



**Monitoreo de la afectación al
bienestar socioemocional docente
en Lima Metropolitana y Callao**

Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental, N° 6

Monitoreo de la afectación al bienestar socioemocional docente
en Lima Metropolitana y Callao

Febrero, 2026

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)

Equipo responsable de Pulso PUCP

Vania Martínez Jiménez

Alexandra Porras Jacobo

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

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/](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

[No distribución de material modificado a partir de la obra original 4.0 Internacional.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

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. Base legal
3. Metodología
4. Resultados
5. Conclusiones y recomendaciones

1. Presentación

El bienestar socioemocional (BSE) docente constituye un eje central de calidad del sistema educativo a nivel global. La labor docente a nivel mundial está caracterizada por la exposición constante al estrés, la fatiga y la insatisfacción laboral (Kim & Burić, 2020; Luy-Montejo et al., 2019; McLean et al., 2019). Por lo tanto, es necesario comprender las variables, factores y condiciones que influyen en el BSE docente para el diseño e implementación de medidas y estrategias orientadas a la mejora de las condiciones laborales del personal docente que sostiene la operatividad de los servicios educativos.

Asimismo, el Proyecto Educativo Nacional (PEN) al 2036 es una política marco que enfatiza la promoción del BSE en la cultura escolar, haciendo énfasis en medidas de política, herramientas y recursos necesarios

para asegurar que los actores de la comunidad educativa alcancen una vida activa, saludable y equilibrada emocionalmente, permitiéndoles gestionar sus emociones, desarrollar resiliencia y convivir armoniosamente en la sociedad. Sin embargo, desde su aprobación en 2020, no se hicieron explícitas líneas de trabajo que aborden el bienestar socioemocional del docente como parte de las medidas prioritarias de esta política marco. Ante ello, se realizó un estado situacional del avance de los objetivos prioritarios y se articuló evidencia, diálogo técnico-político y validación con actores del territorio, a fin de ofrecer una cartera de prioridades y líneas de acción vinculadas al PEN; por lo cual, a través del nuevo Plan de Desarrollo de la Educación Peruana al 2036 (PDEP), se definió la prioridad "Desarrollo profesional docente", estableciendo la línea de acción "L5. Promover el bienestar docente y su

revalorización social a través de programas integrales y pertinentes de reconocimiento, incentivo y soporte socioemocional que incluya el acompañamiento para la salud mental" (CNE, 2025, p. 73 y 81).

Desde la normativa peruana, el bienestar docente se entiende como el grado de satisfacción que experimenta el personal docente en sus dimensiones: (i) personales, que incluye salud física y mental; (ii) sociales/relacionales, que abarca, clima y cultura laboral; y (iii) profesionales/materiales, que comprende infraestructura y recursos educativos. Por consiguiente, la experiencia satisfactoria en dichas dimensiones permite al personal docente ejercer su labor de manera óptima y significativa dentro de las instituciones educativas (MINEDU, 2013).

En esa línea, el contexto de la pandemia del COVID-19 fue uno de los sucesos que más transformó y exacerbó los desafíos que enfrenta el personal docente a nivel mundial (Padmanabhanunni & Pretorius, 2022). En el caso de Perú, como se muestra en el "Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental N°2: Afectación del bienestar socioemocional docente de servicios educativos públicos por la COVID-19 en el Perú" (Pulso PUCP et al., 2021b), más de la mitad de docentes a nivel nacional reportaron sentir estrés y el 29.3% y 19% de docentes refirieron sentir ansiedad y depresión, respectivamente, durante 2020. Ello producto de las dificultades percibidas en su labor asociadas al cambio en la enseñanza, la necesidad de adaptación rápida, la falta de recursos brindados por las instituciones, así como la propia enfermedad que afectó a docentes y sus familias.

En ese sentido, algunos grupos de docentes se vieron más afectados que otros durante la crisis sanitaria. Por ejemplo, las docentes mujeres se vieron más afectadas emocionalmente que sus pares varones, evidenciando cómo factores demográficos como el género influyen en el BSE docente (Pulso PUCP et al., 2021c, 2022). Asimismo, en el contexto post pandemia, la evidencia sugiere que se mantiene una mayor afectación en las docentes mujeres, expresado en un menor tiempo de dedicación a actividades de ocio en comparación a sus compañeros varones (Pulso PUCP et al., 2024).

En el contexto más reciente, se reporta el incremento de violencia en los entornos educativos, mostrando una creciente incidencia de hechos de violencia a través de las denuncias registradas en el Sistema SíSeVe, pasando de 19 466 en 2024 a 19 750 en 2025, con predominio de casos cometidos entre estudiantes (11 760 casos en 2024, donde el 52.9% se dio por violencia física, seguida de 31.6% por violencia psicológica y 15.5% por sexual). Si bien este indicador ha tenido una ligera disminución, pasando de 7 706 casos reportados el 2024 a 6 745 casos el 2025, se refleja la persistencia de prácticas autoritarias y relaciones desiguales que reproducen dinámicas de agresión en lugar de promover la resolución pacífica de conflictos al interior de los servicios educativos. Al respecto, se advierte que la escala de la violencia social trasciende el ámbito escolar analizado a través del aumento exponencial de la violencia urbana y el crimen organizado. Este fenómeno ha generado una ola creciente de inseguridad ciudadana y temor por la propia vida que

también afecta a las comunidades educativas de nuestro país.

De acuerdo al Sistema de Información de Denuncias Policiales - SIDPOL, las denuncias oficiales a nivel nacional por delitos patrimoniales evidencian una tendencia de crecimiento estructural en el periodo 2019-2025, al pasar de 306 207 a 341 868 casos (se incrementó 11.6%), pese a una reducción interanual de 23.2% respecto a 2024, lo que sugiere una corrección coyuntural más que un cambio de tendencia, tras los máximos registrados en 2023-2024. Dentro de este marco, la extorsión emerge como el fenómeno de mayor preocupación para la política pública, al registrar un aumento sostenido y acelerado: a nivel nacional, las denuncias se incrementaron de 3 863 en 2019 a 26 585 en 2025 (aumentó 587.8%), con una variación interanual de 18.9% entre 2024 y 2025, por lo cual ha dejado de ser un delito marginal para convertirse en un riesgo sistémico dentro de la criminalidad patrimonial. Además, de acuerdo al Boletín Informativo 2025 de la PNP, el 38.8% de las víctimas de extorsión son comerciantes, seguido de independientes (12.8%), profesionales (10.8%), estudiantes (7.0%), empleados (6.8%) y transportistas (6.7%).

