

# Medición remota de habilidades socioemocionales y malestar psicosocial

**Docentes & Directores de la Educación Básica Regular**

Muestra representativa a nivel nacional

**Unidad de Seguimiento y Evaluación - USE**

Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica - OSEE

Febrero 2022

A. Comprender el **malestar psicosocial** vivido por los docentes y directores de la Educación Básica Regular (EBR) en el contexto de la emergencia sanitaria y de la estrategia de aprendizaje remoto y semi – presencial, a través del análisis de las dimensiones:

- Burnout
- Indicadores de malestar psicológico

B. Comprender los **factores psicosociales protectores** con los que cuentan los docentes y directores de EBR en el contexto de la emergencia sanitaria y de la estrategia de aprendizaje remoto y semi – presencial, a través del análisis de las dimensiones:

- Relaciones familiares
- Soporte social

C. Medir constructos relacionados con **bienestar docente y prácticas docentes efectivas**, a través del análisis de las dimensiones:

- Autoeficacia
- Eficacia colectiva

# Características del instrumento EHSE Docentes & Directores EBR



PERÚ

Ministerio de Educación



## SELECCIÓN DE ITEMS

- Revisión de instrumentos de medición por constructo.
- Selección de ítems relevantes al contexto con propiedades psicométricas adecuadas.



## ADAPTACIÓN DEL LENGUAJE

Traducción de lenguaje y palabras de uso común.



## FACILITAR LAS OPCIONES DE RESPUESTA

Reformular los ítems para permitir que los encuestados proyecten sus propios comportamientos/sentimientos/reacciones a un "proxy" externo natural



## ESCALA LIKERT GUIADA

Presentación de escalas de respuestas de 4 opciones, a través de un sistema de árbol de decisión de 2 etapas donde primero se propone al informante 2 opciones más amplias y luego, dos alternativas específicas, según la opción elegida primero.



## ESTILO DE ENCUESTA

- Introducción conversacional de los temas
- Guion que facilita la estandarización de los diálogos y la explicación de los comportamientos y/o sentimientos como posibles formas de reacción

### Malestar psicosocial



Síntomas de malestar psicológico



Burnout

### Creencias vinculadas a prácticas efectivas



Autoeficacia



Eficacia Colectiva

### Factores protectores



Relaciones familiares



Soporte Social

# Diseño e implementación del operativo nacional



PERÚ

Ministerio de Educación



## Período de recojo

- 02 Agosto al 03 Setiembre



## Método de recolección

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



## Unidad de análisis

Docentes y Directores de Educación Básica Regular



## Niveles de inferencia

- **Directores:** A nivel nacional; Urbano/Rural
- **Docentes:** A nivel nacional; Primaria/Secundaria; Urbano/Rural (Solo Secundaria); Polidocente/Multigrado-Unidocente (Solo Primaria)



## Criterios de exclusión

- IIEE privadas (Solo Sector educación A1 y A4)
- EIB de Fortalecimiento
- COAR
- CRFA
- IIEE sin código característica (primaria)
- IIEE inactivas
- Docentes y Directores de Nivel Inicial



## Margen de error

7% por estrato.  
Nivel de confianza de 95%.

- TNR Directores:**
  - Calculada 35%
  - Efectiva 33.3%
- TNR Docentes:**
  - Calculada 40%
  - Efectiva: 44.9%

## Diseño muestral y tamaño de muestra

### Selección de la muestra

Niveles de inferencia	Marco muestral	Muestra	Analizados (respondieron la encuesta)
Docentes	150,978	1,474	925
Directores	9,750	1,150	789
Total	160,728	2,624	1,714

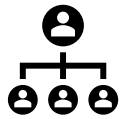
## Tiempo de aplicación



### Tiempo de aplicación

~45 min

# ¿Quiénes conforman nuestra muestra?



**789 directores**

**38%** de la muestra de directores encuestados eran mujeres

**49 AÑOS** es la edad media

**53%** De los Directores también tienen horas lectivas asignadas



**925 docentes**

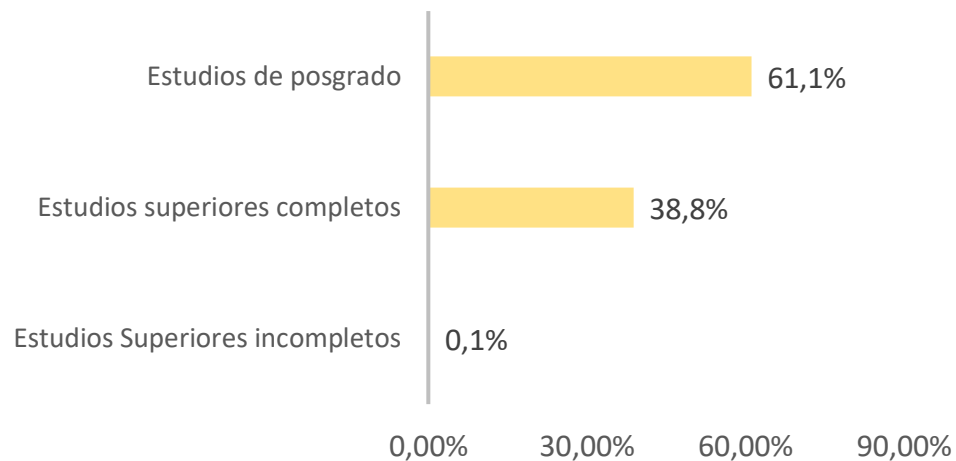
**56%** de la muestra de docentes encuestados eran mujeres

**44 AÑOS** es la edad media

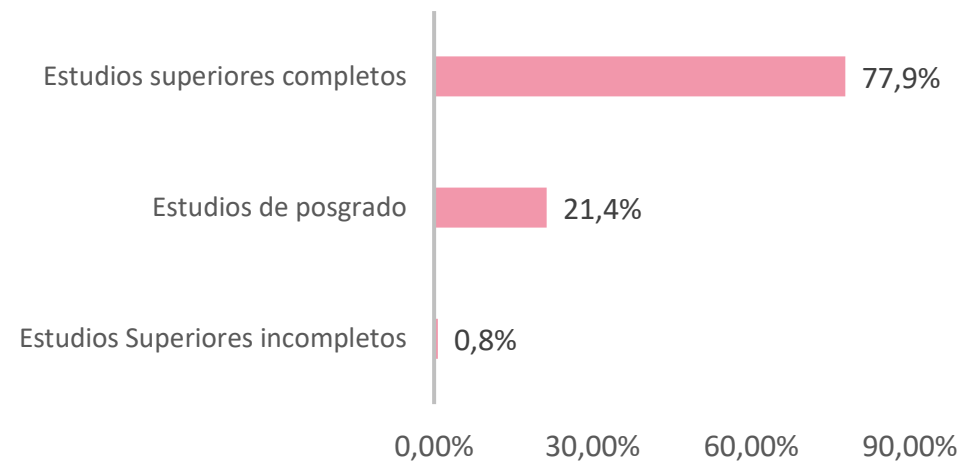
**52%** De la muestra de docentes son de IIEE de zona rural



## Educación de directores



## Educación de docentes





# Síntomas de malestar psicológico



PERÚ

Ministerio  
de Educación

---

<b>Sobre este instrumento</b>	Adaptado de	<i>Patient Health Questionnaire (PHQ-4) for Anxiety and Depression</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)
<b>Detalles de los ítems</b>	Número de ítems	4 ítems
	Coefficiente de confiabilidad	0.79 docentes   0.75 directores (Omega)
	Ejemplo	Algunos [docentes/directores] 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, NO ME HE SENTIDO ASÍ?
<b>Acerca del constructo</b>	Evaluar la frecuencia en que los informantes han sentido síntomas de ansiedad y depresión relacionados a la tristeza, ansiedad, preocupaciones, etc.	

---



# Síntomas de malestar psicológico

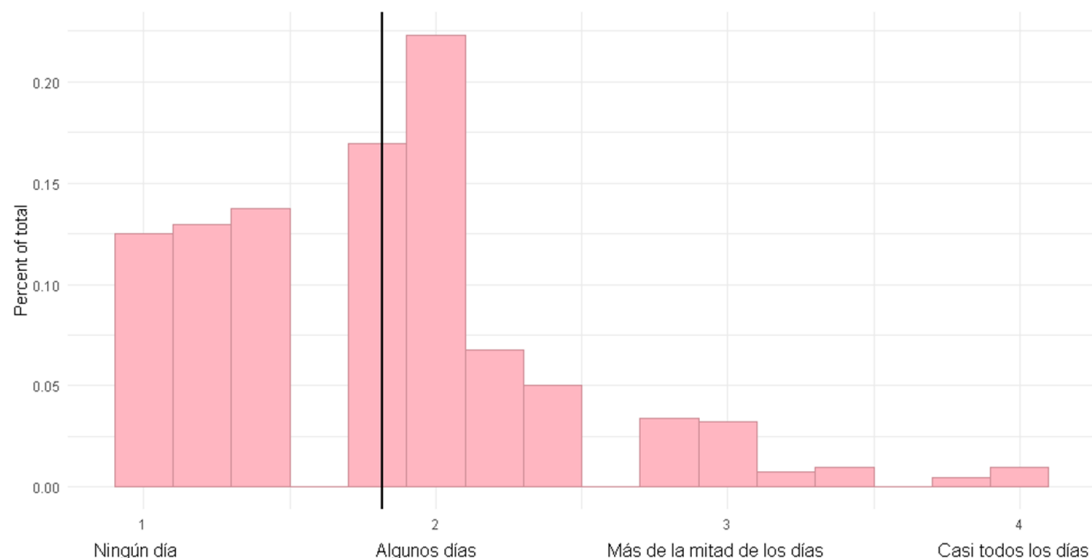


PERÚ

Ministerio de Educación

## Docentes

Media = 1.82 | DE = 0.67

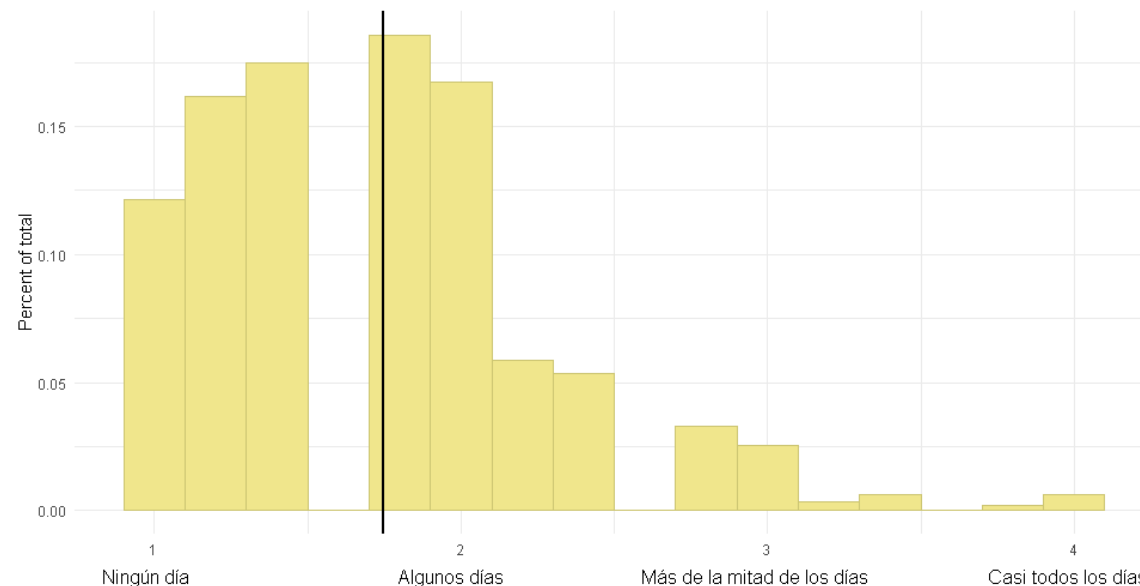


# 44%

de los docentes informan que en las últimas dos semanas han experimentado síntomas de malestar psicológico entre "algunos días" y "casi todos los días"

## Directores

Media = 1.75 | DE = 0.58



# 36%

de los directores informan que en las últimas dos semanas han experimentado síntomas de malestar psicológico entre "algunos días" y "casi todos los días"



- Se encuentra una **diferencia pequeña pero significativa**: las docentes mujeres reportan síntomas de malestar psicológico con mayor frecuencia en comparación con los docentes hombres.



