



Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia por COVID-19

Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental, N° 5

Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia por COVID-19

Agosto, 2024

Elaboración

Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP

Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP

Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente
(DIBRED-Minedu)

Unidad de Seguimiento y Evaluación Estratégica (USE-Minedu)

Aprendizaje con Bienestar

Equipo responsable de Pulso PUCP

Vania Martínez Jiménez

Guillermo Soto Arias

Equipo responsable de Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP

Tesania Velázquez Castro

Yosselin del Solar Cárdenas

Gabriela Gutiérrez Muñoz

Equipo responsable – DIBRED-Minedu

Ausmenia Valencia Olivera

Jonathan Gonzales La Rosa Sánchez

Jenny Pillaca Montes

Equipo responsable – USE-Minedu

Pedro Fernando Alfaro Cárdenas

María Teresa Rodríguez Campos

Cristian Isaac Espinoza Patricio

Aprendizaje con Bienestar

Pilar Sanz Gutiérrez

Diseño y diagramación

Stephany Coronado Ccanto

Adriana Velásquez Salvatierra

El contenido de este documento, son de los autores y no expresan necesariamente las opiniones del Ministerio de Educación, ni de Pulso PUCP ni compromete la posición institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Serie de Informes de Evidencia sobre Educación y Salud Mental

Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP

Av. Universitaria 1801, San Miguel, Lima - Perú

T: (511) 626 - 200, anexo 3700

pulsopucp@pucp.edu.pe

<https://pulso.pucp.edu.pe>



Este obra está bajo una [licencia de Creative Commons Reconocimiento/Usa no comercial/No distribución de material modificado a partir de la obra original 4.0 acional](#).

Los equipos del Ministerio de Educación y el Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica de la PUCP, se encuentran comprometidos con la promoción de la igualdad y equidad entre las personas. Por este motivo, en el marco del art. 3 de la Ley N° 28983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y sus modificatorias, este documento usa en todos los casos posibles formas neutras para referirse conjuntamente a hombres y mujeres; donde esto no es posible, el documento apelará a menciones explícitas en las situaciones en las que se han considerado necesario subrayar la importancia de reconocer de modo expreso a ambos y, en los demás casos, usará la forma genérica masculina de acuerdo a lo sugerido por la Real Academia de la Lengua Castellana, a fin de evitar una sobrecarga del texto



Contenido

- 1] Presentación
- 2] Método
- 3] Afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia
- 4] Cuidado del bienestar socioemocional
- 5] Conclusiones y recomendaciones

1. Presentación

La crisis sanitaria provocada por la COVID-19 durante los años 2020 y 2021, ha evidenciado la situación crítica del bienestar de los docentes en el Perú. Factores de riesgo como el estrés laboral, fatiga, ineficacia e insatisfacción laboral se presentaban en los docentes a nivel mundial antes de la pandemia (Kim & Burić, 2020; Luy-Montejo et al., 2019; McLean et al., 2019). A estas condiciones se suman factores como la relación poco saludable con los actores de la comunidad educativa, las condiciones de trabajo poco satisfactorias como el salario, la falta de materiales, y capacitaciones, la sobrecarga laboral, y la desvalorización de la carrera docente, las cuales ya representaban situaciones perjudiciales para el bienestar socioemocional docente (Instituto de Análisis Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y MINEDU, 2021). Todas estas condiciones se agudizan y se suman a otros nuevos factores que se generaron en la práctica docente durante la pandemia.

En el contexto mundial, los resultados de la primera edición de la I-BEST (2023), encuesta realizada a docentes de diferentes países del mundo, evidenciaron que el personal educativo se vio afectado por la crisis sanitaria, perturbando el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, que de por sí, ya era frágil. Asimismo, reconoce que la crisis sanitaria había exacerbado problemas preexistentes en el sector educativo como: la valoración social de la carrera, la remuneración y la violencia en las escuelas.

De manera particular al contexto peruano, el retorno a las clases presenciales significó un gran reto, ya que el proceso de reapertura de las escuelas fue lento y accidentado. Si bien en el 2021 se abrieron algunos centros educativos, UNICEF (2021) señala que solo 5,350 centros educativos abrieron en modalidad semipresencial o presencial durante este año. Es decir, aproximadamente 200,000 niñas, niños y adolescentes (NNA), de los 8 millones que existen en el Perú, fueron beneficiados con la reapertura de

las escuelas el 2021 (Gamberini, 2021) y la reapertura masiva de las instituciones educativas recién se realizó durante el año escolar 2022.

Al respecto, el Ministerio de Educación (MINEDU) diseñó y aprobó el “Plan de Emergencia del Sistema Educativo Peruano: Segundo Semestre 2021-Primer Semestre 2022” a través del Decreto Supremo N°014-2021-MINEDU, cuyo énfasis fue la recuperación de los aprendizajes y la continuidad de estudios en general, promoviendo el cierre de brechas e inequidades producidas a causa de la emergencia sanitaria por la COVID-19. Además, una de las prioridades establecidas fue la promoción e implementación de sistemas de bienestar y el reconocimiento docente

(MINEDU, 2021). A pesar de ello, las dificultades para llevar a cabo la labor docente y sostener los malestares socioemocionales que les acompañan, aún persisten hasta la actualidad.

Sobre esta base, este documento busca presentar los resultados del segundo informe de monitoreo a la afectación del bienestar socioemocional docente durante el contexto de post pandemia, con el objetivo de describir y analizar las afectaciones diferenciadas en la salud mental y emocional de los docentes de servicios educativos públicos de Educación Básica Regular (EBR) durante los dos años posteriores a la pandemia: 2022 y 2023.

2. Método

Para este informe se analizaron los resultados de la Encuesta Nacional Docente (ENDO) de los años 2022 y 2023, dirigida a docentes de instituciones públicas a nivel nacional. Si bien, el total de participantes ha variado entre años, la muestra continúa siendo representativa y apta para generar estadísticos comparativos.

Asimismo, se incluyó la data del Estudio de Medición Remota de Habilidades Socioemo-

cionales y Malestar Psicosocial (EHSE) del año 2022, la que también correspondió a una muestra representativa de docentes y directivos de instituciones públicas a nivel nacional.

A continuación, se muestran las características de las muestras de cada una de las encuestas utilizadas en el presente análisis.