Esta dinámica es particularmente crítica en Lima Metropolitana, donde la extorsión pasó de 793 a 11 192 denuncias en el mismo periodo (aumentó 1 311.3%), y mantiene una fuerte aceleración reciente (37.6% interanual), lo que confirma su concentración territorial en el principal núcleo urbano y económico del país. En el Callao, si bien los volúmenes absolutos son menores, el patrón de crecimiento es igual de alarmante, con un aumento de 114 a 935 denuncias (aumentó 720.2%) y un incremento

interanual de 45.9%, el más alto entre las escalas analizadas. El crecimiento acelerado de la extorsión en estas regiones, introduce un riesgo directo sobre las condiciones de ejercicio docente, al incrementar los niveles de estrés, temor e inseguridad en entornos escolares y de desplazamiento, lo que puede afectar la permanencia, el desempeño y el bienestar socioemocional del profesorado. En términos de política educativa, estos hallazgos refuerzan la necesidad de integrar la seguridad y el bienestar socioemocional docente como ejes transversales, articulando intervenciones de acompañamiento psicosocial, protocolos de prevención y respuesta frente a riesgos externos, y coordinación intersectorial en territorios de alta exposición, para asegurar la continuidad y calidad del servicio educativo.

Respecto a la incidencia delictiva, entre 2023 y 2025 se han alcanzado las cifras más altas de delitos como homicidios, robo y hurto en Lima Metropolitana (Policía Nacional del Perú, 2019-2025). Asimismo, en 2024 se registraron 19 420 personas desaparecidas de las cuales 11 275 son mujeres, principalmente adolescentes de 12 a 17 años (Mininter, 2025), poniendo en evidencia la vulnerabilidad de las mujeres frente a redes de trata, explotación y violencia, así como las limitaciones de los sistemas de protección existentes, con lo cual se configura un entorno social complejo en el que las instituciones educativas están inmersas.

Por su lado, de acuerdo a la Asociación Nacional de Colegios Privados (ANACOPRI), más de 500 instituciones educativas privadas en Lima Metropolitana y Callao han sido víctimas de extorsiones de enero a marzo de 2025 (Rojas, 24 de marzo de 2025). Sin

embargo, a la fecha no se cuenta con una cifra exacta para colegios públicos. Esto genera dificultades y desafíos importantes para el personal docente, lo que impacta significativamente en el BSE.

Según Gómez-Restrepo et al. (2010), el personal docente que vive en condiciones de violencia urbana tiende a experimentar miedo, angustia o temor; desconcierto e incertidumbre; inseguridad y desconfianza; frustración, impotencia y desesperanza; tristeza y otras emociones que pueden llevarlos a experimentar *burnout*. Asimismo, la violencia urbana es una de las tres principales razones que afectan el BSE de muchos docentes (Hirata & Henao, 2022). En ese sentido, el cuidado del BSE del personal docente requiere atención;

especialmente en contextos de violencia y criminalidad, debido al arduo trabajo que realizan y a la relación estrecha entre BSE docente y su rendimiento, compromiso con la profesión, así como con su calidad de vida en general (Singh & Gautam, 2024). Por tanto, el presente informe reúne evidencia sobre el BSE y sus factores asociados en docentes de Lima Metropolitana y Callao, dos regiones particularmente expuestas al escalamiento de la ola de criminalidad y violencia. Dicha información ofrece una base sólida para orientar decisiones de política educativa, programas de desarrollo y estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento del BSE de la plana docente

2. Base legal

Durante las últimas dos décadas, el marco normativo peruano en materia educativa ha experimentado una transformación sustancial, pasando de un enfoque centrado en la eficiencia y la meritocracia docente hacia una visión más integral que incluye la mejora de condiciones de trabajo y empleo decentes para el personal educativo, incluyendo estabilidad laboral, salarios competitivos, cargas de trabajo realistas, entornos seguros y adecuadamente equipados, y respeto del bienestar, el estatus y la dignidad profesional, como aspectos esenciales para su desarrollo profesional (UNESCO, 2025). Anteriormente, las políticas nacionales, como el Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú (MINEDU y Consejo Nacional de Educación [CNE], 2007) y la Ley de Reforma Magisterial (Ley N.º 29944, Diario Oficial El Peruano, 2012), estructuraban la labor docente sobre la base del desempeño académico, la evaluación meritocrática y la formación continua. Si bien estos instrumentos reconocían derechos laborales, el BSE docente era entendido principalmente desde un plano compensatorio o de incentivos económicos, sin un desarrollo conceptual o institucional robusto.

Con la aprobación del "Proyecto Educativo Nacional - PEN al 2036: El Reto de la Ciudadanía Plena" (Decreto Supremo N° 009-2020-MINEDU), se concibe a la educación como un

bien público y al personal docente como actor central en la formación ciudadana y el bienestar colectivo. El Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – PEDN al 2050 (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN], 2022) y el Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación – PESEM 2023–2030 (MINEDU, 2023) profundizan esta orientación al vincular la política educativa con objetivos de equidad, convivencia escolar y bienestar laboral docente. Estos objetivos y lineamientos de carácter nacional y sectorial, se concretan en los "Lineamientos generales para la implementación de acciones de bienestar dirigidas a los docentes, en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial", aprobados por Resolución Viceministerial N° 066-2025-MINEDU, constituyendo un instrumento relevante para brindar orientaciones generales y habilitar un margen de actuación que promueva acciones específicas a favor de las condiciones de bienestar a ser implementadas por iniciativa de los gobiernos subnacionales, en articulación de las instancias de gestión educativa descentralizada, y otros aliados o actores de interés, en función de las necesidades diversas de cada contexto y realidad territorial en materia de bienestar docente.