Son necesarias acciones orientadas al bienestar y la contención emocional tanto de docentes como directores



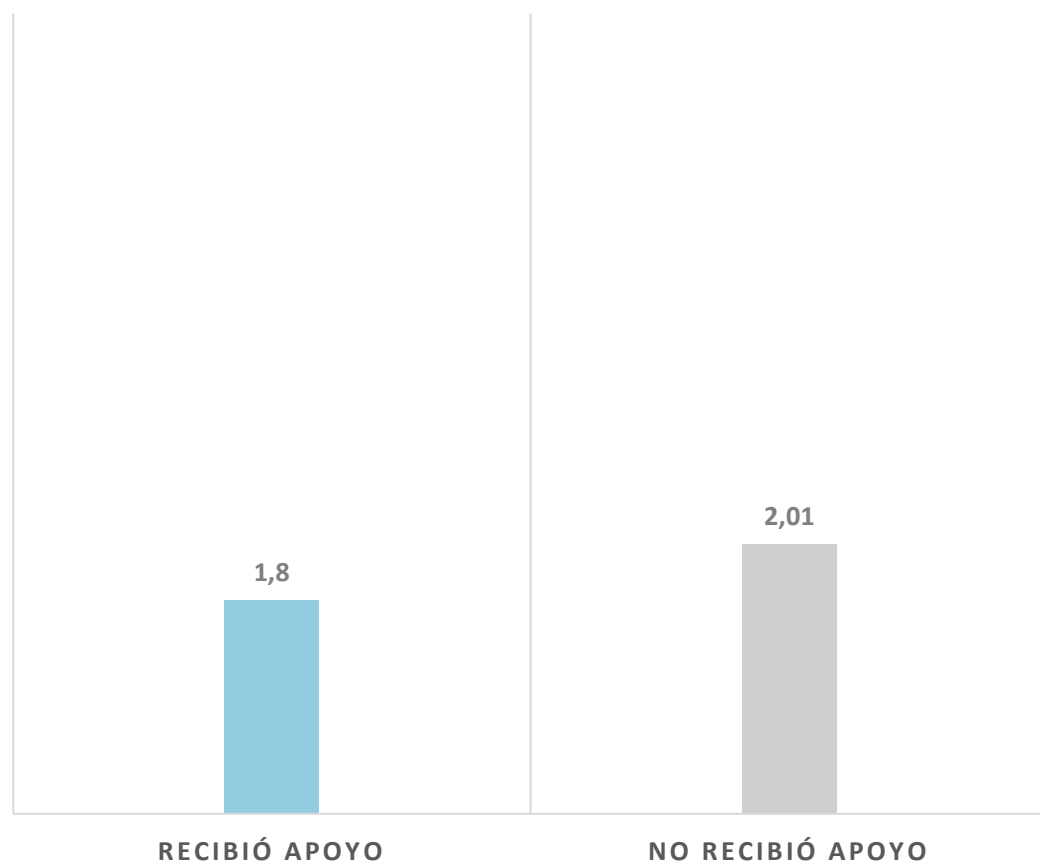
# Apoyo socioemocional y síntomas de malestar psicológico



PERÚ

Ministerio de Educación

Promedio de síntomas de malestar psicológico



$p < 0.001$  ;  $r^{\text{Rosenthal}} = 0.10$

Se encuentra una diferencia pequeña pero significativa: los **docentes que informan haber recibido algún tipo de apoyo socioemocional\*** durante este año académico, reportan con menor frecuencia síntomas de malestar psicológico, en comparación con aquellos que no han recibido ningún tipo de apoyo socioemocional.



Importancia de las acciones y los espacios orientados al bienestar y la contención emocional de los/as docentes

\*P.e: talleres en la IE, grupos de escucha, intervenciones brindadas por instituciones con convenio con la IE.





# Burnout



PERÚ

Ministerio  
de Educación

---

<b>Sobre instrumento</b>	Adaptado de	<i>Maslach Burnout Inventory</i> <i>TIPSS NYU</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)
<b>Detalles de los ítems</b>	Número de ítems	6 ítems
	Coefficiente de confiabilidad	0.85 docentes   0.86 directores (Omega)
	Ejemplo	Algunos [docentes/directores(as)] me han dicho que sienten que lo han dado todo en su trabajo y están agotados emocionalmente. ¿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?
<b>Acerca del constructo</b>	Evalúa la frecuencia con la que los informantes se han sentido emocionalmente sobrecargados y agotados por el trabajo	

---



# Burnout

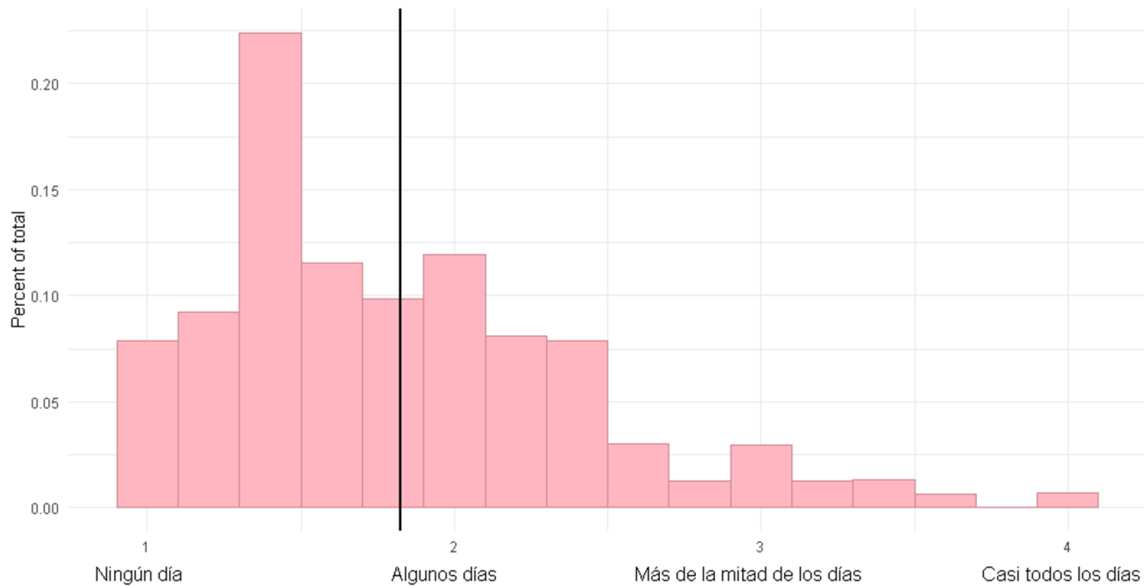


PERÚ

Ministerio de Educación

## Docentes

Media = 1.82 | DE = 0.66

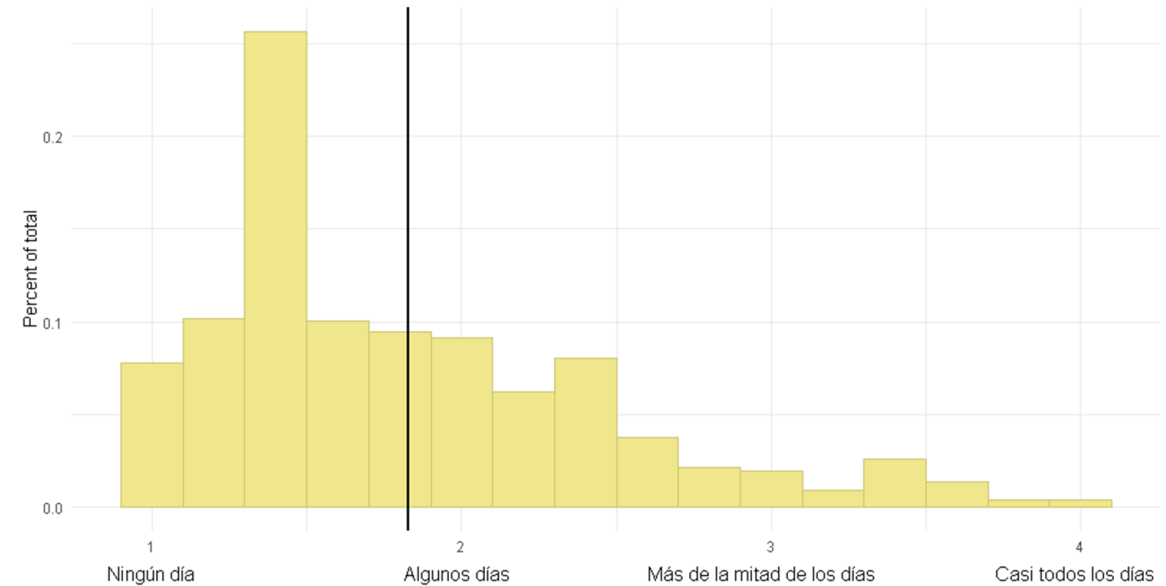


# 39%

de los docentes informan que en las últimas dos semanas se han sentido emocionalmente sobrecargados y agotados por el trabajo entre "algunos días" y "casi todos los días"

## Directores

Media = 1.83 | DE = 0.67



# 37%

de los directores informan que en las últimas dos semanas se han sentido emocionalmente sobrecargados y agotados por el trabajo entre "algunos días" y "casi todos los días"



- Se encuentra una **diferencia pequeña pero significativa**: las docentes y directores mujeres reportan indicadores de burnout con mayor frecuencia en comparación con los hombres.
- Se encuentra una **relación pequeña entre burnout y el tiempo de experiencia laboral**:
  - A mayor tiempo de experiencia como docente, menores niveles reportados de burnout.



Institucionalizar espacios sostenidos, organizados para la promoción de bienestar y contención emocional de los docentes y directores.



# Autoeficacia



PERÚ

Ministerio  
de Educación

<b>Sobre este instrumento</b>	Adaptado de	<i>Teacher Instructional Practices and Processes System (TIPSS NYU)</i>
	Método	Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono
	Opciones de respuesta	1 (Muy difícil)   2 (Algo difícil)   3 (Algo fácil)   4 (Muy fácil)
<b>Detalles de los ítems</b>	Número de ítems	5 ítems docentes   6 ítems directores
	Coeficiente de confiabilidad	0.72 docentes   0.76 directores (Omega)
	Ejemplo	Algunos(as) [docentes/directores] me han dicho que se les hace fácil crear un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor (en espacios como los grupos de chat y clases presenciales), PERO otros me han dicho que se les ha hecho difícil crear un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor. ¿Usted considera que se parece más a los/as [docentes/directores] que se les hace fácil o difícil?
<b>Acerca del constructo</b>	La autoeficacia se refiere a las creencias que una persona tiene en sus propias capacidades para organizar y ejecutar las acciones necesarias para obtener determinados logros <sup>1</sup> . Esta escala recoge información sobre las interacciones que entablan docentes y directores con los estudiantes y sus familias para establecer un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor, además de algunas acciones vinculadas a la gestión de la IE en el caso de directores.	

<sup>1</sup>(Bandura, 1997)



# Autoeficacia - Docentes



PERÚ

Ministerio de Educación

**30%**

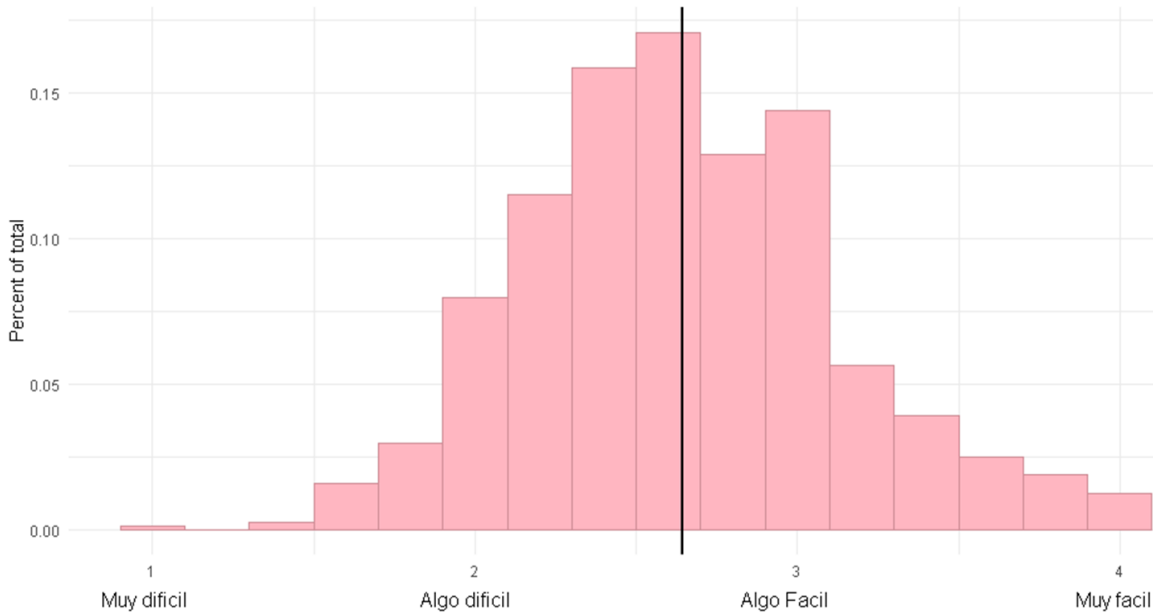
de los docentes informan que consideran como "algo fácil" o "muy fácil" establecer un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor con los estudiantes.