Tabla 1. Características de la Muestra (ENDO 2022 y 2023)

	Total de muestra programada	Total de muestra con respuestas efectivas ¹	Porcentaje de Muestra efectiva
ENDO 2022	7 992	3 486	43.3%
ENDO 2023	10 925	5 413	49.5%

Elaboración propia. Fuente: ENDO (2022-2023).

Tabla 2. Características de la Muestra (EHSE 2022)

	Total de respuestas
Docentes	1 172
Directivos	407
Total de respuestas	1 579

Elaboración propia. Fuente: EHSE (2022).

Los resultados presentados en este documento se procesaron mediante el software Rstudio. Se realizó una exploración de las bases de datos provenientes de ambas fuentes de infor-

mación y, posteriormente, se realizó el filtrado de los casos que cumplieron el requisito de haber iniciado la encuesta. Para todos los resultados se realizaron cálculos porcentuales ponderados.

1. Para el total de respuestas se está considerando a todos los docentes que, al inicio de la llamada telefónica, señalan que es docente en la Institución Educativa donde se encuentra registrado y que acepta contestar. Con una respuesta opuesta o cesante, la encuesta culmina.

3. Afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto de post pandemia

El bienestar socioemocional de los docentes de Educación Básica Regular (EBR) se vio considerablemente afectado durante el contexto de la pandemia por la COVID-19. Los docentes estuvieron expuestos a diferentes situaciones de estrés debido al tránsito abrupto hacia la virtualización de la enseñanza, el riesgo de contagio y las pérdidas de personas significativas. Ello sumado a un conjunto de otros factores personales, laborales y sociales que impactan de forma negativa en la salud mental docente (Yao et al., 2020; Cabezas et al., 2022).

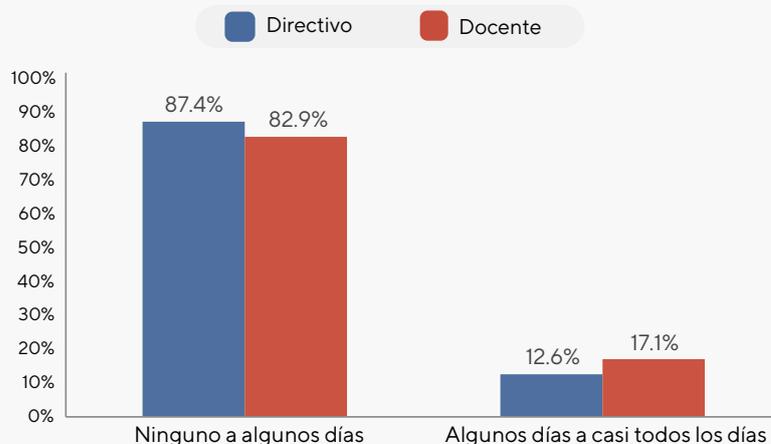
No obstante, la incertidumbre que ocasionó el retorno a las labores presenciales en el Perú, también supuso un conjunto de cambios y afectaciones al bienestar de las y los docentes. Entre las principales preocupaciones se encontraron: la continuidad en el riesgo del contagio, el cambio de rutinas domésticas y las nuevas exigencias laborales producto de los dos años de enseñanza virtual (Cabezas et al., 2022). Asimismo, los docentes generaron respuestas innovadoras a través de la implementación de una serie de estrategias acordes a las nuevas demandas educativas durante la presencialidad, tales como la recuperación de habilidades pedagógicas y socioemocionales fundamentales para la enseñanza, la evaluación de los niveles de aprendizaje y la implementación de estrategias y programas para la recuperación del bienestar (Banco Mundial, 2022).

En este sentido, para dar cuenta de cómo se afectó el bienestar docente en el contexto post pandemia, se presentarán algunos datos del EHSE 2022 y la ENDO 2022 y 2023, organizados por variables para analizar la afectación. En este caso, se realizó una diferenciación entre el malestar en docentes y directivos de las Instituciones Educativas (IE).

Respecto al **malestar psicológico**, la encuesta EHSE lo define como la presencia de síntomas como la ansiedad y depresión (vinculada a la tristeza, ansiedad y preocupación). En el **Gráfico 1** se muestra la frecuencia en la que docentes y directivos experimentaron malestar psicológico. Así, se observa que directivos (87.4%) y docentes (82.9%) reportaron haber experimentado malestar psicológico en el rango de “ninguno - algunos días”, mientras que docentes (17.1%) y directivos (12.6%) reportaron haber experimentado malestar psicológico en el rango de “algunos días y casi todos los días”, en las últimas dos semanas.² Además, a nivel descriptivo, se observa que son más los docentes que reportan haber experimentado malestar psicológico en comparación a los directivos en el último rango mencionado.

2. Las opciones de respuestas van del 1 (Ningún día) al 4 (Casi todos los días).

Gráfico 1. Porcentaje de docentes y directivos según frecuencia de síntomas de malestar psicológico experimentados en las últimas dos semanas en el 2022



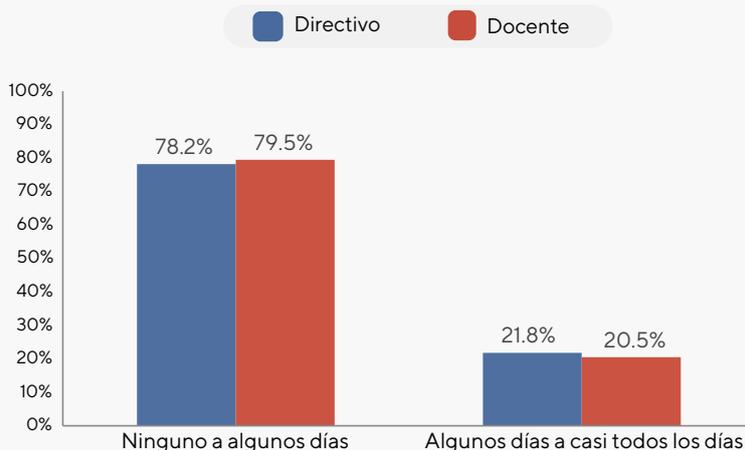
Nota. Para el cálculo de los porcentajes de “Malestar psicológico” el N es de 1573 puesto que no se han omitieron los valores perdidos. Se mantiene la concordancia con el informe ya publicado “II Estudio de Medición Remota de Habilidades Socioemocionales y Malestar Psicosocial (EHSE)- 2022”

Elaboración propia. Fuente: EHSE (2022).

