas en la comparación de los resultados entre estratos.



37.7% de docentes



53.6% de directivos

Informa que **ha recibido algún servicio de apoyo socioemocional** para poder cuidar de su salud mental y emocional en el trabajo durante el año escolar 2022.

TIPO DE SERVICIO O APOYO RECIBIDO		
	Docentes	Directivos
Consejería/Soporte emocional individual	15.2%	25.2%
Talleres/orientaciones grupales	88.2%	81.2%

PERSONA U ORGANIZACIÓN QUE BRINDÓ EL SERVICIO "CONSEJERÍA/SOPORTE EMOCIONAL INDIVIDUAL"		
	Docentes	Directivos
Psicóloga/o de la IE	25.7%	25.4%
Profesional de UGEL/DRE	25.7%	44.1%
Profesional de centro de salud	14.3%	18.6%
Profesional de ONG/Universidad u otro aliado externo	12.9%	15.3%
Servicio de soporte "Te Escucho Docente"	5.7%	3.4%
Mentor/a	2.9%	0%
Otro: CEM/MIMP, Municipalidad, Psicólogo/Profesional contratado de forma particular, Directivo de la IE	14.3%	3.4%

PERSONA U ORGANIZACIÓN QUE BRINDÓ EL SERVICIO "TALLERES/ORIENTACIONES GRUPALES"		
	Docentes	Directivos
Psicóloga/o de la IE	29.4%	16.4%
Profesional de UGEL/DRE	52.6%	74.0%
Profesional de centro de salud	10.8%	13.6%
Profesional de ONG/Universidad u otro aliado externo	8.2%	14.7%
Servicio de soporte "Te Escucho Docente"	0.3%	0.6%
Mentor/a	0%	0%
Otro: CEM/MIMP, Municipalidad, Psicólogo/Profesional contratado de forma particular, Directivo de la IE	1.8%	5.1%

Referencias bibliográficas

- Agencia de Calidad de la Educación (2022). *Estudio de bienestar socioemocional docente*, División de Estudios. Disponible en: <https://archivos.agenciaeducacion.cl/Estudios%20Bienestar%20Socioemocional%20Docente.pdf>
- Aydogmus, M., & Serce, H. (2021). Investigation of regulatory role of collective teacher efficacy in the effect of job satisfaction and satisfaction with life on professional burnout. *Research in Pedagogy*, 11(1), 234-250. DOI: 10.5937/IstrPed2101234A
- Dicke, T., Parker, P. D., Guo, J., Basarkod, G., Marsh, H. W., Deady, M., Harvey, S., & Riley, P. (2022). Ubiquitous emotional exhaustion in school principals: Stable trait, enduring autoregressive trend, or occasion-specific state? *Journal of Educational Psychology*, 114(2), 426–441. <https://doi.org/10.1037/edu0000582>
- Fernández-Arata, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos. *Ciencia & trabajo*, 30, 120-125. Disponible en: <https://n9.cl/yk1hn>
- López Alfaro P. A., Gallegos Araya V. M. y Maureira Cabrera Óscar. (2022). Liderazgo distribuido y eficacia colectiva docente, factores preventivos del síndrome de burnout: un estudio en el profesorado de escuelas primarias en Chile. *Revista Complutense de Educación*, 33(3), 531-541. <https://doi.org/10.5209/rced.74519>.
- Goddard, Roger & Bailes, Lauren & Kim, Minjung. (2020). Principal Efficacy Beliefs for Instructional Leadership and their Relation to Teachers' Sense of Collective Efficacy and Student Achievement. *Leadership and Policy in Schools*. 20, 1-22. DOI: 10.1080/15700763.2019.1696369.
- Gündüz, Y. (2022). The Correlation between Teachers' Self-Efficacy Perceptions and Tolerance and Psychological Well-Being. *International Online Journal of Education and Teaching*, 9(3), 1307-1327. Disponible en: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1351902.pdf>
- Voelkel Jr, R. H. (2022). Causal relationship among transformational leadership, professional learning communities, and teacher collective efficacy. *International Journal of Leadership in Education*, 25(3), 345-366. DOI: [10.1080/13603124.2019.1690699](https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1690699)