El siguiente marco normativo regional de Lima Metropolitana y Callao da cuenta de las transformaciones anteriormente mencionadas,

así como de los roles establecidos por cada una de las instancias:

- Plan de Desarrollo Regional Concertado – PDRC Lima Metropolitana 2023–2035.
- Plan de Desarrollo Regional Concertado – PDRC Provincia Constitucional del Callao 2025–2034.
- Proyecto Educativo Metropolitano (PEM) de la Dirección Regional de Lima Metropolitana (DRELM).
- Proyecto Educativo Regional – Callao al 2036.
- Políticas Educativas de la DRELM (Resolución Directoral Regional N° 1199-2025-DRELM).
- Reporte Regional de Seguimiento al PEN.
- Plan de Bienestar Social de la DRELM 2025.
- Lineamientos Educativos Regionales “Escuela de la Confianza” (Resolución Directoral Regional N° 176-2023- DRELM

3. Metodología

El presente estudio es de carácter principalmente cuantitativo ya que analiza las bases de datos de la Encuesta Nacional Docente (ENDO) del Perú correspondiente al periodo 2020–2023, así como del Censo Educativo (2022-2024) y del Censo DRE/UGEL (2022-2024) para los años 2022 y 2023. Estas encuestas son aplicadas de forma anual, a excepción de la ENDO cuya última edición se realizó en el 2023, y en conjunto permiten brindar un panorama integral de la situación socioemocional docente.

La ENDO recopila información detallada del personal docente de Educación Básica Regular (EBR) de gestión pública a nivel nacional respecto a sus características sociodemográficas, socioeconómicas y su trayectoria profesional, así como sus percepciones en torno a sus condiciones laborales y políticas que impactan en su labor profesional. Para los fines del estudio, se analizaron únicamente las respuestas de docentes adscritos a la Dirección Regional de Educación (DRE) de Lima Metropolitana y Callao.

Por su parte, el Censo Educativo recoge información de las instituciones educativas y programas no escolarizados, incluyendo aspectos tanto de los estudiantes como del personal docente y administrativo. El análisis se enfocó en las variables que afectan el BSE del personal docente en la DRE de Lima

Metropolitana y Callao, así como de las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) bajo su jurisdicción. De forma complementaria, el Censo DRE/UGEL recoge información respecto a los procesos de gestión y diversos recursos que disponen las DRE/GRE/UGEL a nivel nacional.

La muestra total de la ENDO se compone por 2 215 docentes de Lima Metropolitana y 1 682 docentes de Callao, quienes laboran en servicios educativos públicos de nivel inicial, primaria o secundaria y respondieron la ENDO entre los años 2020 y 2023. Cabe precisar que, a partir del 2020, la ENDO se aplica únicamente a docentes de instituciones educativas de gestión pública. Por ello, para fines del análisis se consideró exclusivamente al personal docente de gestión pública para asegurar la comparabilidad de la muestra a lo largo del tiempo. Asimismo, se debe considerar que la ENDO incluye a docentes con plazas activas, encargadas o designadas, excluyendo a acompañantes pedagógicos y docentes en periodo de vacaciones, condición de excedente o cesantes.

La Tabla 1 resume la distribución de docentes participantes del estudio por edición de la ENDO. La Tabla 2 presenta el desagregado de instituciones educativas de Lima Metropolitana y Callao que participaron en el Censo Educativo durante los años 2022 y 2023.

Tabla 1. Características de la muestra (ENDO)

Año	Muestra total programada (N)		Muestra con respuestas efectivas (N)		Porcentaje de muestra efectiva (%)	
	Lima M.	Callao	Lima M.	Callao	Lima M.	Callao
ENDO 2020	2015	1457	1325	992	65.76	68.09
ENDO 2021	620	497	512	392	82.58	78.87
ENDO 2022	454	350	140	106	30.84	30.29
ENDO 2023	600	461	238	192	39.67	41.65

Nota. La muestra corresponde a docentes nombrados y contratados de servicios educativos públicos de educación básica. El porcentaje de muestra efectiva equivale al porcentaje que representa la muestra con respuestas efectivas respecto a la muestra total programada.

Lima M. = Lima Metropolitana

Tabla 2. Características de la muestra (Censo Educativo)

Dirección Regional de Educación (DRE)	Órganos desconcentrados	2022	2023
Callao	DRE Callao	826	960
	UGEL Ventanilla	583	662
Lima Metropolitana	UGEL 01 San Juan de Miraflores	2206	2687
	UGEL 02 Rimac	2084	2286
	UGEL 03 Breña	1290	1366
	UGEL 04 Comas	2018	2360
	UGEL 05 San Juan de Lurigancho	1663	1812
	UGEL 06 Ate	2015	2108
	UGEL 07 San Borja	1258	1411

Nota. La muestra corresponde a servicios educativos de educación básica, públicos y privados. La UGEL es la Unidad de Gestión Educativa Local.

El análisis estadístico de la ENDO se realizó en base a la muestra con respuestas efectivas, que incluye a docentes quienes, al momento de realizar la encuesta, (i) confirmaron laborar en la Institución Educativa que figura en el registro

del MINEDU y (ii) aceptaron brindar su tiempo para responder. A continuación se presenta el detalle del recojo de información de la ENDO para las regiones de interés por año.

ENDO 2020: se aplicó de forma remota vía llamada telefónica entre noviembre y diciembre del 2020. La muestra consistió en 2 015 docentes de Lima Metropolitana y 1 457 docentes de Callao, provenientes de 367 y 257 servicios educativos públicos respectivamente.

ENDO 2021: se aplicó de forma remota vía llamada telefónica en diciembre de 2021. La muestra consistió en 620 docentes de Lima Metropolitana y 497 docentes de Callao, provenientes de 212 y 167 servicios educativos públicos respectivamente.

ENDO 2022: se aplicó de forma remota vía llamada telefónica entre septiembre y octubre del 2022. La muestra consistió en 454 docentes de Lima Metropolitana y 350 docentes de Callao, provenientes de 156 y 118 servicios educativos públicos respectivamente.

ENDO 2023: se aplicó vía llamada telefónica en septiembre de 2023. La muestra consistió en 600 docentes de Lima Metropolitana y 461 docentes de Callao, provenientes de 203 y 154 servicios educativos públicos respectivamente.