Al respecto Cabezas et al. (2022), reconocen que el bienestar/malestar son temas importantes para el personal docente, dadas las demandas físicas y psicológicas que, además, los llevan a experimentar dificultades psicossomáticas.

Sobre este tema, el EHSE 2022 indica que directivos (21.8%) y docentes (20.5%) reportan haber experimentado agotamiento emocional en el rango de “algunos días - casi todos los días” en las dos últimas semanas (**Gráfico 2**).

Gráfico 2. Porcentaje de docentes y directivos según frecuencia de síntomas de agotamiento emocional experimentados en las últimas dos semanas en el 2022



Nota. Para el cálculo de los porcentajes de este gráfico no se han considerado los valores perdidos (N = 1559) para mantener la concordancia con el informe ya publicado “II Estudio de Medición Remota de Habilidades Socioemocionales y Malestar Psicosocial (EHSE)- 2022”

Elaboración propia. Fuente: EHSE (2022).

Si bien el porcentaje de docentes que reporta agotamiento emocional “algunos días o casi todos los días”, es considerablemente menor al que se ubica en el rango “ninguno o algunos días”, es necesario realizar un seguimiento a docentes y directivos respecto a dicha variable, y sobre todo, a aquellos docentes y directivos que reportan experimentar cotidianamente el agotamiento.

El **agotamiento emocional**, entendido como la frecuencia con la que los informantes se han sentido emocionalmente sobrecargados y agotados por el trabajo, comprende una de las tres dimensiones del burnout, también conocido como “Agotamiento Profesional”. Este último concepto hace referencia a una afectación extrema o exacerbada a la salud mental en el contexto laboral, lo cual se traduce en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Morey, 2019).

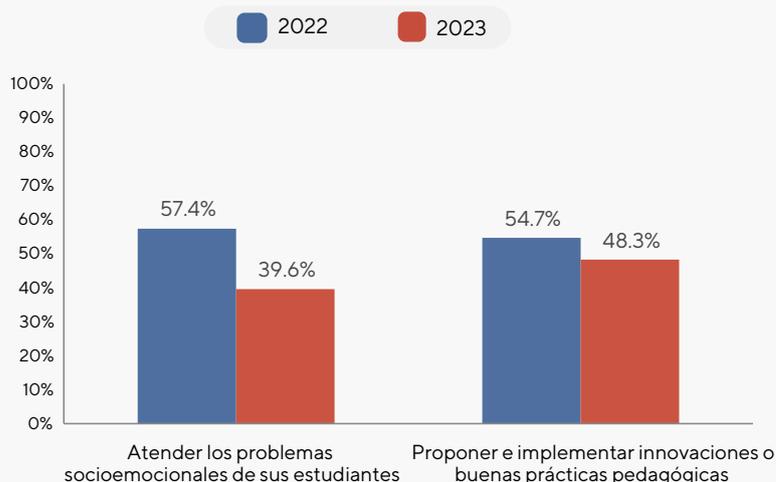
Algunos estudios realizados en el contexto de la post pandemia sobre burnout en docentes, realizados en Perú, ratifican que los docentes de Educación Básica Regular (EBR), experimenta-

ron sintomatología asociada, debido, principalmente, a la insatisfacción laboral y condiciones de trabajo poco óptimas con las que contaron, las que se agudizaron luego de la pandemia (Cortez-Silva et al., 2021; Carranza, 2022).

En ese sentido, el agotamiento emocional, también puede estar relacionado a la dificultad percibida por los docentes para realizar algunas actividades educativas. En los años más difíciles de la pandemia, los docentes encuestados por la ENDO, calificaron con cierto grado de dificultad actividades como atender problemas socioemocionales de los estudiantes (53% en el 2020 y 54% en el 2021) y coordinar con padres de familia (46% en el 2020 y 48% en el 2021) (Instituto de Análítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y MINEDU, 2022).

En esa línea, el **Gráfico 3** muestra los resultados de la ENDO 2022, en donde tareas como atender los problemas socioemocionales de los estudiantes, y proponer e implementar innovaciones o buenas prácticas pedagógicas, resultaron más difíciles de ejecutar que en el año 2023.

Gráfico 3. Porcentaje de docentes a nivel nacional que señalaron como difícil dos actividades laborales, entre 2022 y 2023



Nota. Para el cálculo de los porcentajes se han considerado los valores perdidos (N=3486 para de 2022 y N=5413 para 2023). En el gráfico solo se muestra el porcentaje de docentes que señala como “difícil” cada actividad.

Elaboración propia. Fuente: ENDO (2022-2023).

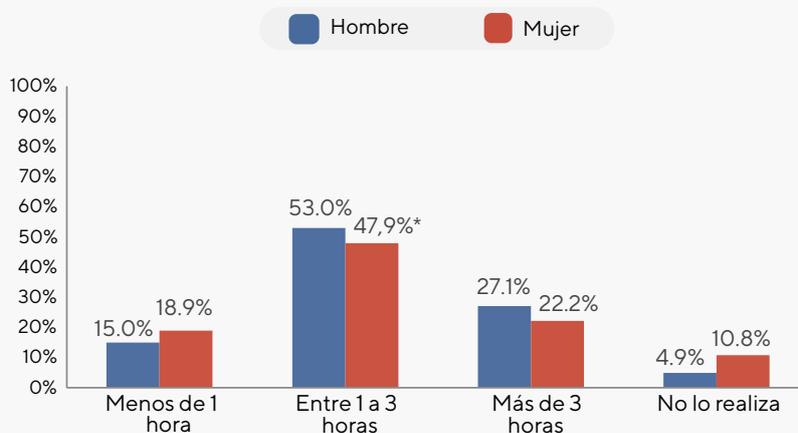
Al respecto, Cabezas et al. (2022) reconocen que los docentes tuvieron un gran reto para ajustar el material brindado por las instancias educativas a los objetivos de cada institución. Esta situación se vio sumamente agudizada en el contexto post pandemia, debido a los diferentes cambios que los docentes tuvieron que hacer para adaptarse al rediseño de la experiencia escolar y a la situación de cada estudiante: acondicionamiento de los espacios, realizar una evaluación diagnóstica, implementar procesos de enseñanza y aprendizaje híbridos, valoración y atención a la diversidad, estrategias para acompañamiento socio afectivo de estudiantes, evaluación formativa para la mejora, entre otros que exigía su instancia educativa (MINEDU, 2022).