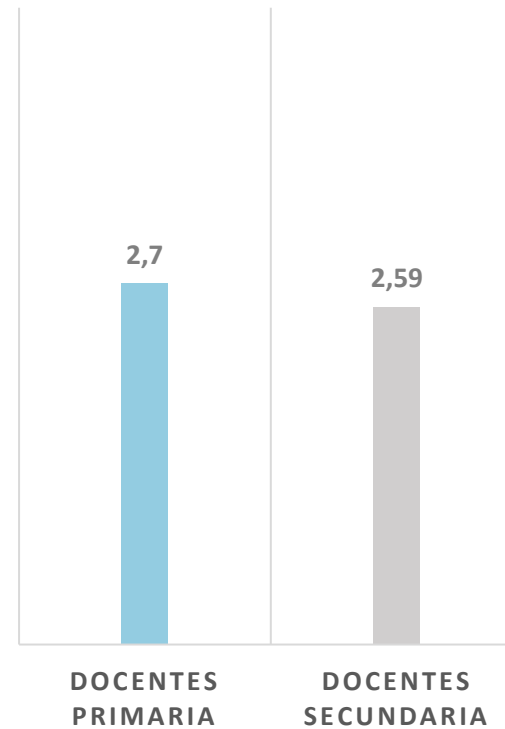
Se requieren estrategias efectivas de formación para desarrollar competencias instruccionales y socioemocionales que fortalezcan la práctica pedagógica de los docentes en servicio.

## Docentes

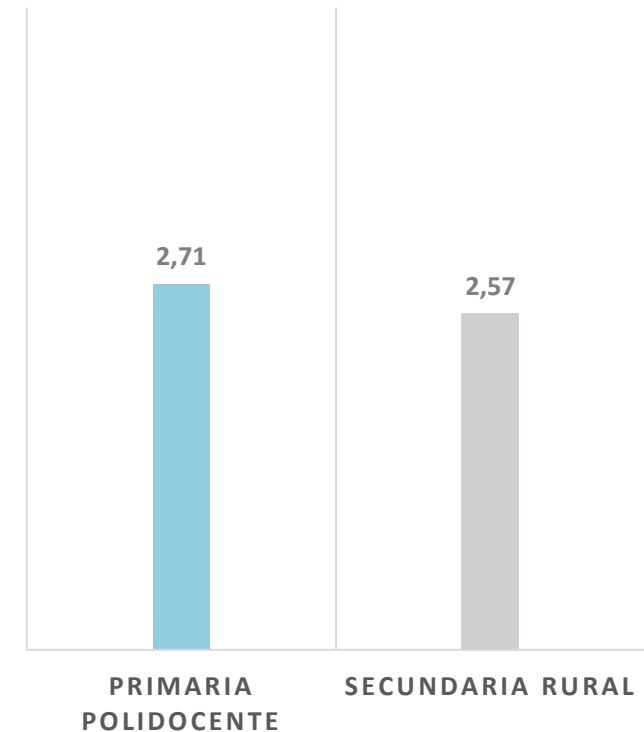
Media = 2.64 | DE = 0.55



## Media en docentes por nivel educativo



## Media en docentes por estrato



- Se encuentra una **relación pequeña con el tiempo de experiencia laboral**: a mayor tiempo de experiencia como docente, mayor percepción de autoeficacia.

- Se encuentra una **diferencia pequeña pero significativa en la percepción de autoeficacia**, a favor de los docentes de primaria en comparación de los de secundaria; y a favor de los docentes de primaria polidocente en comparación con los de secundaria rural.



# Autoeficacia - Directores



PERÚ

Ministerio de Educación

**33%**

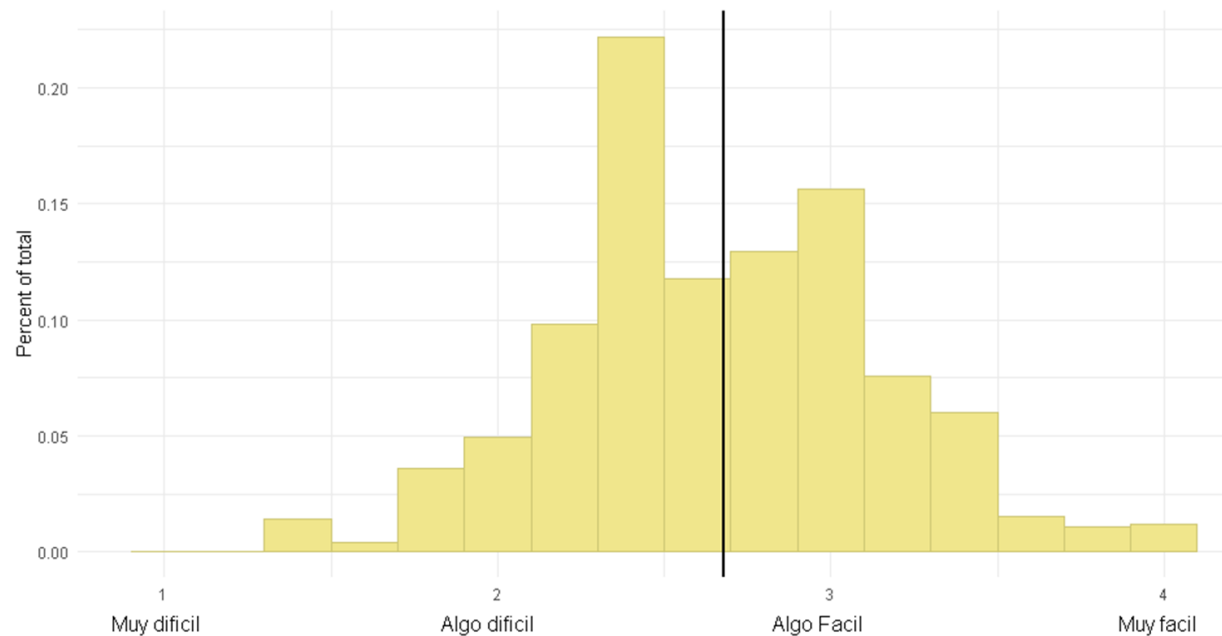
de los directores informan que consideran como "algo fácil" o "muy fácil" establecer un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor con los estudiantes.



Se requieren estrategias de formación efectivas para desarrollar competencias instruccionales, socioemocionales y de gestión para fortalecer la práctica pedagógica y de gestión de directores.

## Directores

Media = 2.68 | DE = 0.50





# Eficacia colectiva



PERÚ

Ministerio  
de Educación

<b>Sobre este instrumento</b>	Adaptado de	<i>Teacher Instructional Practices and Processes System (TIPSS NYU)</i>
	Método	Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono
	Opciones de respuesta	1 (Muy difícil)   2 (Algo difícil)   3 (Algo fácil)   4 (Muy fácil)
<b>Detalles de los ítems</b>	Número de ítems	7 ítems docentes   6 ítems directores
	Coefficiente de confiabilidad	0.83 docentes   0.83 directores (Omega)
	Ejemplo	A algunos equipos de [docentes/directores] se les hace fácil identificar prácticas innovadoras, PERO a otros equipos de [docentes/directores] se les hace difícil . ¿Usted y su equipo de [docentes/directores] se parecen más a los que se les hace fácil o difícil?
<b>Acerca del constructo</b>	La eficacia colectiva se refiere a las creencias compartidas de los docentes de que a través de sus esfuerzos conjuntos pueden influir positivamente en los resultados de los estudiantes <sup>1</sup> . Esta escala recoge información sobre las interacciones pedagógicas y emocionales del equipo de docentes y directores con los estudiantes de la IE.	

\*2,1% de docentes 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.

<sup>1</sup>(Donohoo, 2018)



# Eficacia colectiva - Docentes



PERÚ

Ministerio de Educación

## 55%

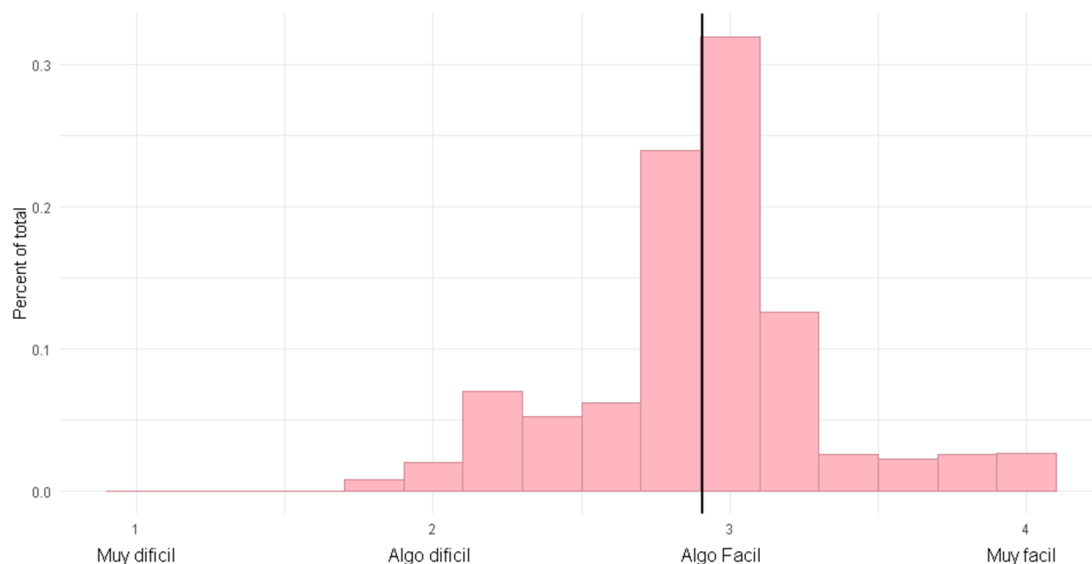
de los docentes informan que consideran como "algo fácil" o "muy fácil" interactuar pedagógica y emocionalmente como equipo con los estudiantes.



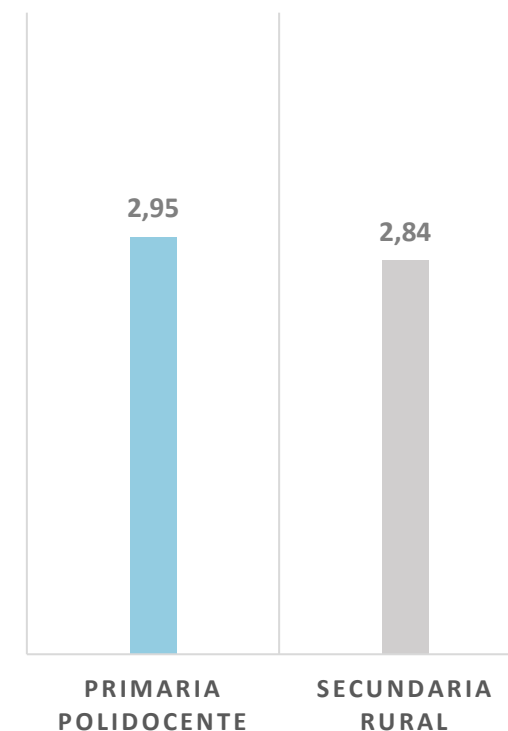
Acciones orientadas a fomentar el soporte social entre miembros de la institución así como a fortalecer prácticas efectivas pueden incrementar la percepción de eficacia colectiva.

### Docentes

Media = 2.91 | DE = 0.45



### Media de docentes por categoría de IE



- Se encuentra una **relación pequeña pero significativa con la retroalimentación recibida** :
  - A mayor cantidad de ocasiones reportadas donde se recibió retroalimentación, mayor percepción de eficacia colectiva en el equipo de la IE.

- Se encuentra una **diferencia pequeña pero significativa según la categoría de IE**: los docentes de primaria polidocente reportan una mayor percepción de eficacia colectiva a comparación de los de secundaria rural.





# Eficacia colectiva - Directores



PERÚ

Ministerio de Educación

**53%**

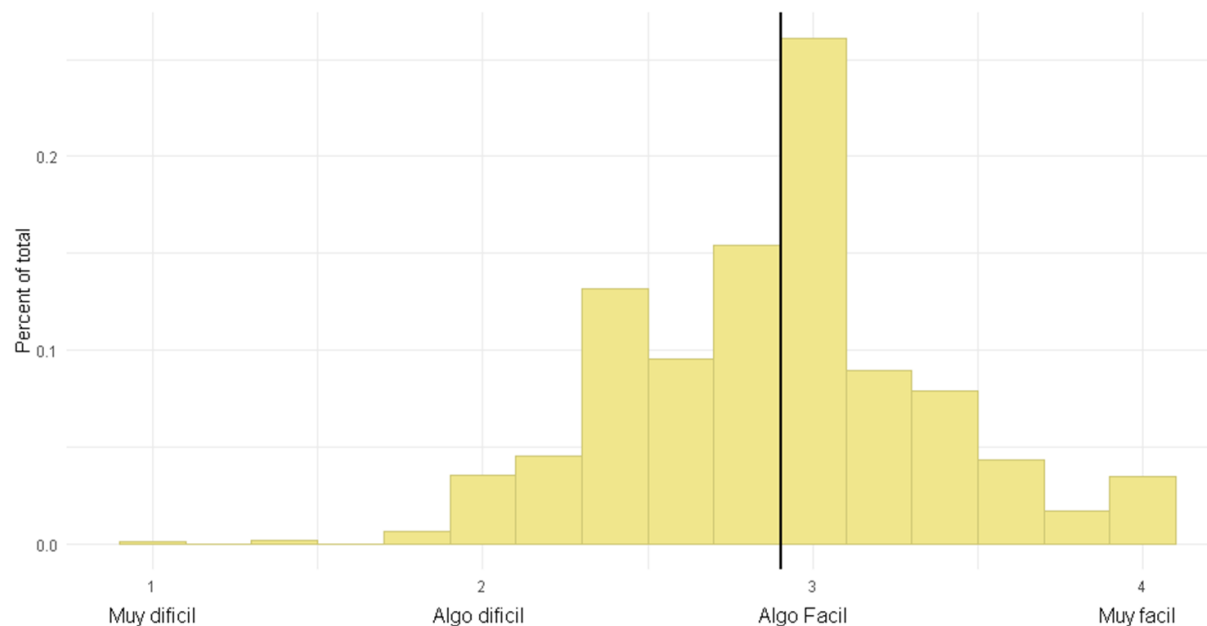
de los directores informan que consideran como "algo fácil" o "muy fácil" interactuar pedagógica y emocionalmente como equipo con los estudiantes.