En el caso del Censo Educativo, las instituciones educativas realizan un proceso de auto reporte anual de información organizado en dos módulos registrados en dos momentos del año escolar: el primero entre mayo y junio, y el segundo entre diciembre y febrero del año siguiente. La información es registrada por los directores de las instituciones educativas y constituye una de las principales fuentes para el monitoreo, la planificación y la toma de decisiones en el sector educativo.

Los datos fueron procesados mediante el software estadístico R, versión 4.4.1 (R Core Team, 2024). En el caso de la ENDO se realizaron análisis estadísticos descriptivos ponderados para las variables de interés vinculadas al BSE docente. Los cálculos ponderados permiten obtener resultados representativos a nivel departamental, tomando como unidad de referencia geográfica a la DRE de Lima Metropolitana y la DRE Callao, lo que permite realizar inferencias confiables sobre la población docente de dichos ámbitos geográficos. Asimismo, se realizaron comparaciones temporales, evaluando diferencias significativas entre los años con un nivel de confianza del 95% ($p < .05$). De forma complementaria se realizaron análisis estadísticos descriptivos de las variables del BSE presentes en el Censo Educativo de los años 2022 y 2023 para la DRE de Lima Metropolitana y la DRE Callao, garantizando resultados con representatividad a nivel departamental.

A partir de la información cuantitativa analizada, el estudio se complementó con un proceso de recojo de información a través de visitas y reuniones con especialistas de la DRE y las UGEL de Lima Metropolitana y Callao. Este proceso involucró al personal responsable de la gestión educativa y otros especialistas vinculados al BSE docente, como especialistas de convivencia escolar; prevención de la violencia y promoción del bienestar; seguridad y salud en el trabajo; y responsables del área de Gestión Pedagógica.

4. Resultados

Los resultados muestran la información recopilada sobre BSE docente en las regiones de Lima Metropolitana y Callao, tomando en cuenta variables de la ENDO 2020-2023 y el Censo Educativo 2020-2024, que se complementan con el recojo de información a especialistas de la DRE/UGEL. Si bien no hay una medida directa y global del BSE docente, nos aproximamos desde un conjunto de factores contextuales, institucionales y psicosociales que, según la literatura, nos permiten conocer algunas dimensiones del BSE docente (Kim & Burić, 2020; Luy-Montejo et al., 2019; McLean et al., 2019).

Factores contextuales e institucionales asociados al BSE docente

En cuanto a factores contextuales e institucionales asociados al BSE docente, se encontró, según el Censo DRE/UGEL del periodo 2020-2024, que existe un porcentaje reducido de DRE/GRE/UGEL a nivel nacional que cuentan con presupuesto asignado para el desarrollo de servicios, intervenciones y/o acciones de bienestar del personal educativo (3.2%, 7.3%, 13.3%, 16%, 19.2% respectivamente) (MINEDU, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024). Como se observa, si bien se ha dado un incremento en el contexto de la post pandemia no supone aún un monto importante.

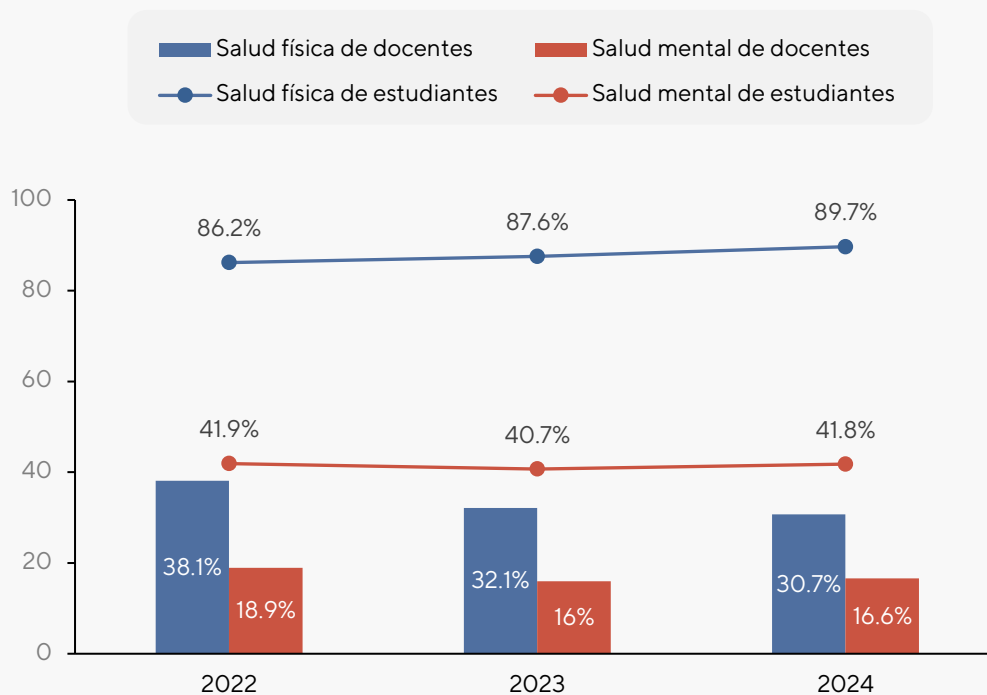
Además, si bien las DRE/GRE/UGEL incorporan en el Plan Operativo Institucional (POI) y el Plan Operativo Anual (POA) la "Prevención y atención de contención socioemocional a docentes, directivos y especialistas", para el año 2024 en Lima Metropolitana, solo la UGEL N°7 San Borja tiene presupuesto asignado para el desarrollo de servicios, intervenciones y/o acciones de bienestar del personal educativo. La DRE Callao, en 2024 no contó con presupuesto. Es decir, existe una brecha entre la priorización del BSE docente como política pública nacional, y la ejecución de la misma en términos presupuestales.

Asimismo, se identificó que a nivel nacional los servicios educativos realizan acciones de articulación con el sector salud, pero principalmente destinadas a la salud física y la salud mental de estudiantes en contraste con la dirigida a docentes. A pesar de ello, se han evidenciado algunas estrategias para atender la salud física y mental de docentes en alianza con los establecimientos de salud de la zona. Es así que en 2024, el 30.7% de instituciones educativas logró realizar acciones de articulación para la atención física de docentes, mientras que el 16.6% logró realizar acciones de articulación para la atención de la salud mental de docentes, lo que resulta un avance para el sector (Gráfico 1).