Si bien, antes de la pandemia, los docentes ya reportaban dificultades para lidiar con las demandas emocionales de sus estudiantes y las familias (Carrillo, 2017; González, 2017), du-

rante la pandemia esta situación se acentuó, tal como se reporta en los informes de evidencia con data de la ENDO 2020 y 2021 (Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y MINEDU, 2021). Asimismo, en el contexto post pandemia, a pesar de que los porcentajes disminuyeron, los datos siguen siendo relevantes ya que en el año 2022 y 2023, el porcentaje de los docentes que reportaron dificultad al realizar estas tareas, sigue siendo alto.

Por otro lado, respecto a la ejecución de prácticas y hábitos que pueden contribuir a reducir el agotamiento emocional, se encuentran diferencias por género. La ENDO 2022 reportó que son los docentes hombres quienes dedican más tiempo a actividades de entretenimiento, cultura y esparcimiento, en comparación a docentes mujeres (**Gráfico 4**).

Gráfico 4. Tiempo de dedicación a actividades de entretenimiento, cultura y esparcimiento, según sexo en 2022



Nota. Para el cálculo de los porcentajes se han considerado los valores perdidos (N=3486 para de 2022).
*Al omitir los valores perdidos (N=3476) el porcentaje es de 48%

Elaboración propia. Fuente: ENDO (2022).

De la misma manera, respecto al tiempo de dedicación para realizar deporte y actividad física³, son los docentes hombres quienes le dedi-

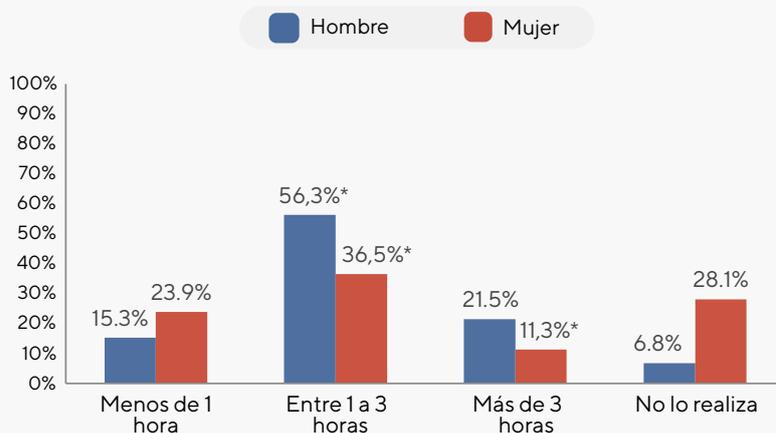
can más tiempo en comparación a las docentes mujeres. Al respecto, en la ENDO 2022, el 28.1% de docentes mujeres encuestadas reportaron

3. De acuerdo a la OMS, se considera que el estándar de tiempo recomendado para la práctica de actividad física y deporte en adultos de entre 18 y 64 años, es de 150 minutos semanales o 2 horas y media.

que no realizan deporte o actividad física nunca, mientras que sólo el 6.8% de hombres no lo realiza. Asimismo, el 56.3% de docentes hombres, le dedica entre 1 y 3 horas a dichas actividades,

mientras que solo 36.5% de mujeres realiza actividad física el mismo tiempo promedio (**Gráfico 5**).

Gráfico 5. Tiempo de dedicación a realizar deporte y actividad física, según sexo en 2022



Nota. Para el cálculo de los porcentajes se han considerado los valores perdidos (N=3486 para de 2022).
*Al omitir los valores perdidos (N=3476) los porcentajes cambian a 56.4% (de 56.3%), 36.6% (de 36.4%) y 11.4% (de 11.3%).

Elaboración propia. Fuente: ENDO (2022).

Estos resultados coinciden con análisis realizados previamente en los informes de evidencia sobre las mismas actividades. El resultado es el mismo: las docentes mujeres suelen dedicar mucho menos tiempo a actividades vinculadas al ocio y el descanso, en comparación a sus pares hombres (Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y MINEDU, 2021).

Al respecto, autores como Prilleltensky et al. (2016) y Alves et al. (2021) mencionan que esta situación no es novedosa, ya que las diferentes tareas asumidas por las mujeres (cuidado del ho-

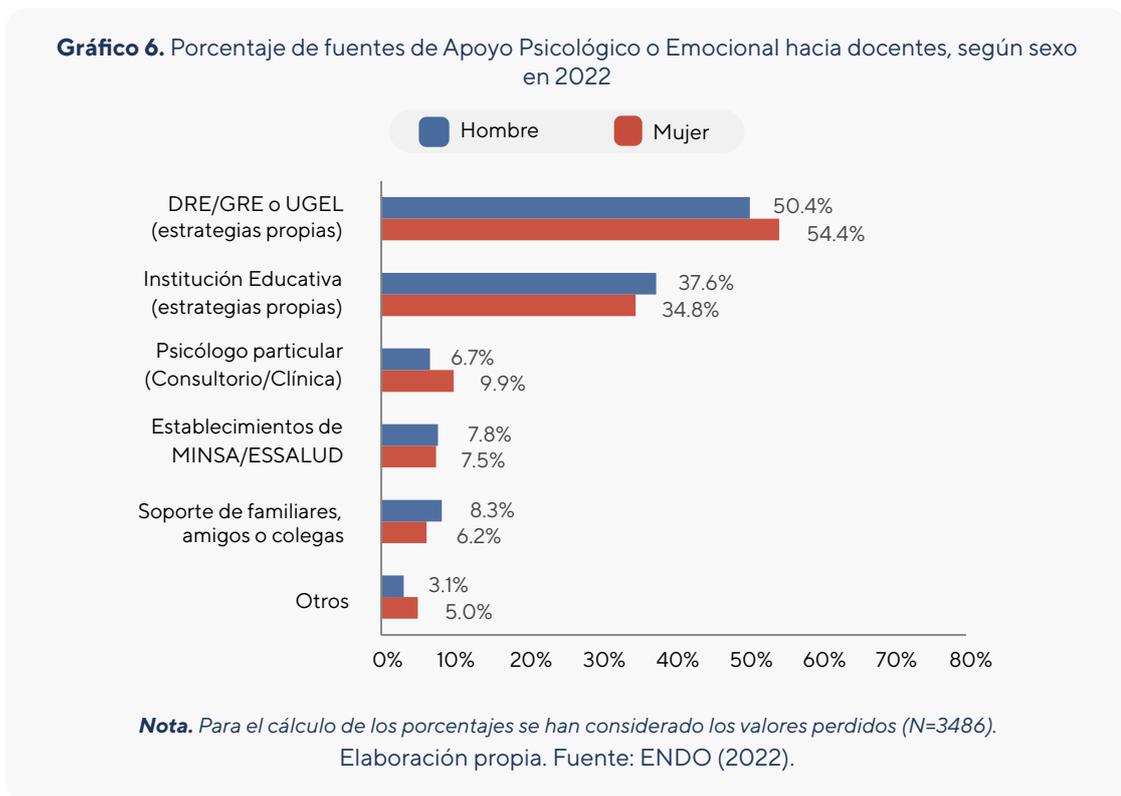
gar y de la familia), las privan de tener espacios de autocuidado, de descanso, interacción con amistades o espacios para realizar actividades físicas o de ocio. Haciendo de estas condiciones, variables que perjudican su bienestar. Esto, coincide también con los resultados de la EHSE 2022, compartidos por el MINEDU, en donde se reporta que las docentes mujeres presentan mayor frecuencia de agotamiento emocional que los docentes hombres. Se trata de una diferencia significativa de moderada magnitud (Unidad de Seguimiento y Evaluación Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica, 2023).