Acciones orientadas a fomentar el soporte social entre miembros de la institución así como a fortalecer prácticas efectivas pueden incrementar la percepción de eficacia colectiva.

## Directores

Media = 2.90 | SD = 0.49



- Se encuentra una **relación pequeña pero significativa con el grado de instrucción del informante:**
  - A mayor grado académico, mayor percepción de eficacia colectiva del equipo de la IE por parte del director.





# Relaciones familiares



PERÚ

Ministerio  
de Educación

<b>Sobre este instrumento</b>	Adaptado de	<i>The Healthy Pathways Parent Report</i>   <i>Resilience</i>   <i>Family Relationships</i>
	Método	Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono
	Opciones de respuesta	1 (Ningún día)   1 (Algunos días)   3 (Más de la mitad de los días)   4 (Casi todos los días)
<b>Detalles de los ítems</b>	Número de ítems	5 ítems
	Coeficiente de confiabilidad	0.76 docentes   0.74 directores (Omega)
	Ejemplo	En las últimas dos semanas, ¿qué tan seguido habló con alguien de su casa sobre cómo se siente? Diría que esto ocurrió ¿"Casi todos los días", "Más de la mitad de los días", "Algunos días" o "Ningún día"?
<b>Acerca del constructo</b>	Evaluar la frecuencia con que los informantes realizan diferentes actividades que promueven una relación significativa y un ambiente de buenos tratos en el contexto del hogar.	

\*8% de docentes y 7,5% de directores no respondieron esta escala porque declararon vivir solos en sus hogares.



# Relaciones familiares

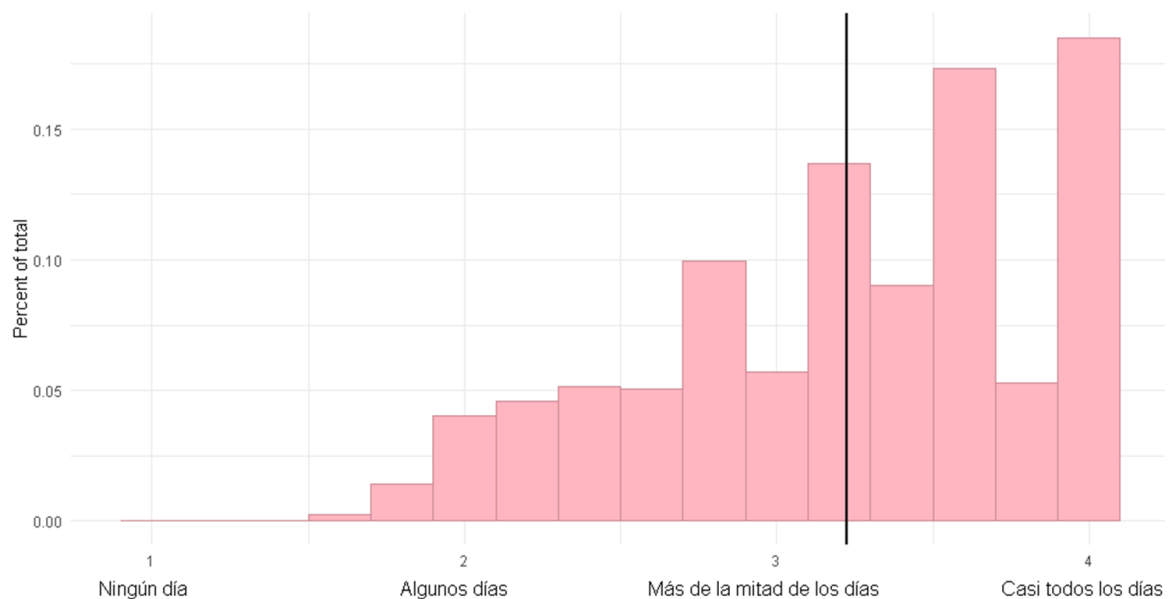


PERÚ

Ministerio de Educación

## Docentes

Media = 3.23 | DE = 0.67

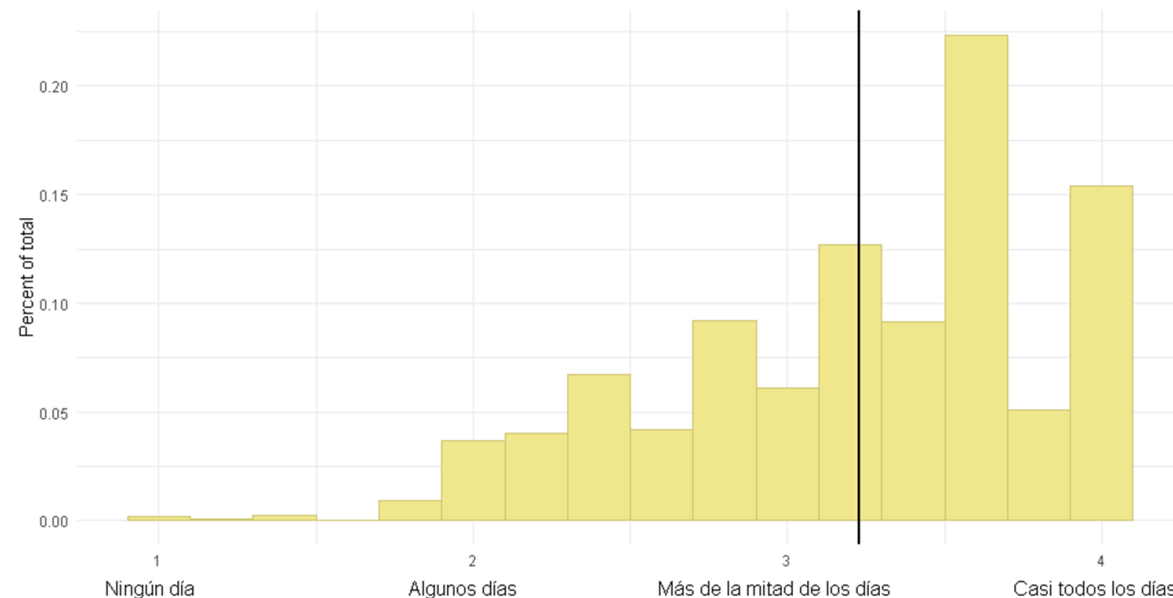


**70%**

de los docentes informan que en las últimas dos semanas pasaron tiempo haciendo actividades significativas en el hogar entre "más de mitad de los días" y "casi todos los días"

## Directores

Media = 3.23 | DE = 0.61



**71%**

de los directores informan que en las últimas dos semanas pasaron tiempo haciendo actividades significativas en el hogar entre "más de mitad de los días" y "casi todos los días"



# Soporte social



PERÚ

Ministerio  
de Educación

<b>Sobre este instrumento</b>	Adaptado de	<i>Interpersonal Support Evaluation List (ISEL)</i>
	Método	Encuesta con escala Likert – entrevista por teléfono
	Opciones de respuesta	1 (Totalmente falso)   2 (Algo falso)   3 (Algo cierto)   4 (Totalmente cierto)
<b>Detalles de los ítems</b>	Número de ítems	7 ítems
	Coeficiente de confiabilidad	0.79 docentes   0.81 directores (Omega)
	Ejemplo	Algunos (as) [docentes / directores (as)] me han dicho que cuando se sienten solos, hay alguien con quien pueden hablar. ¿Diría que en su caso esto es cierto o falso?
<b>Acerca del constructo</b>	El soporte social se refiere a procesos sociales que contribuyen al bienestar y la salud individuales. Evalúa qué tanto considera el informante que cuenta con personas disponibles que le brinden apoyo material o instrumental; así como una sensación de pertenencia y compañerismo.	



# Soporte social

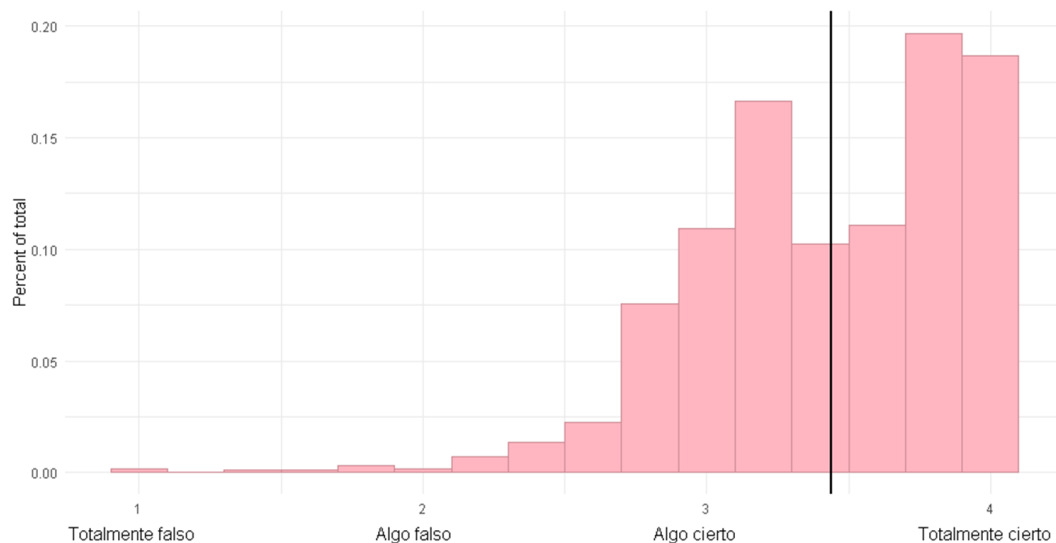


PERÚ

Ministerio de Educación

## Docentes

Media = 3.44 | DE = 0.51

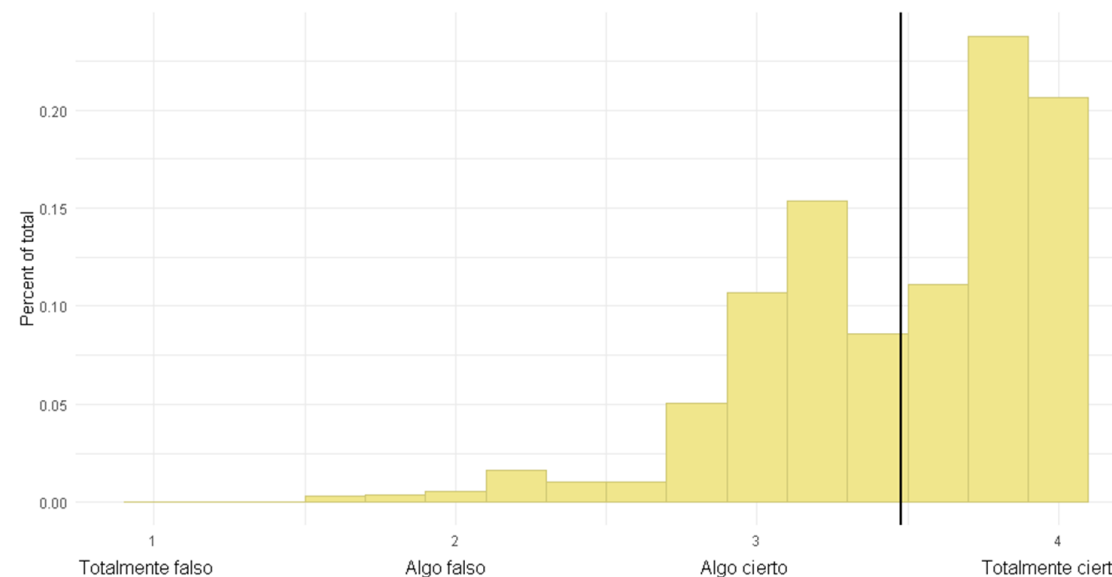


# 87%

de los docentes informan que consideran como "algo cierto" o "totalmente cierto" que cuentan con personas disponibles que les brinden apoyo material, instrumental o emocional.

## Directores

Media = 3.48 | DE = 0.48



# 90%

de los directores informan que consideran como "algo cierto" o "totalmente cierto" que cuentan con personas disponibles que les brinden apoyo material, instrumental o emocional.