En las regiones de Lima Metropolitana y Callao, esta misma tendencia se observa, pero con ligeras variaciones: un promedio de 38.4% de servicios educativos a nivel nacional realizan acciones de articulación con establecimientos

de salud para la salud física de docentes, y un promedio de 17.6% servicios educativos lo realizan para la salud mental de esta población, como se observa en el Gráfico 2.

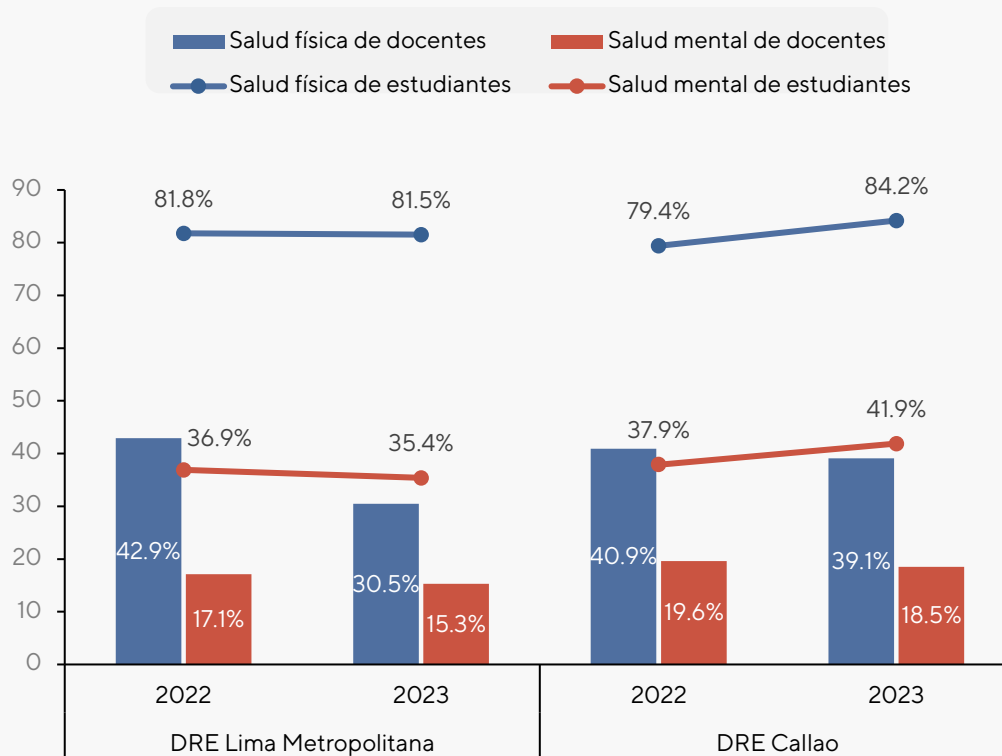
Gráfico 1. Servicios educativos a nivel nacional que realizaron acciones de articulación con establecimientos de salud según tipo de fuente.



Fuente: Minedu - Censo Educativo, 2022-2023.

Nota. Porcentajes calculados sobre la base de servicios educativos que se encuentran en el ámbito de algún establecimiento de salud.

Gráfico 2. Servicios educativos en Lima Metropolitana y Callao que realizaron acciones de articulación con establecimientos de salud según tipo de acción



Fuente: Minedu - Censo Educativo, 2022-2024.

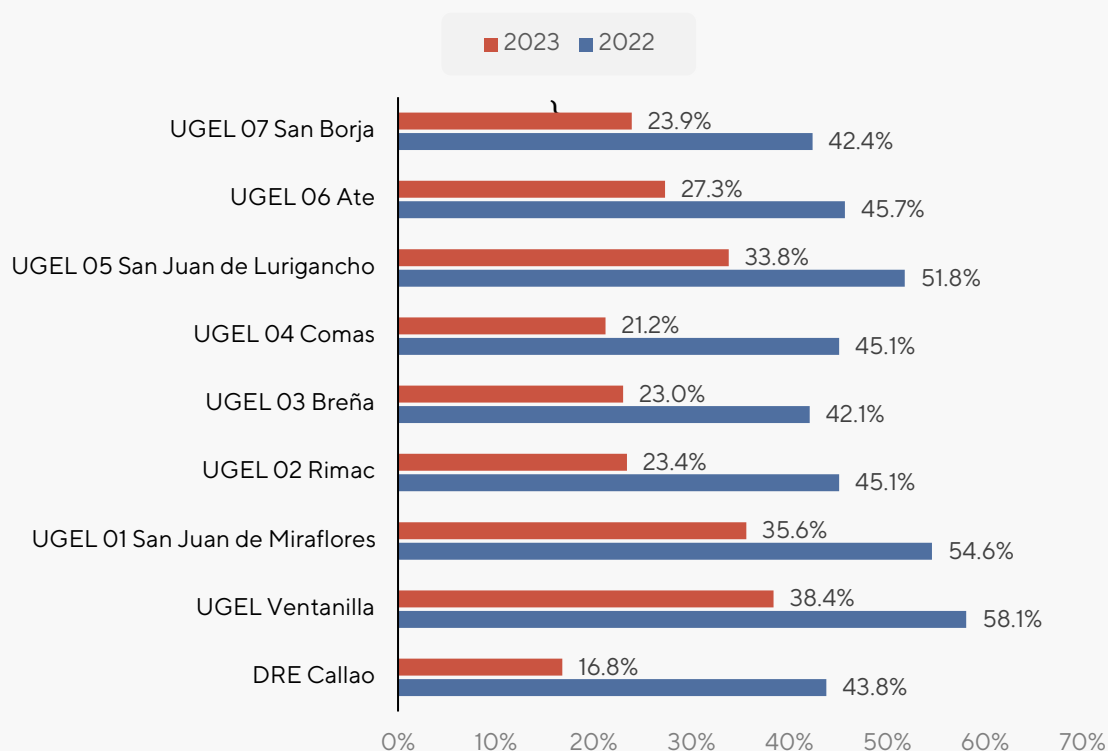
Nota. Porcentajes calculados sobre la base de servicios educativos en Lima Metropolitana que se encuentran en el ámbito de algún establecimiento de salud.