4. Cuidado del Bienestar Socioemocional

Durante los años de pandemia y post pandemia, las instituciones educativas y los docentes han desplegado y fortalecido ciertas capacidades para sostener el impacto que la pandemia ha causado a nivel individual y colectivo. Ello implica que los docentes han tenido que recurrir a sus sistemas de apoyo familiar, social e institucional, de modo tal que les permita cuidar y sostener su bienestar en tiempos difíciles (Instituto de Análítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso

PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y MINEDU, 2022).

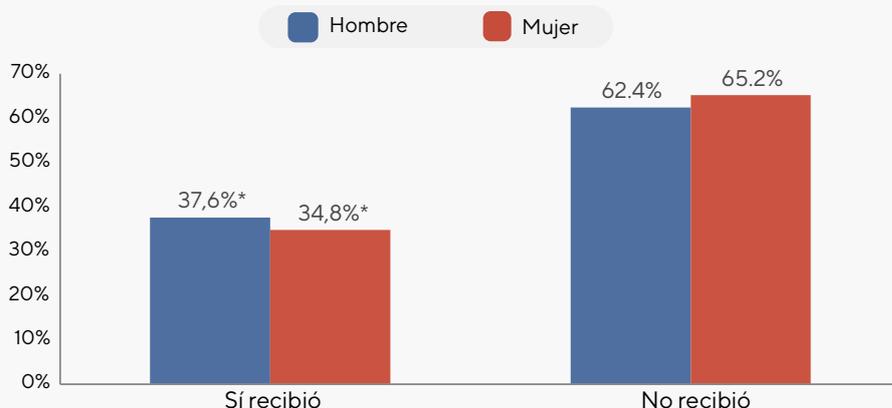
En ese sentido, la ENDO 2022 reportó que el 29.8% de mujeres y 28% de hombres recibió algún tipo de apoyo psicológico o emocional; y de ellos, se reportó que la DRE o UGEL son las instituciones que mayor soporte brindaron a docentes mujeres y hombres, seguidas de las IE, en comparación a otras fuentes de soporte (**Gráfico 6**).



En esa línea, el **Gráfico 7** muestra cómo en el 2022 sólo el 37.6% de docentes hombres y el 34.8% de docentes mujeres recibió algún tipo de soporte emocional o soporte psicológico por parte de su Institución Educativa (IE), y que am-

bos porcentajes aumentaron significativamente para el año 2023: 38.6% de docentes hombres y 46% de docentes mujeres que recibieron dicho soporte emocional.

Gráfico 7. Porcentaje de docentes que recibió soporte/apoyo emocional o psicológico de su I.E, según sexo en 2022



Nota. Para el cálculo de porcentajes se consideró sólo quienes respondieron que sí recibieron algún tipo de soporte/apoyo emocional o psicológico (N=963, 29.2% del total de la muestra N=3486). Para el cálculo se han considerado los valores perdidos.

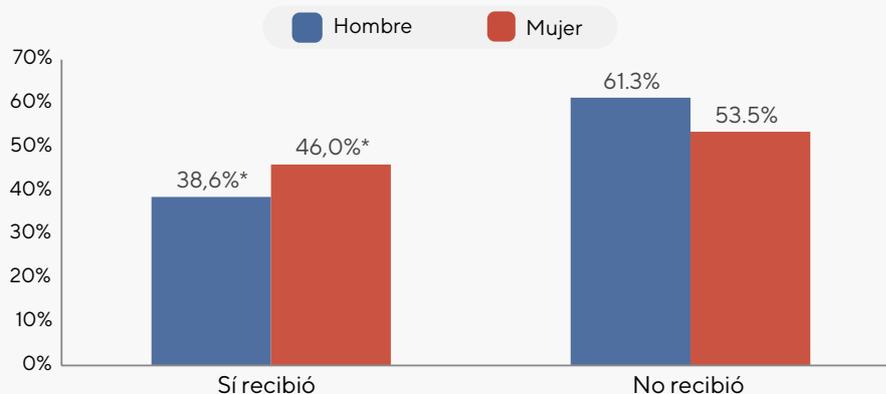
*Al considerar el N=3486 como el total, el porcentaje de quienes sí recibieron apoyo de su I.E. cambia a 10.5% para hombres y 10.4% para mujeres.

Elaboración propia. Fuente: ENDO (2022).

Asimismo, en el **Gráfico 8**, se muestra el porcentaje de docentes que recibió soporte o apoyo emocional o psicológico por parte de su IE en el año 2023. Esta información es trabajada de manera aislada respecto al año 2022 debido a que hubo un cambio en el planteamiento de las preguntas sobre soporte o apoyo emocional hacia docentes en la ENDO 2023. En esta versión de la encuesta se pregunta de manera específica por el apoyo recibido de parte de la IE dado

que dicha información era de particular interés por la implementación de la iniciativa denominada “Soporte Psicológico”. Dicha iniciativa tenía como objetivo asignar un profesional en psicología a cada local escolar, para implementar una propuesta de apoyo socioemocional a los diferentes actores de la comunidad educativa, de tal forma que contribuya en la promoción de la convivencia escolar, la prevención y la atención a la violencia escolar en las escuelas focalizadas.