- Se encuentra una **diferencia pequeña según el sexo del docente y director**: las docentes y directoras mujeres perciben que cuentan con mayor apoyo por parte de personas de su círculo social en comparación con los docentes hombres.
- Se encuentra una **diferencia pequeña según área geográfica para directores**: directores de áreas urbanas perciben un soporte social más alto que los de áreas rurales.

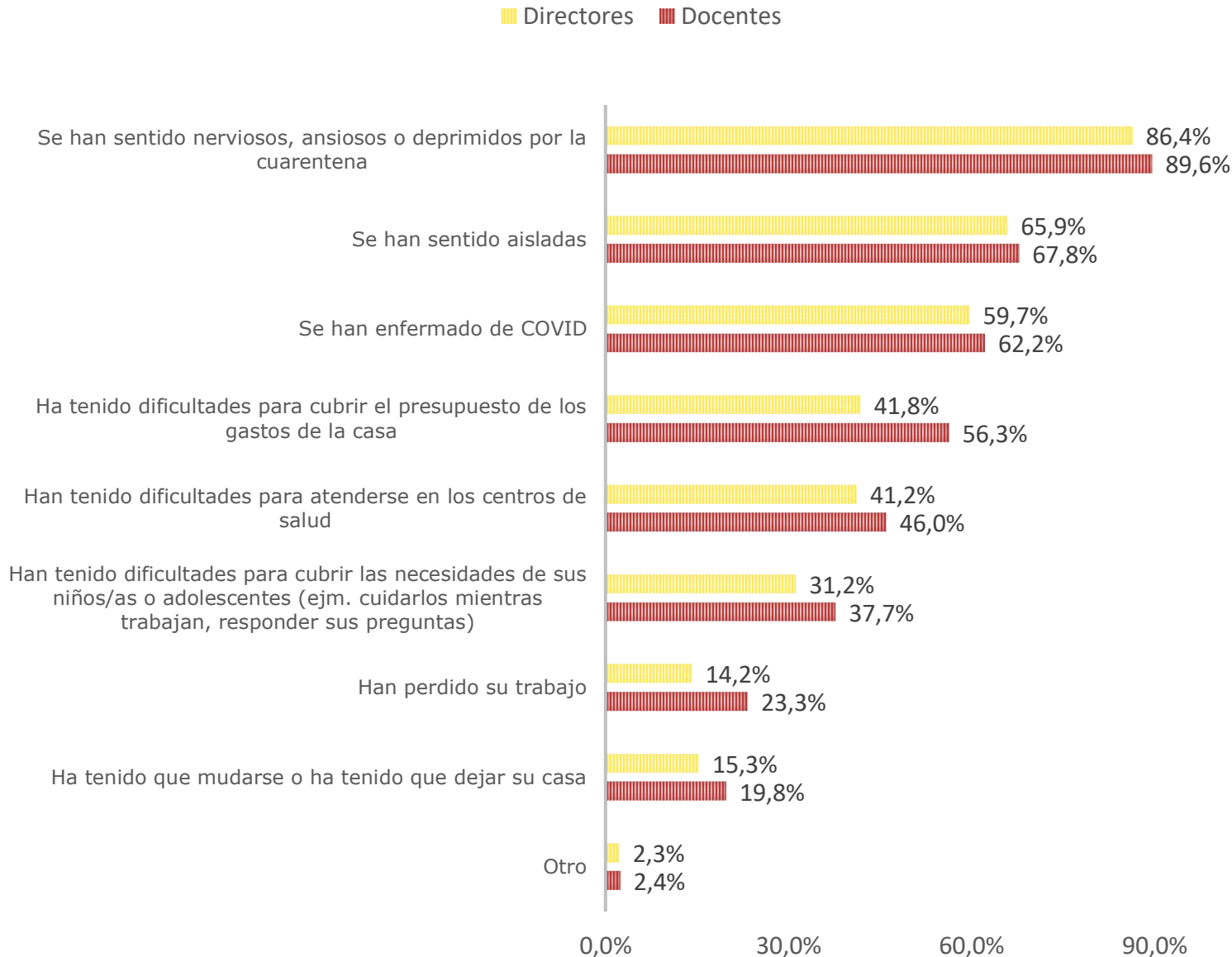
\*Se observa poca variabilidad en los resultados de soporte social de docentes y directivos, dado que se observa una mayor concentración de casos con promedios altos en la escala.

# Eventos COVID: ¿cómo ha impactado el virus o la cuarentena a su familia?



PERÚ

Ministerio de Educación



En promedio, los docentes reportan haber experimentado **3,6** eventos COVID durante la pandemia, mientras que los directores reportan haber experimentado **4,1** eventos COVID en promedio.



- Se encuentra una **relación pequeña pero significativa con síntomas de malestar psicológico, burnout, la autoeficacia y eficacia colectiva:**
  - A mayor cantidad de eventos COVID experimentados por docente o director, mayor frecuencia de síntomas de **malestar psicológico** reportados.
  - A mayor cantidad de eventos COVID experimentados por docente o director, **mayor frecuencia de síntomas de burnout** reportados.
  - A mayor cantidad de eventos COVID experimentados por el docente o director, **menor percepción de autoeficacia** reportada.
  - A mayor cantidad de eventos COVID experimentados por el docente o director, **menor percepción de eficacia colectiva** en el equipo de la IE reportada.

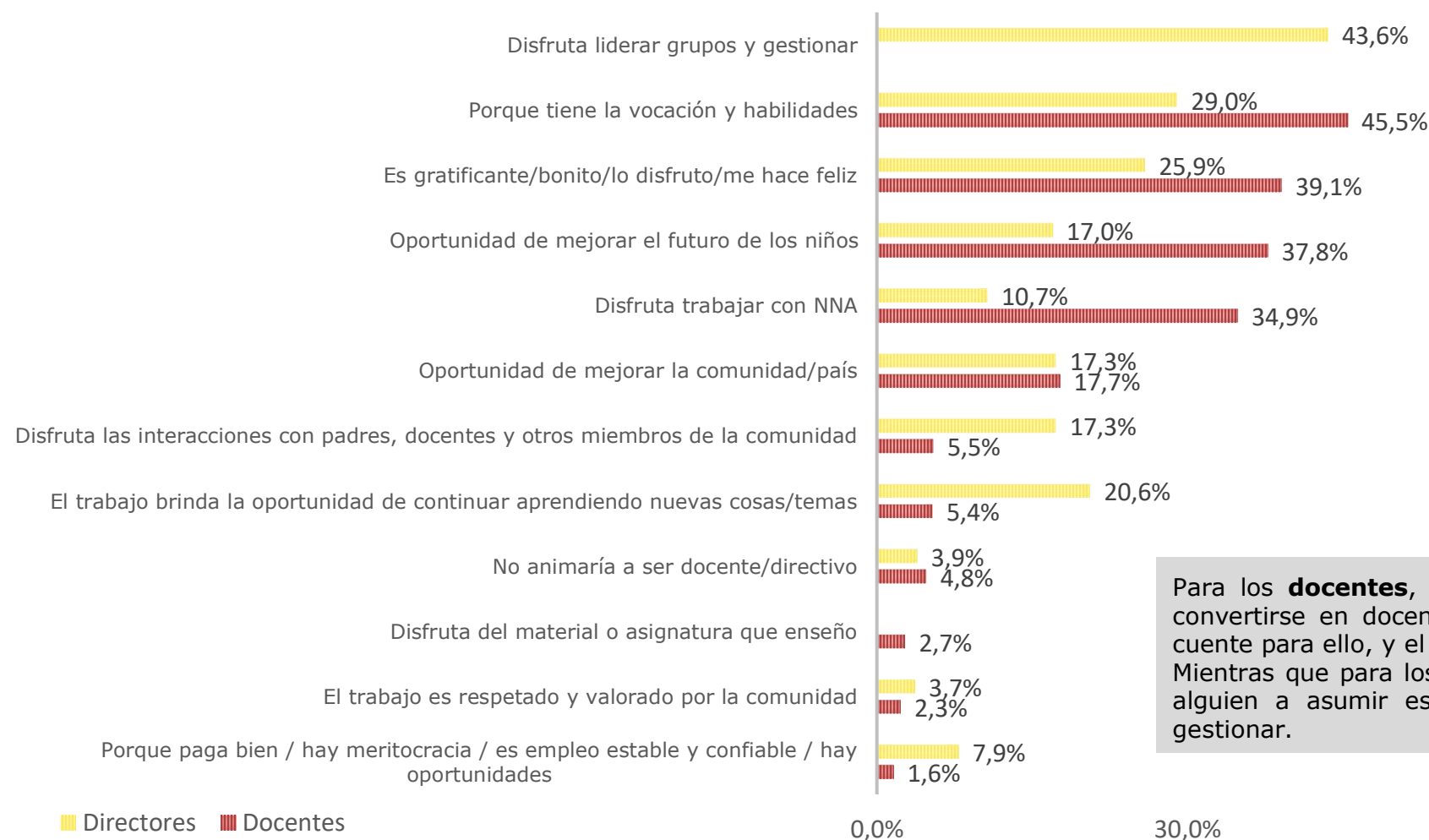
# Actitudes hacia la enseñanza: Principales motivaciones



PERÚ

Ministerio de Educación

BASADO(A) EN SU EXPERIENCIA COMO DOCENTE/DIRECTOR(A), ¿CUÁLES SERÍAN ALGUNAS RAZONES POR LAS QUE PODRÍA ANIMAR A UN PARIENTE A CONVERTIRSE EN DOCENTE/DIRECTOR(A)?



Para los **docentes**, el principal motivo para animar a alguien a convertirse en docente es la vocación o habilidades con las que cuenta para ello, y el sentimiento de gratitud y disfrute de su labor. Mientras que para los **directores**, el mayor motivo para animar a alguien a asumir ese cargo es el disfrute de liderar grupos y gestionar.

# Actitudes hacia la enseñanza: Principales desmotivaciones



PERÚ

Ministerio de Educación

BASADO(A) EN SU EXPERIENCIA COMO DOCENTE/DIRECTOR(A), ¿CUÁLES SERÍAN ALGUNAS RAZONES POR LAS QUE PODRÍA DESANIMAR A UN PARIENTE A CONVERTIRSE EN DOCENTE/DIRECTOR(A)?



Para los **docentes**, el principal motivo para desanimar a alguien de ser docente es el **pago insuficiente/inconsistente**. Mientras que para los **directores**, el mayor motivo para desanimar a alguien es la **carga muy elevada de trabajo**.

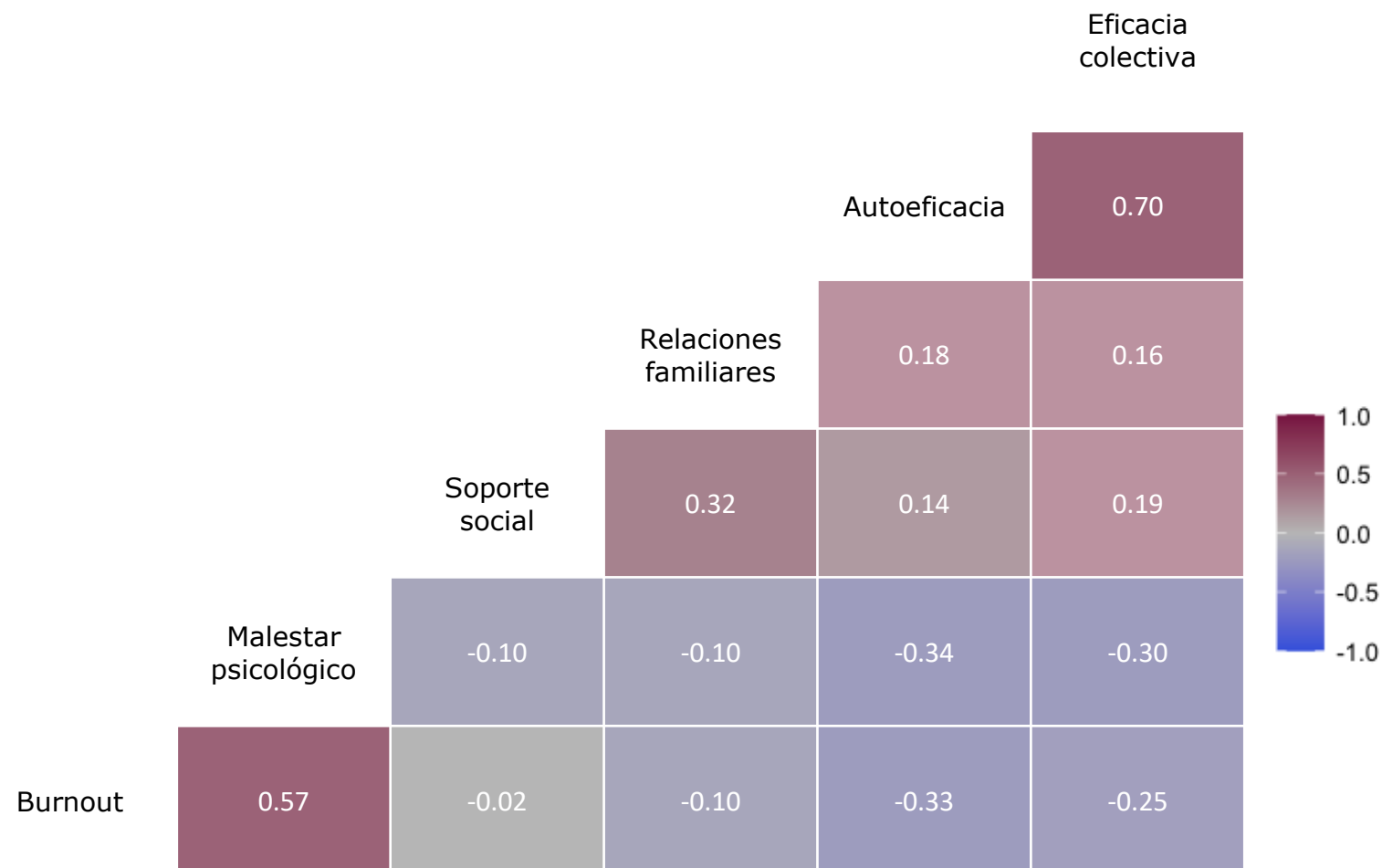


- Se encuentra una **relación pequeña pero significativa entre más cantidad de motivos para no ejercer la labor de docente o directivo y:**
  - Menor percepción de eficacia colectiva en docentes y directores.
  - Menor percepción de autoeficacia en directores.
  - Mayor frecuencia de malestar psicológico en docentes y directores.
  - Mayor frecuencia de burnout en docentes y directores