Asimismo, de acuerdo con los resultados del Censo DRE/UGEL 2024, el 100% de las DRE/GRE/UGEL en Lima Metropolitana y Callao considera que los problemas de salud física y socioemocional del personal educativo y administrativo limitan el correcto funcionamiento de las actividades de las Instancia de Gestión Educativa Descentralizada (IGED). Esto permite respaldar que, desde la mirada de los funcionarios de las instancias de gestión educativa descentralizadas, el bienestar

físico y emocional es reconocido como un factor importante para garantizar un desempeño institucional óptimo, evidenciando que el fortalecimiento de la gestión educativa requiere la incorporación de medidas de cuidado y promoción socioemocional.

No obstante, como se observa en el Gráfico 3, del 2022 al 2023 se redujo el porcentaje de servicios educativos cuyo personal recibió soporte o acompañamiento emocional por parte de la UGEL o DRE/GRE.

Gráfico 3. Servicios educativos cuyo personal ha recibido soporte o acompañamiento emocional por parte de la UGEL o DRE/GRE



Fuente: Minedu - Censo Educativo, 2022-2023.

Asimismo, según el Censo DRE/UGEL 2024, se encuentra un limitado número de especialistas designados y contratados para brindar soporte socioemocional al personal educativo de su jurisdicción, sobre todo en la DRE Lima Metropolitana, donde la UGEL N° 01 San Juan de Miraflores no cuenta con ningún especialista, y la UGEL N° 02 Rímac y UGEL N° 06 Ate cuentan solo con uno.

Como se ha reportado en informes de evidencia anteriores, a pesar de que el contexto de crisis durante y después de la pandemia en el Perú promoviera mayores medidas para fortalecer el BSE docente (Pulso PUCP et al., 2021b), los especialistas de la DRE/GRE/UGEL destacan, con respecto al marco institucional, que la normativa actual no brinda una atención

real al docente. Esto se debe a que ésta se concentra en abordar lineamientos relacionados al nombramiento, remuneración y condiciones contractuales, y no tanto en las necesidades socioemocionales, lo que genera una sensación de desprotección del docente. Sin embargo, cabe señalar que, a partir de la pandemia, se incorporó una estrategia denominada “Te Escucho Docente”, la que en el contexto post pandemia escaló a un servicio ampliado con alcance de atención a los miembros de la comunidad educativa denominado “Educación Te Escucha”, que forma parte de las medidas y estrategias que se impulsan desde el Ministerio de Educación a favor del bienestar socioemocional del personal educativo.

Por otro lado, a partir de los registros oficiales del SíSeVe al cierre de 2025, se observa un escalamiento sostenido y diversificado de la violencia escolar que compromete a distintos miembros de la comunidad educativa. A nivel nacional, los 18 201 casos reportados se concentran principalmente en violencia física (7 863; 43,2%) y psicológica (7 146; 39,3%), con una presencia no menor de violencia sexual (3 192; 17,5 %), lo que evidencia que el problema no solo es frecuente, sino también estructural y multiforme. En Lima Metropolitana y Callao – que concentran una fracción relevante del total nacional– destacan subtipos críticos: en el ámbito psicológico, el trato humillante, la intimidación y el acoso (incluido el ciberacoso) concentran los mayores volúmenes; en la violencia física, predominan los casos “sin lesiones” y con lesiones leves, lo que sugiere alta recurrencia cotidiana; mientras que, en la violencia sexual, el acoso sexual emerge como el principal subtipo. Esta distribución confirma que la escuela opera, crecientemente, como un espacio de exposición permanente a agresiones reiteradas, más que a eventos aislados.

Desde la perspectiva del tipo de agresor, la data muestra que la violencia es mayoritariamente intraestudiantil, pero con una participación no marginal del personal de la institución educativa, especialmente en subtipos de violencia psicológica y física. En Lima Metropolitana, más de una cuarta parte de los casos involucra como agresores a docentes, directivos, auxiliares o personal de apoyo, patrón que también se reproduce en el Callao. Este hallazgo es especialmente crítico porque transforma al centro educativo en un entorno

estresor de alta presión para el propio personal docente, que simultáneamente enfrenta la violencia como víctima, testigo y gestor del conflicto.

La evidencia internacional y nacional es consistente al señalar que la exposición crónica a climas escolares violentos se asocia con agotamiento emocional, estrés laboral, ansiedad, ausentismo y mayor intención de abandono de la carrera docente, afectando la continuidad pedagógica y debilitando la implementación efectiva de la política educativa. En este contexto, la persistencia y complejidad de la violencia escolar no solo compromete la convivencia, sino que erosiona la salud y el bienestar docente, generando riesgos directos para la estabilidad del servicio educativo, la sostenibilidad de las reformas y la calidad de la práctica pedagógica en el aula.

Esto se refuerza al no existir un área oficial enfocada en el BSE docente desde las DRE/UGEL, con especialistas que puedan establecer una línea de base sobre el bienestar del personal docente en las escuelas y proponer estrategias activas para apoyarlos. Una de las opciones a considerar para atender estas necesidades podría ser la capacitación y planificación de estrategias dirigidas al bienestar docente a cargo de los equipos de gestión del bienestar, conformados por diversos especialistas en el tema.

Factores psicosociales asociados al BSE docente

De acuerdo a Arias y Jiménez (2013), el salario es un eje central en el proceso de realización personal y profesional y, cuando este no cumple las necesidades del personal docente, puede

aparecer el Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP). Con respecto a la satisfacción salarial, se observa que, si bien más del 70% de docentes en Lima Metropolitana y Callao reportó sentirse Nada o Poco Satisfecho con su salario entre 2022 y 2023, el nivel de satisfacción aumentó de un año a otro: del 20.8% al 39.1% en Lima Metropolitana y del 23.5% al 41.9% en Callao, como se observa en el Gráfico 4.