Gráfico 8. Porcentaje de docentes que recibió soporte/apoyo emocional o psicológico de su I.E según sexo en 2023.



Nota. Para el cálculo de los porcentajes se han considerado los valores perdidos (N=5413).

*Al omitir los valores perdidos (N=5404) los porcentajes cambian a 38.7% (Hombre-sí recibió) y 46.2% (Mujeres-sí recibió)

Elaboración propia. Fuente: ENDO (2023).

El hecho de que las Instituciones de Gestión Educativas (IGED) más cercanas a los docentes sean las que prioritariamente han proveído los servicios de apoyo durante, y luego de la pandemia (entre el 2020 y 2023), se puede explicar porque desde los primeros años de pandemia, el Minedu desplegó una serie de estrategias para el soporte y acompañamiento socioemocional; así como el fortalecimiento de habilidades socioemocionales en estudiantes, docentes y otros actores de la comunidad educativa. Es así que, a través de los “Lineamientos para la promoción del bienestar socioemocional de las y los estudiantes de la educación básica” (DS N° 013-2022-MINEDU), se promovió la conformación de los equipos de gestión del bienestar a nivel de las UGEL y las DRE, los cuales tienen el objetivo de proponer y organizar acciones entorno al bienestar de la toda la comunidad educativa.

Tomando en cuenta esto, según los resultados de la ENDO 2020 y 2021, se halló que fueron las instancias territoriales más cercanas a los docentes y a las escuelas quienes proveyeron de estos servicios de apoyo para la promoción del bienestar docente durante la pandemia (Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y MINEDU, 2022)

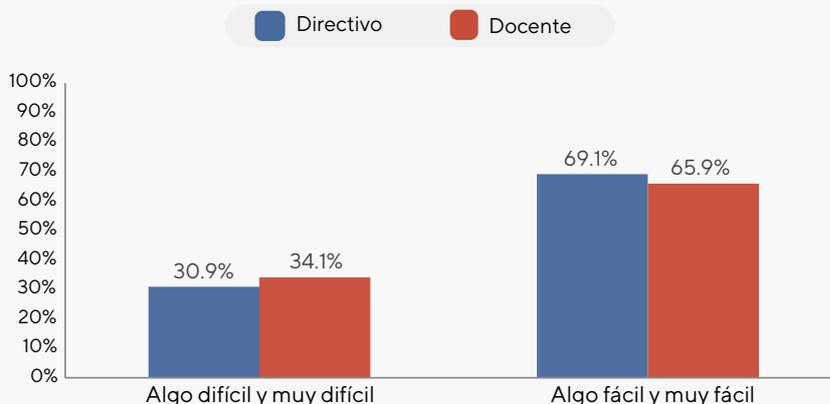
Por otro lado, aspectos como la autoeficacia pueden contribuir al cuidado y protección del bienestar socioemocional de los docentes. En ese sentido, existe evidencia sobre la relación entre autoeficacia y el bienestar de las personas, en donde la autoeficacia se vincula a una mayor satisfacción laboral, menores niveles de estrés y menores deseos de abandonar la profesión (Salas-Rodríguez et al., 2021).

Según la definición del EHSE, la autoeficacia se refiere a las creencias que una persona tiene respecto a sus propias capacidades para organizar y ejecutar las acciones necesarias para obtener determinados logros. Así, la autoeficacia docente se midió a través de una escala de 9 ítems que recoge información sobre las creencias de los docentes, vinculadas a las prácticas instruccionales, involucramiento de estudiantes con el aprendizaje y manejo del comportamiento en el aula. Y la autoeficacia directiva se midió a través de una escala de 11 ítems que recoge información sobre las creencias de los directivos vinculadas a la gestión de la IE, en sus dimensiones pedagógica, comunitaria, estratégica y administrativa. Las escalas se distinguen entre docentes y directivos dadas las funciones diferenciadas entre ambos roles.

En ese sentido, el **Gráfico 9** muestra el reporte de la percepción de dificultad para cumplir de manera individual logros y objetivos educativos, por parte de docentes y directivos. Ambos grupos califican el cumplimiento de sus funciones como “algo fácil o muy fácil” (69.1% directivos y 65.9% docentes).

Este resultado da cuenta que la mayoría de los docentes y directivos se sienten capaces de o confían en que pueden realizar adecuadamente sus labores y alcanzar los objetivos planteados en el marco del contexto educativo, dando cuenta de la capacidad de autoeficacia de ambos grupos. Sin embargo, no se puede dejar de lado al grupo de docentes y directivos que considera la realización de sus labores como “algo difícil o muy difícil” (30.9% de directivos y 34.1% de docentes).

Gráfico 9. Porcentaje de docentes y directivos según percepción de dificultad para cumplir de manera individual logros y objetivos educativos, en el 2022



Nota. Para el cálculo de los porcentajes de este gráfico no se han considerado los valores perdidos. N = 1524

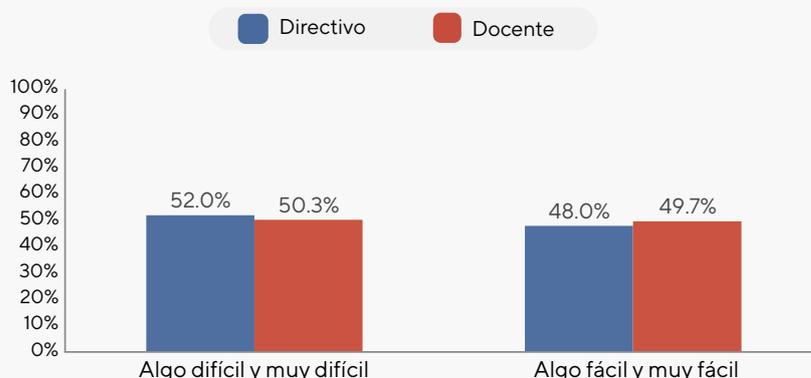
Elaboración propia. Fuente: EHSE 2022.

Por su lado, la **eficacia colectiva**, según la definición de la EHSE (MINEDU, 2023), se refiere a las creencias de los docentes y directivos de una I.E respecto a las capacidades del equipo al que pertenecen para desarrollar diferentes tareas y conseguir los resultados esperados; es decir, que a través de sus esfuerzos conjuntos puedan influir positivamente en los resultados de los estudiantes.