# Correlaciones entre constructos de interés – Muestra directores

## La evidencia sugiere estas relaciones:

- Los resultados de malestar psicosocial de los directores tienen una relación inversa moderada con su percepción de eficacia individual y pequeña con la de eficacia colectiva.
- Los factores de protección psicosocial como la realización de actividades con miembros del hogar y el apoyo percibido de otros tienen una relación positiva pequeña con los resultados de eficacia individual y colectiva de los directores.
- Los factores de protección psicosocial tienen una relación inversa pequeña con los resultados de malestar psicológico de los directores.



0.0 – 0.1	Relación Insignificante
0.1 – 0.3	Relación Pequeña

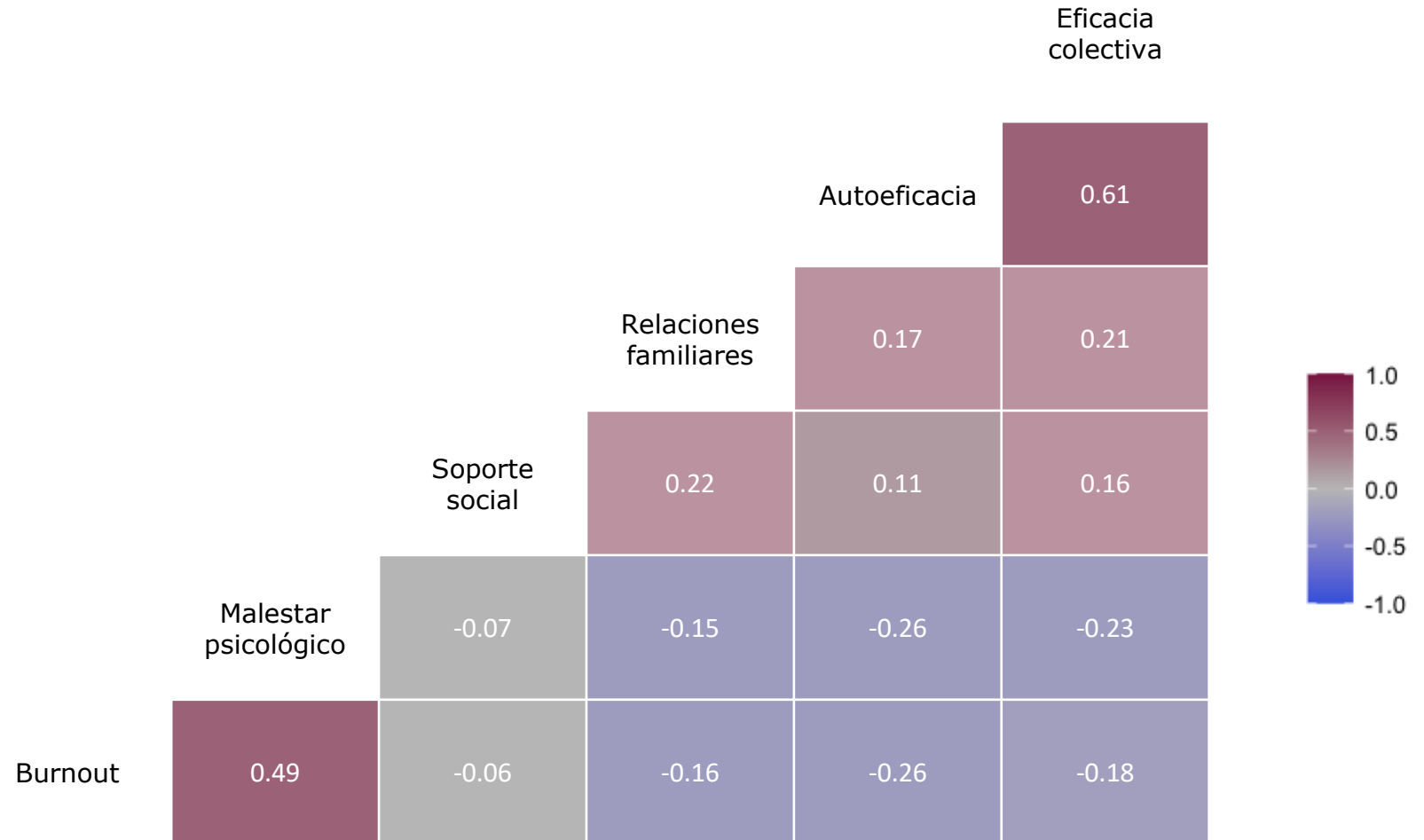
0.3 – 0.5	Relación Moderada
0.5 – 1.0	Relación Grande



# Correlaciones entre constructos de interés – Muestra docentes

## La evidencia sugiere estas relaciones:

- Los resultados de malestar psicosocial de los docentes tienen una relación inversa pequeña con su percepción de eficacia individual y colectiva.
- Los factores de protección psicosocial como la realización de actividades con miembros del hogar y el apoyo percibido de otros tienen una relación positiva pequeña con los resultados de eficacia individual y colectiva de los docentes.
- Los factores de protección psicosocial tienen una relación inversa pequeña con los resultados de malestar psicológico de los docentes.



0.0 – 0.1	Relación Insignificante
0.1 – 0.3	Relación Pequeña

0.3 – 0.5	Relación Moderada
0.5 – 1.0	Relación Grande



**Los resultados revelan la importancia de implementar intervenciones para reducir niveles de malestar psicosocial en los docentes y directivos.**

Un grupo considerable de docentes y directivos (entre 36% y 44%) reporta síntomas de malestar psicológico y burnout entre "algunos días" y "casi todos los días".

En la muestra de directores, una mayor frecuencia de malestar psicológico se vincula con el reporte de mayor cantidad de motivos para no ejercer la labor de directivo.

Por último, se encuentra una correlación inversa pequeña entre los puntajes promedio de malestar psicológico y la percepción de la eficacia individual y colectiva de docentes y directivos. Esta relación con autoeficacia ya se había identificado previamente en docentes peruanos (Fernández-Arata, 2008).



**Más del 50% de docentes y directores perciben que, como equipo, cuentan con las capacidades suficientes para desarrollar con facilidad sus funciones en la IE. Sin embargo, solo 30% considera que cuenta con estas capacidades de manera individual**

Asimismo, niveles más bajos de eficacia colectiva y autoeficacia (solo directores) se relacionan con una mayor cantidad de razones para no ser docentes o directores, lo cual podría reflejar una baja motivación para realizar labores en la IE.

Por otro lado, los docentes de primaria reportan niveles más altos de autoeficacia que los docentes de secundaria.

En particular los docentes de primaria polidocente tienen puntajes más altos que los de secundaria rural tanto en autoeficacia como en eficacia colectiva.



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

Tanto docentes como directores consideran en su mayoría que cuentan con personas a las cuales pueden acudir en búsqueda de soporte social para afrontar diferentes situaciones, encontrándose con mayor frecuencia en docentes y directoras mujeres a comparación de hombres. Además reportan una frecuencia alta de actividades con miembros del hogar. Sin embargo, a pesar de que tienen recursos sociales de soporte estos podrían incrementarse teniendo espacios institucionales, dada la prevalencia de los resultados de malestar reportados.

Por otro lado, se encontró que los docentes de la muestra que reportaron haber recibido soporte o ayuda emocional desde la IE durante este año tienen menores niveles de malestar psicológico que los docentes que no lo recibieron.



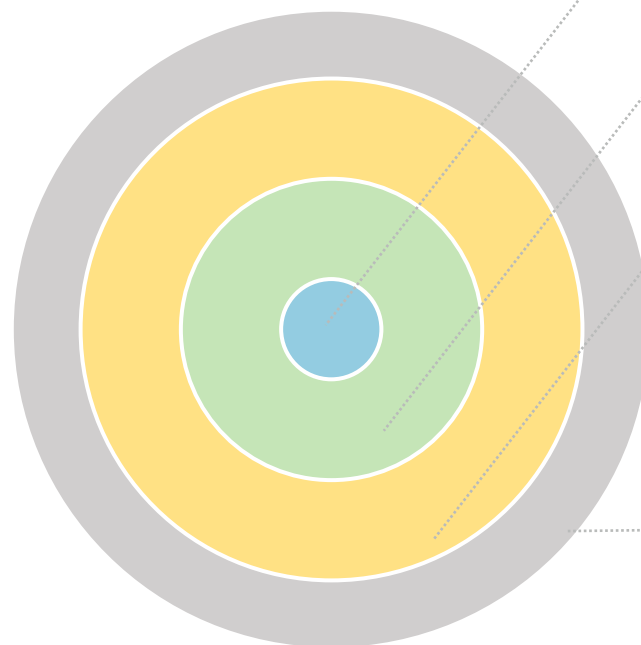
**La experiencia docente, el sexo del informante y la exposición a eventos adversos durante la pandemia se relacionan con la percepción de eficacia y el malestar psicológico reportados.**

Docentes con menor tiempo de experiencia laboral podrían ver afectadas sus habilidades socioemocionales en mayor grado, dado que menor experiencia docente se asocia levemente a niveles más altos de burnout y a niveles más bajos de autoeficacia.

Además, las docentes y directoras mujeres reportan con mayor frecuencia síntomas de malestar psicológico (solo docentes) y de burnout.

En promedio, los docentes experimentaron 3,6 eventos adversos durante la pandemia, mientras que los directores experimentaron 4,1. Se encontró que atravesar una mayor cantidad de eventos adversos se asocia levemente con niveles más altos de burnout, malestar psicológico menor autoeficacia; y menor eficacia colectiva.

Se ha identificado previamente que **más de un tercio de estudiantes reportan haber tenido síntomas de depresión y ansiedad**, y viven en contextos familiares donde más de la mitad de cuidadores reportan haber experimentado también este tipo de síntomas<sup>1</sup>. Frente a esta situación, **el rol de docentes y directores en la IE es crucial para contener y acompañar el malestar de los estudiantes, así como también sus procesos de aprendizaje**. Sin embargo, aproximadamente solo un tercio de docentes y directores reportan que consideran como "algo fácil" o "muy fácil" establecer ambientes de aprendizaje seguros y acogedores para los estudiantes; y además, más de un tercio reportan también haber experimentado síntomas de malestar psicológico.



## Estudiantes<sup>1</sup>

- 34% de los cuidadores de 3er grado informan que en el último mes, en promedio, su hijo tiene síntomas de depresión y ansiedad entre "a veces" y "siempre"
- 45% estudiantes de 1º de secundaria reportan que en el último mes, en promedio, tienen síntomas de depresión y ansiedad entre "a veces" y "siempre"

## Cuidadores<sup>1</sup>

- 61% de los cuidadores de 3er grado y 1º Secundaria informan que en las últimas dos semanas han experimentado síntomas de depresión y ansiedad entre "unos días" y "casi todos los días"

## Docentes & Directores

- Aproximadamente solo un 30% de docentes y directores reportan que consideran como "algo fácil" o "muy fácil" establecer un ambiente de aprendizaje seguro y acogedor con los estudiantes.
- 44% de docentes y 36% de directores reportan haber experimentado síntomas de malestar psicológico entre "algunos días" y "casi todos los días" en las últimas dos semanas.

## Factores de riesgo (Eventos COVID<sup>2</sup>)

- Los docentes reportan haber experimentado en promedio 3,6 eventos COVID, mientras que los directores 4,1.