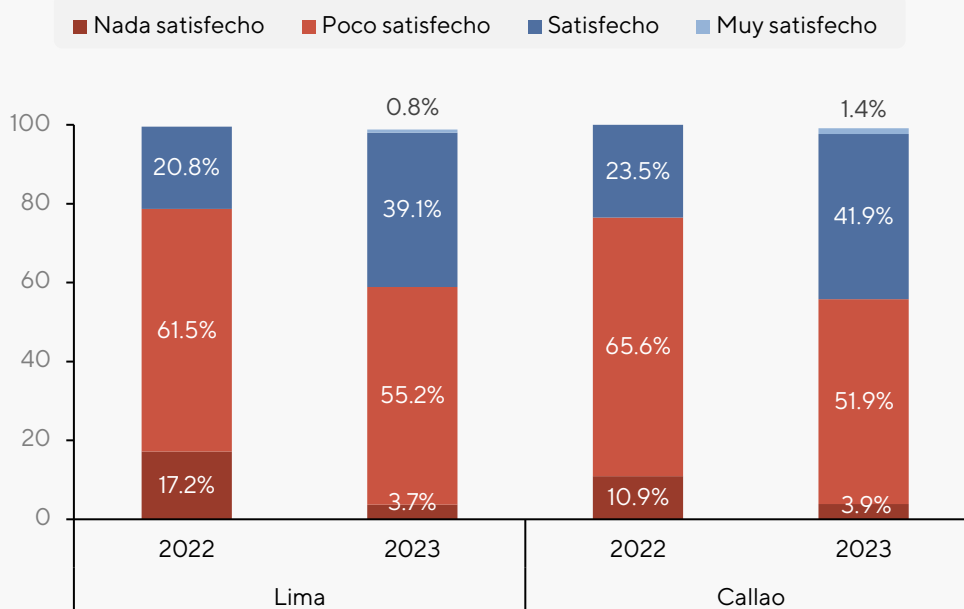
Estos datos podrían explicarse debido a que los sindicatos nacionales han venido presionando al sector educación para aumentar el salario base del docente en los últimos años, lo que se consolidó en 2022 cuando se generaron leyes para aumentar el salario y también algunos beneficios (como pasar del

14% al 100% de la CTS al momento de retiro, entre otros bonos extraordinarios).

Además, hay una insatisfacción con las condiciones de jubilación futura en Lima Metropolitana, en la que un total de 82% de docentes en 2020 refiere sentirse Nada o Poco Satisfecho, situación que refleja que existen ciertos aspectos de la labor docente en los que aún se debe trabajar.

Cabe señalar que durante los años de pandemia (2020-2021) se observó que un alto porcentaje de docentes en Lima Metropolitana y Callao tuvo una ocupación adicional y que esta ocupación difería entre docentes hombres y mujeres, como se muestra a continuación en el Gráfico 5.

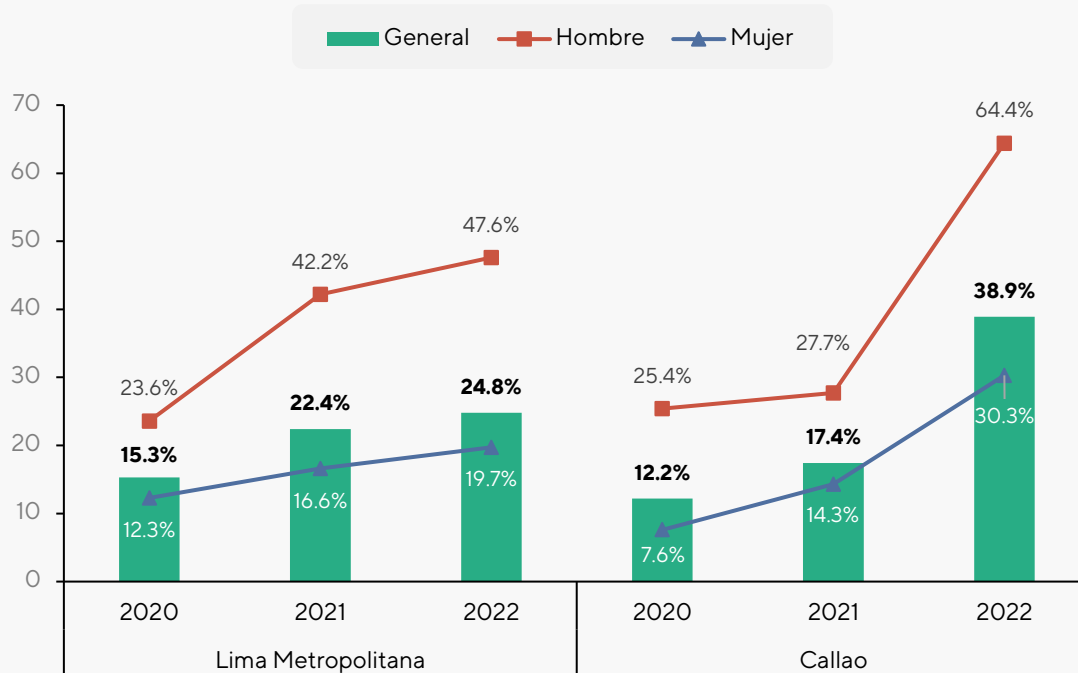
Gráfico 4. Nivel de satisfacción del docente respecto a su salario



Fuente: Minedu - ENDO, 2022-2023.

Nota. No se incluyó la variable en la ENDO del 2020 y 2021.