Como se observa en el **Gráfico 10**, el 52.0% de directivos y 50.3% de docentes consideran entre “algo difícil o muy difícil” que como equipo

cumplan con las labores de enseñanza - aprendizaje y acompañamiento socioemocional hacia la comunidad educativa. Respecto a docentes y directivos que reportan que dichas actividades son “algo fácil o muy fácil” de cumplir como equipo, solo varía en un porcentaje mínimo (48.0% directivos y 49.7% docentes). Por tanto, esta información da cuenta de la eficacia colectiva desplegada por directivos y docentes durante 2022, alrededor de la mitad de docentes y directivos considera que las tareas colectivas propias del contexto educativo son difíciles de llevar a cabo.

Gráfico 10. Porcentaje de docentes y directivos según percepción de dificultad para cumplir de manera colectiva logros y objetivos educativos, en el 2022



Nota. Para el cálculo de los porcentajes de este gráfico no se han considerado los valores perdidos. N = 1493

Elaboración propia. Fuente: EHSE 2022.

Este resultado coincide con estudios realizados previos a la pandemia (González, 2017), así como después de esta, y puede deberse a las demandas psicológicas y sociales tanto en el ámbito laboral como personal luego de atravesar la pandemia (Bejarano et al., 2022), lo que dificulta en la ejecución colectiva de ciertas actividades.

Sin embargo, dado que también existe evidencia de eficacia colectiva frente a determinadas actividades, se reconoce en este caso, que la dimensión organizativa de los actores de la comunidad educativa incide positivamente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la escuela.

5. Conclusiones y recomendaciones

El presente informe de monitoreo resalta los datos de la afectación del bienestar socioemocional de docentes y directivos durante el contexto de post pandemia, aportando evidencia para la toma de decisión de especialistas y funcionarios involucrados en el diseño y ejecución de estrategias relacionadas al bienestar del personal educativo, así como para otros actores interesados en el desarrollo, seguimiento y evaluación de la temática. Además, se consideran fuentes de información como ENDO y EHSE, encuestas que tienen como objetivo recoger las características y necesidades de los docentes y directivos a nivel nacional y, de manera particular, la afectación a su bienestar durante los años de la pandemia y post pandemia.

En ese sentido, el año 2022 supuso un cambio sumamente importante con el retorno a la presencialidad, luego de dos años de suspensión de clases presenciales por la pandemia provocada por la COVID-19. Si bien el regreso a la presencialidad ha sido muy importante, este también ha traído muchos retos que aún se sostienen hasta la actualidad y que afectan el bienestar y la salud mental de los docentes, pero también de los demás actores de la comunidad educativa.

El malestar psicológico experimentado por los docentes de EBR, evidenciado a través de la ENDO y EHSE, da cuenta de los diferentes factores de riesgo a los que están expuestos los docentes a nivel nacional, desde capacidades individuales, hasta una remuneración económica poco satisfactoria y que dichas afecciones acompañan a los docentes, incluso antes de la pandemia. La crisis sanitaria, agudizó dichas afectaciones.

Sin embargo, también se reconocen algunos esfuerzos individuales y colectivos para lidiar con este malestar: autoeficacia, eficacia colectiva o

iniciativas de acompañamiento emocional, contribuyen a menguar la afectación. En ese sentido, es importante que el sistema educativo identifique estos esfuerzos y contribuya con ellos, a través de acciones como proveer las mejores condiciones laborales y disminuir las dificultades y retos que son generados por el mismo sistema. Se considera un gran avance por parte del Ministerio de Educación (MINEDU), destinar recursos para identificar los malestares de las y los docentes, a lo largo de diferentes años y respecto a varias dimensiones individuales y colectivas. Se espera, en ese sentido, que la información recogida por la institución se traduzca en estrategias e iniciativas que busquen atender dichas necesidades y malestares que vienen atravesando los docentes a nivel nacional, y que evidencian carencias a nivel institucional, presentes incluso antes de la pandemia.

Asimismo, es necesario ampliar los procesos de recolección de data sobre el bienestar socioemocional de otros actores de la comunidad educativa como auxiliares, trabajadores de servicio, personal administrativo, entre otros; así como de actores de otras comunidades educativas como programas no escolarizados de educación inicial, o algunos programas de educación básica alternativa (EBA). Visibilizar sus demandas también puede contribuir a generar estrategias institucionales para la atención integral del bienestar de la comunidad educativa.

Por otro lado, una de las recomendaciones del presente monitoreo es fortalecer la gestión territorial de las estrategias y servicios de bienestar socioemocional docente. Son las instancias y espacios más cercanos en el territorio quienes se convierten en la principal fuente de soporte para los docentes. Más aún, son las propias IIEE las que son percibidas como princi-

pal fuente de soporte y apoyo. Sin embargo, en línea con el fortalecimiento de la gestión territorial, será necesario evidenciar la necesidad del establecimiento de sistemas articulados para el soporte socioemocional a la comunidad educativa, a través del trabajo conjunto de diversas instituciones (gobierno local, establecimientos de salud, centros de emergencia mujer, comisarías, entre otros).

Finalmente, a fin de asegurar la disponibilidad de información de la EHSE y ENDO, así como la trazabilidad de sus indicadores, se recomienda contar con un esquema multianual de medición referida al bienestar socioemocional y malestar

psicosocial del personal educativo, en la cual se pueda prever las variables que se medirán, los participantes y la temporalidad de evaluación (por ejemplo, se podría alternar entre mediciones de inferencia nacional y regional, o incluir cada ciertos años a otros actores como docentes de la educación básica especial o alternativa, entre otros), ello posibilitará: (i) mayor predictibilidad de la información que se tendrá disponible a mediano plazo, (ii) mejor provisión de los recursos invertidos en su aplicación, (iii) mayor promoción del uso que se le dará a la información, y (iv) mayor racionalización de las mediciones al incluir otros actores mediadores de aprendizaje.