<sup>1</sup> Data sobre estudiantes y cuidadores recogida en el marco del EHSE 2020

<sup>2</sup> Eventos adversos experimentados desde el inicio de la pandemia

**Es necesario que los docentes y directores cuenten con espacios orientados a la promoción de su bienestar así como a la contención de sus emociones.**

Evidencia científica confirma que las intervenciones efectivas para fomentar el bienestar docente son sencillas y fáciles de incorporar en la vida laboral diaria y se enfocan específicamente en variables de bienestar. Si a estas intervenciones se añade el uso de la tecnología (p.e.: apps, plataformas) se complementan sus beneficios y se fomenta la participación del usuario.

**La evidencia científica señala que las relaciones en el hogar y el apoyo percibido cumplen un rol protector y amortiguador del impacto de experiencias estresantes y adversas.**

Desde la IE, esto puede fortalecerse creando entornos escolares que promuevan sentimientos de pertenencia, respeto, valor y confianza no solo para estudiantes, sino para todos los miembros de la comunidad educativa. Por otro lado, se pueden aprovechar reuniones ya existentes de trabajo colaborativo como CAP, GIA para generar espacios de soporte y camaradería, además del desarrollo de competencias pedagógicas.

**Para incrementar la autoeficacia y eficacia colectiva también es necesario fortalecer competencias pedagógicas.**

Existe evidencia de que las intervenciones efectivas de desarrollo profesional docente incorporan el aprendizaje activo utilizando la teoría del aprendizaje de adultos, incluyen el apoyo y práctica en contextos integrados en el trabajo, proporcionan acompañamiento y apoyo de expertos y ofrecen oportunidades para la retroalimentación y la reflexión.

**Con una estrategia de aprendizaje socioemocional (ASE) integrada se logra abordar el desarrollo de todos los miembros de la comunidad educativa de la institución.**

Las estrategias efectivas de ASE están orientadas de manera sistémica y cuentan con componentes para todos los miembros de la comunidad educativa. En el caso de docentes y directores no solo desarrollan su habilidad para implementar de manera exitosa intervenciones de ASE con los estudiantes, sino también su propia capacidad para reconocer, comprender y manejar sus propias emociones. Para facilitar el regreso de los estudiantes a la escuela, los y las docentes y el equipo directivo, se necesita crear una cultura de apoyo y de confianza, e integrar directamente el aprendizaje socio – emocional en el plan de estudios.

# | ANEXOS



# Síntomas de malestar psicológico

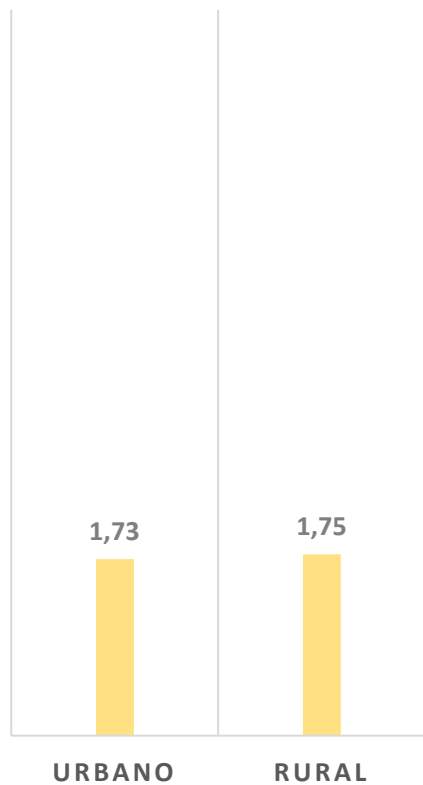


PERÚ

Ministerio de Educación

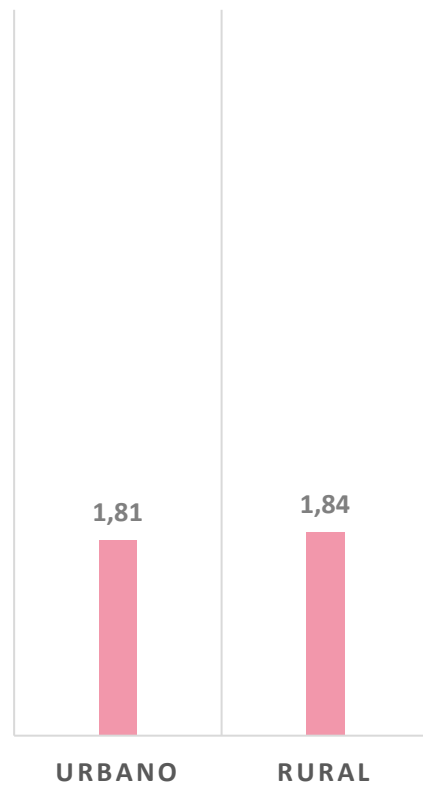
## Promedio en Directores

### Según área geográfica

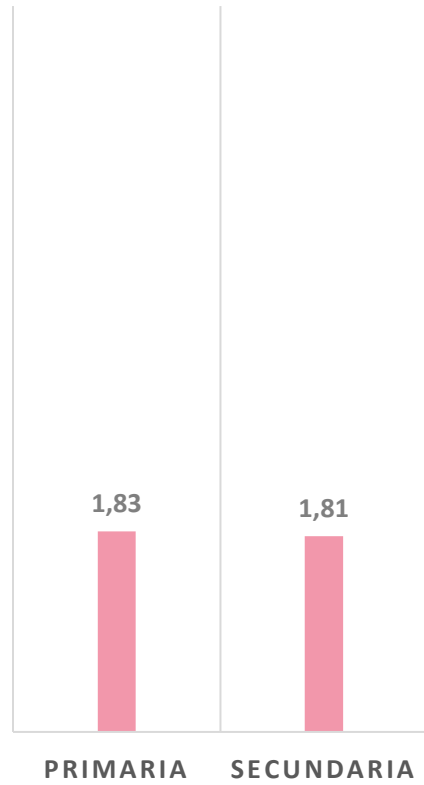


## Promedios en Docentes

### Según área geográfica



### Según nivel educativo



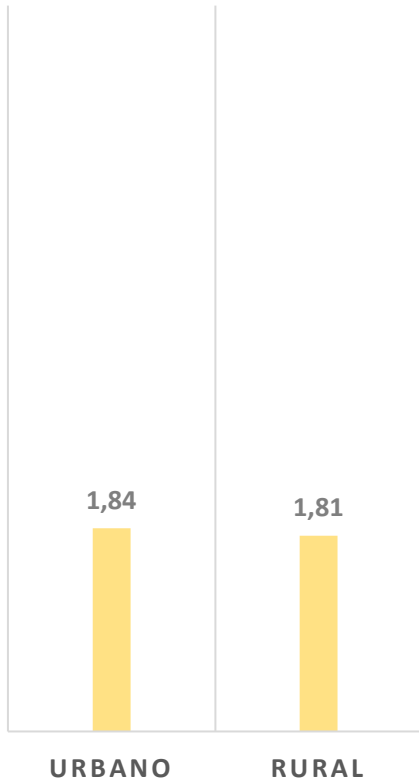
### Según categoría IE



Nota: No se encontraron diferencias significativas entre los promedios presentados.

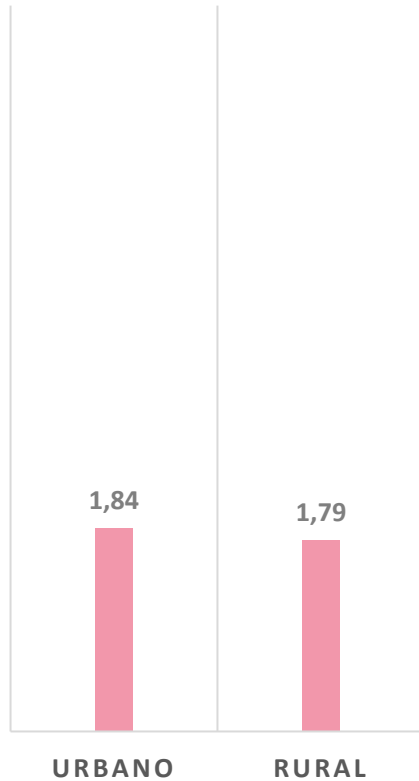
## Promedio en Directores

### Según área geográfica

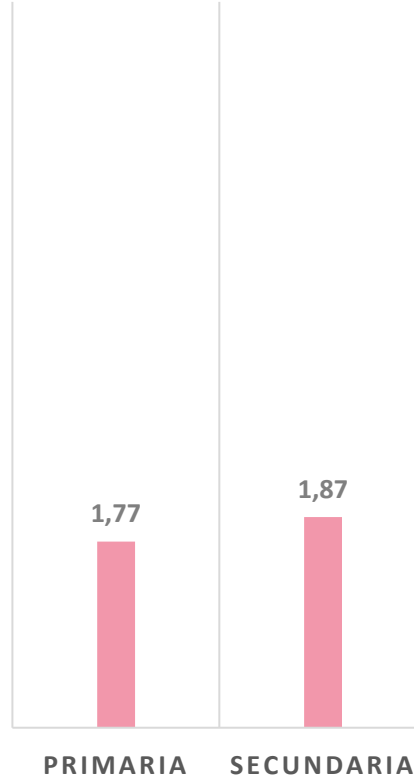


## Promedios en Docentes

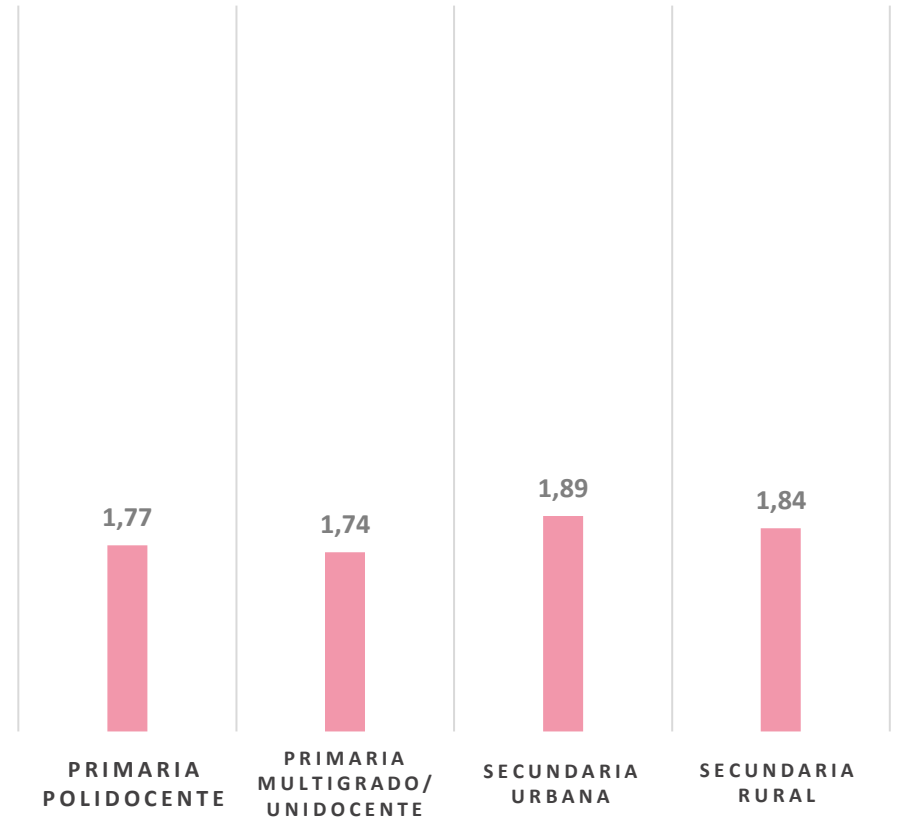
### Según área geográfica



### Según nivel educativo



### Según categoría IE



Nota: No se encontraron diferencias significativas entre los promedios presentados.