Referencias

- Alves, R., Lopes, T. & Precioso, J. (2021). Teachers' well-being in times of COVID-19 pandemic: factors that explain professional well-being. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (15), 203-217. <https://doi.org/10.46661/ijeri.5120>
- Banco Mundial (2022). Volver a la Escuela tras dos años de pandemia. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2022/06/25/volver-a-la-escuela-tras-dos-a-os-de-pandemia>
- Bejarano, P., Fernández-Cueva, A., Centurión-Larrea, Á. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una Red educativa en Perú. *Revista de Ciencias Sociales: XXVIII* (5), 145-157. ISSN-E: 2477-9431
- Cabezas, V., Narea, M., Torres, D., Icaza, M., Escalona, G. y Reyes, A. (2022). Bienestar Docente durante la pandemia de COVID-19 en Chile: Demandas y Recursos para afrontar la angustia psicológica. *Psykhé* 31(1), 1-24. <https://doi.org/10.7764/psykhe.2020.22427>
- Carranza, J. (2022). Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa N°171-10, San Juan de Lurigancho. Tesis inédita de Licenciatura. Lima: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32550/Carranza%20Rojas%2C%20Jes%C3%BAAs%20Aim%C3%A9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades? *Revista Peruana de Investigación Educativa*: 9, 5-30. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12799/6011>
- Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayama, N. y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones* 9(3), e812. ISSN 2310-4635. Recuperado de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000300001
- Gamberini, C. (30 de septiembre del 2021). No se trata de retornar por retornar: por qué, cómo y qué educación queremos al volver a las escuelas [Artículo]. IDEHPUCP. Recuperado de: https://idehpucp.pucp.edu.pe/revista-memoria/articulo/no-se-trata-de-retornar-por-retornar-por-que-como-y-que-educacion-queremos-al-volver-a-las-escuelas/#_ftn5
- González, G. (2017). Propuesta metodológica e instrumentos de recojo de información para realizar diagnósticos regionales de necesidades de bienestar docente. Lima: Ministerio de Educación (MINEDU).
- I-BEST (2023). Barómetro internacional de la salud y del bienestar del personal de la educación Informe internacional. Red Educación y Solidaridad y la Fundación de Empresa para la Salud Pública. Recuperado de: <https://www.educationsolidarite.org/wp-content/uploads/2023/09/IBEST23-Informe-Internacional-ES.pdf>
- Kim, L. E., & Burić, I. (2020). Teacher self-efficacy and burnout: Determining the directions of prediction through an autoregressive cross-lagged panel model. *Journal of Educational Psychology*, 112(8), 1661–1676. DOI: <https://doi.org/10.1037/edu0000424>
- Luy-Montejo, C., Teves, J., Rojas, W., Ramos, T., Lazo de la Vega Ramos, A., Arias, D., Aguinaga-Villegas, D. & Gálvez-Suarez, E. (2019). Análisis de la producción científica latinoamericana sobre estrés docente (2010-2018). *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 1-6. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.392>
- McLean, D., Eklund, K., Kilgus, S., & Burns, M. (2019). Influence of teacher burnout and

- self-efficacy on teacher-related variance in social-emotional and behavioral screening scores. *School Psychology*, 34(5), 503-511. DOI: <https://doi.org/10.1037/spq0000304>
- Ministerio de Educación [MINEDU] (2021). Plan Nacional de Emergencia del Sistema Educativo Peruano: Segundo semestre 2021-Primer semestre 2022 DS 014-2021-MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7671/Plan%20Nacional%20de%20Emergencia%20del%20Sistema%20Educativo%20Peruano%20segundo%20semestre%202021-%20Primer%20semestre%202022%20DS%20014-2021-MINEDU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación [MINEDU] (2021). Orientaciones para el buen inicio del año escolar. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2846086/Cartilla%20de%20orientaci%C3%B3n%20pedag%C3%B3gica%20para%20educaci%C3%B3n%20primaria.pdf>
- Ministerio de Educación [MINEDU] (2023). II Estudio de Medición Remota de Habilidades Socioemocionales y Malestar Psicosocial (EHSE) - 2022: docentes y directivos de Educación Básica Regular. Recuperado de: <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8998>
- Morey, D. (2019). Relación entre los componentes de empatía y desgaste psíquico (Burnout) en docentes. Tesis inédita de Licenciatura. Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM). Recuperado de: <https://repositorio.uarm.edu.pe/items/3d19cf77-aa93-47c0-adf1-ca3e622acd03>
- Prilleltensky, I., Neff, M., & Bessell, A. (2016). Teacher Stress: What It Is, Why It's Important. How It Can be Alleviated. *Theory Into Practice*, 55(2), 104-111. DOI: 10.1080/00405841.2016.1148986
- Salas-Rodríguez, F., Lara, S., & Martínez, M. (2021). Spanish version of the Teachers' Sense of Efficacy Scale: An adaptation and validation study. *Frontiers in Psychology*, 12, 714145.
- Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria [GIPC-PUCP] & Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente del Ministerio de Educación [MINEDU]. (2021). Agotamiento Profesional: Factores de Riesgo en Docente de Servicios Educativos Públicos de EBR (1; Informes de Evidencia sobre Educación y Salud Mental). Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://pulso.pucp.edu.pe/publicaciones/agotamiento-profesional-factores-de-riesgo-en-docentes-de-servicios-educativos-publicos-de-educacion-basica-regular>
- UNICEF (2021). Las escuelas siguen cerradas para casi 77 millones de estudiantes 18 meses después de la pandemia. Nota de prensa. <https://www.unicef.org/peru/comunicados-prensa/las-escuelas-siguen-cerradas-para-casi-77-millones-de-estudiantes-18-meses-pandemia>
- Unidad de Seguimiento y Evaluación Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica (2023). II Estudio de Medición Remota de Habilidades Socioemocionales y Malestar Psicosocial (EHSE)- 2022. Docentes y directivos de la Educación Básica Regular. Ministerio de Educación.
- Yao, J., Rao, J., Jiang, T., & Xiong, C. (2020). What role should teachers play in online teaching during the COVID-19 pandemic? Evidence from China. *Sci Insigt Edu Front*, 5(2), 517-524. SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3565608>

INFORMACIÓN Y CONTACTO

Director ejecutivo de Pulso PUCP

Dr. José Manuel Magallanes Reyes

Informes Pulso PUCP

pulsopucp@pucp.edu.pe

T: (511) 626 - 200, anexo 3700

Av. Universitaria 1801, San Miguel, Lima - Perú

Encuétranos en

<https://pulso.pucp.edu.pe>

 @PulsoPucp

 /pulsopucp.pucp.pe



PULSO
PUCP

INSTITUTO DE ANALÍTICA SOCIAL
E INTELIGENCIA ESTRATÉGICA