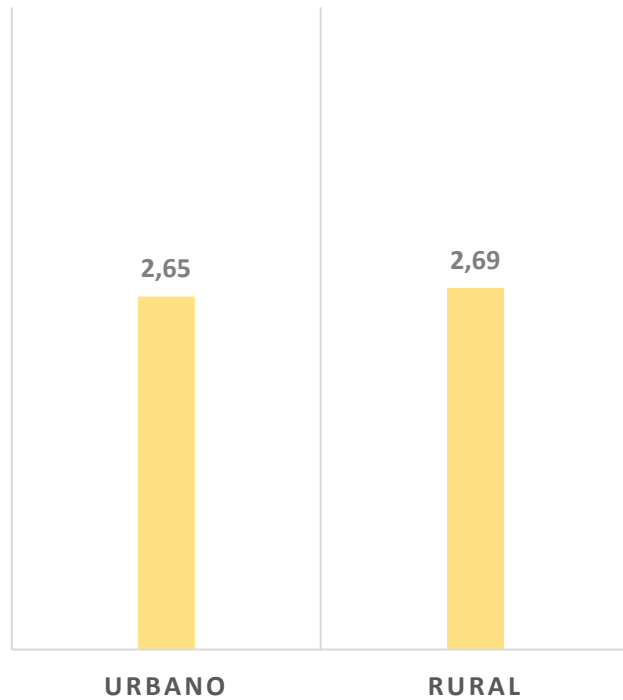
# Autoeficacia y Eficacia colectiva en Directores



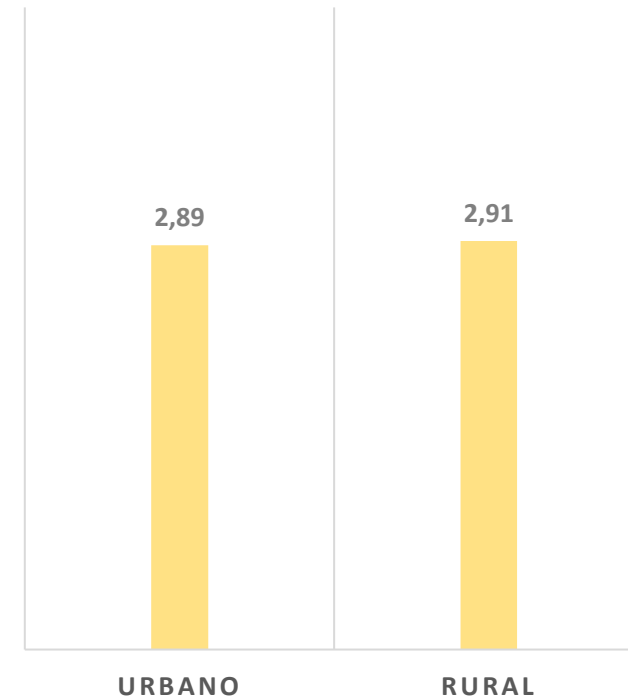
PERÚ

Ministerio  
de Educación

**Promedio de Autoeficacia en directores por área geográfica**



**Promedio de Eficacia colectiva en directores por área geográfica**



Nota: No se encontraron diferencias significativas entre los promedios presentados.





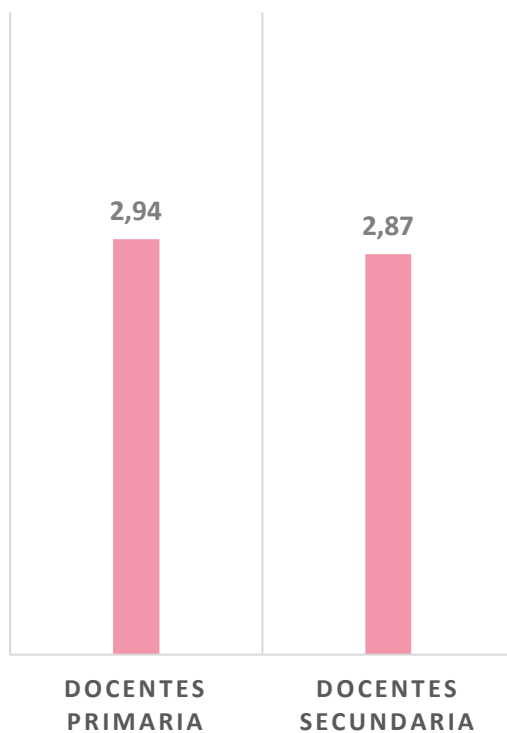
# Eficacia colectiva - Docentes



PERÚ

Ministerio de Educación

### Promedio de docentes por nivel educativo



### Promedio de docentes por área geográfica



Nota: No se encontraron diferencias significativas entre los promedios presentados.



# Relaciones familiares

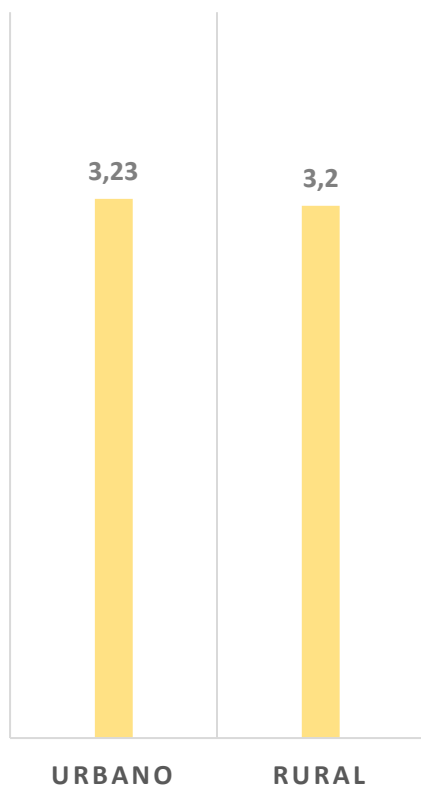


PERÚ

Ministerio de Educación

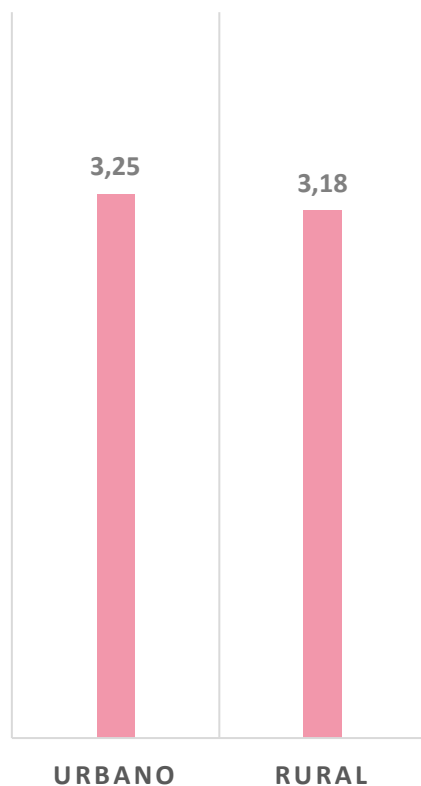
## Promedio en Directores

### Según área geográfica

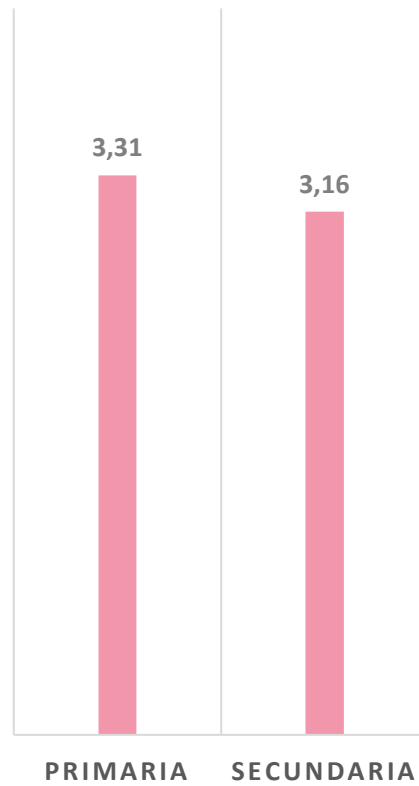


## Promedios en Docentes

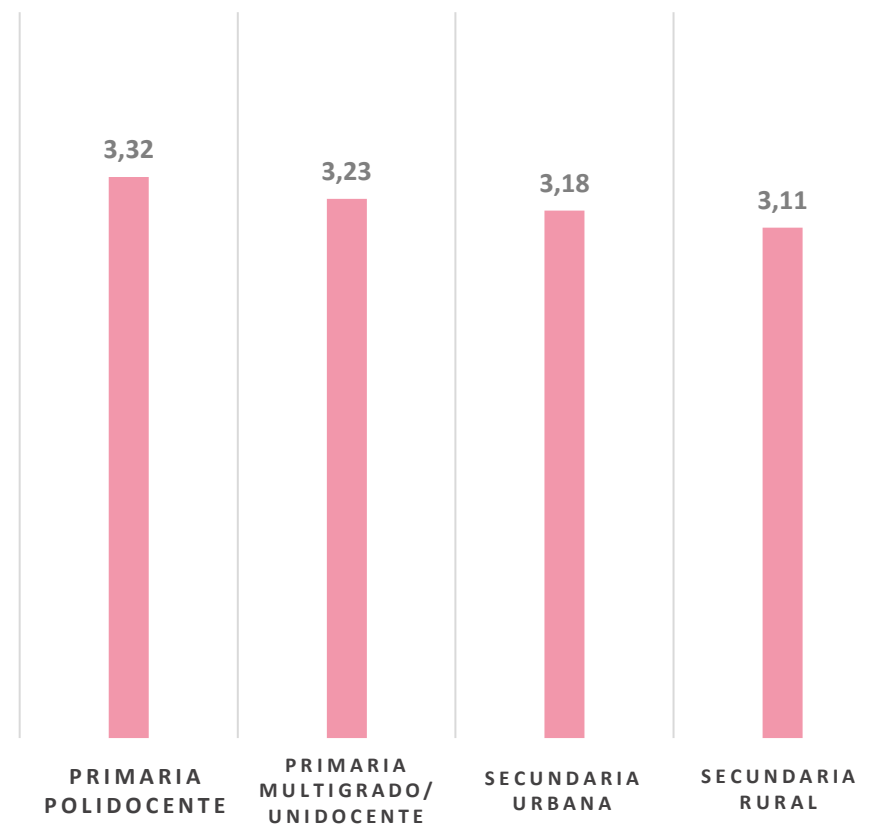
### Según área geográfica



### Según nivel educativo



### Según categoría IE



Nota: No se encontraron diferencias significativas entre los promedios presentados.



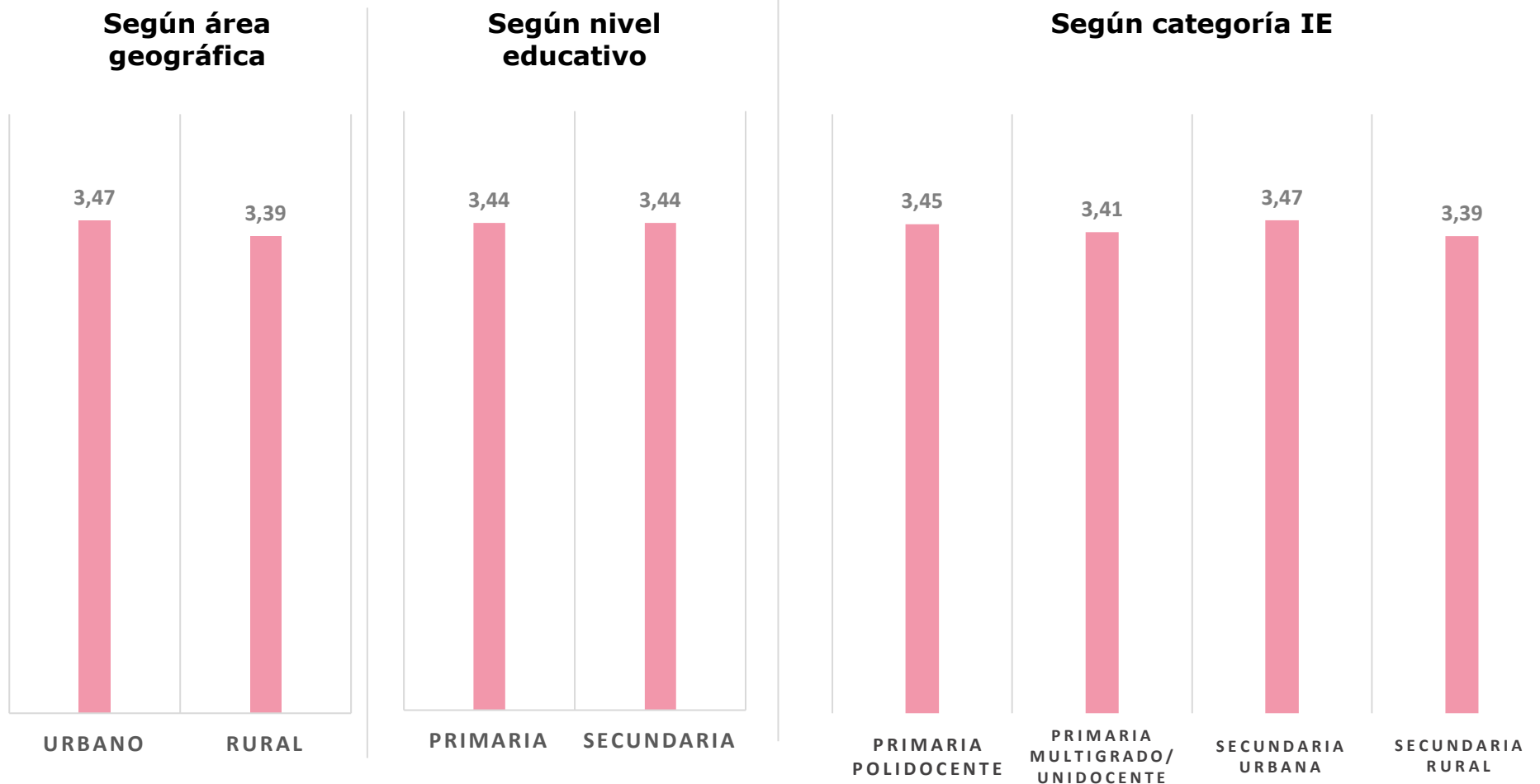
# Soporte social



PERÚ

Ministerio de Educación

## Promedios en Docentes



Nota: No se encontraron diferencias significativas entre los promedios presentados.