Gráfico 5. Docentes que declaran tener una ocupación adicional



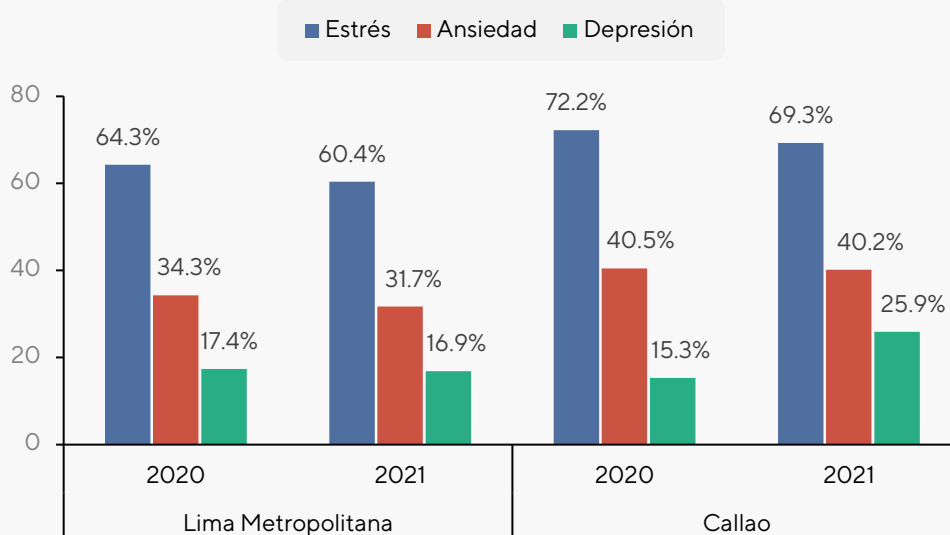
Fuente: Minedu - ENDO, 2020-2022.

Nota. No se incluyó la variable en la ENDO del 2023.

Por otra parte, en el 2022 se identificó que aproximadamente un tercio de los docentes utilizaron sus recursos propios para atender su salud, más allá del seguro otorgado por la institución, tanto en Lima Metropolitana (28.7%) como en Callao (32.6%). Esta situación coincide con varios análisis de la ENDO en diferentes años (Pulso PUCP, 2021). Entonces, esta situación podría contribuir a las preocupaciones propias de los docentes e incidir en el desarrollo del estrés.

Durante los años de confinamiento por la pandemia de COVID-19 (2020-2021), los malestares psicológicos experimentados por las y los docentes a nivel nacional aumentaron con respecto a años anteriores (Pulso PUCP et al., 2024). Esta tendencia también se observó para Lima Metropolitana y Callao, particularmente para el estrés, que se sostuvo en un rango aproximado de 60 a 70% para ambas regiones, como muestra el Gráfico 6.

Gráfico 6. Docentes que declaran experimentar algún malestar psicológico (estrés, ansiedad, depresión)



Fuente: Minedu - ENDO, 2020-2021.

Nota. No se incluyó la variable en la ENDO del 2022 y 2023.

Si bien no se cuenta con datos con respecto a estas variables para los años post confinamiento (2022 en adelante), la afectación al BSE docente continúa en la actualidad debido a factores como el escalamiento de la violencia y la situación de inseguridad ciudadana. A partir de las visitas y reuniones sostenidas en la DRE Lima Metropolitana y Callao es importante resaltar que dichos factores se reportan asociados al BSE docente. Se identificó que un entorno social violento, donde los espacios públicos (ejm. la calle, la puerta del colegio y el transporte) generan inseguridad y miedo en el personal docente, afecta y limita el cumplimiento del rol docente en el día a día. El temor no solo se encuentra en el espacio público sino al interior de las instituciones educativas, donde se refiere la presencia de problemáticas sociales como venta y consumo de drogas por parte de estudiantes, robos al interior de la escuela, entre otros.

Sumado a ello, a partir de las visitas y reuniones sostenidas, se identificó y destacó otros factores psicosociales de riesgo entre el personal docente, como dificultades para sostener hábitos de salud, tales como alimentación, sueño y deporte, lo que genera malestares crónicos de salud física y mental, como fatiga, enfermedades de hipertensión y otras asociadas al colesterol alto y diagnósticos complejos, tales como depresión, ansiedad, entre otros.

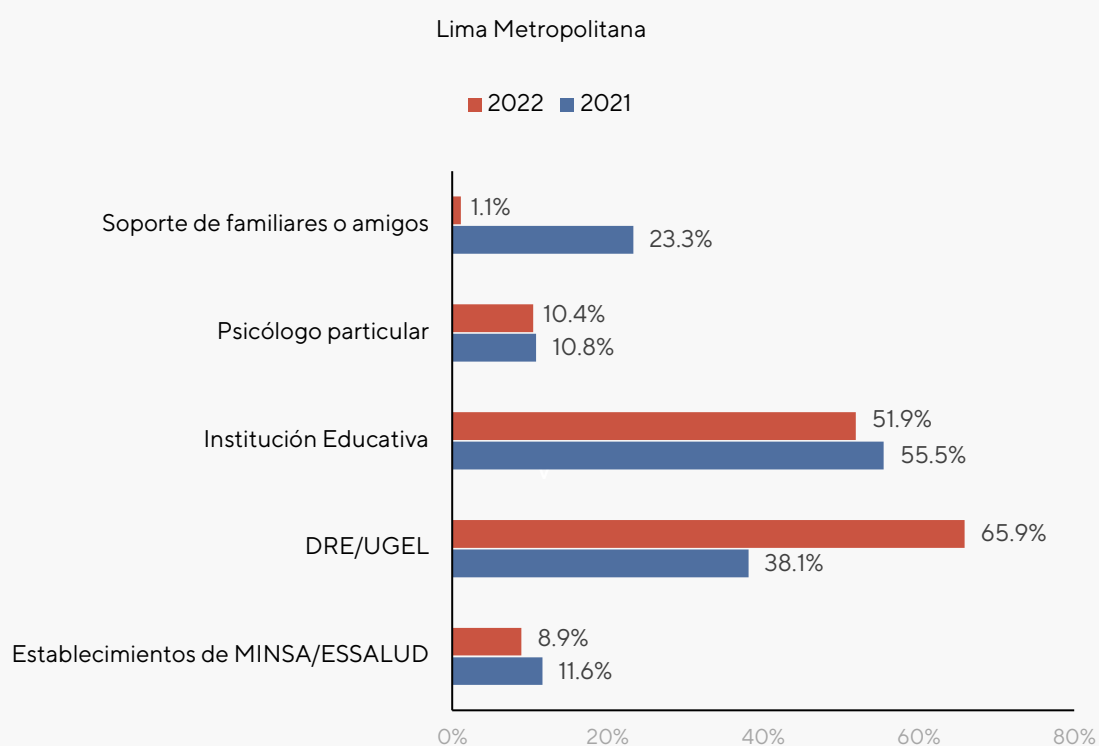
En materia de salud mental, los especialistas de la DRE/GRE/UGEL destacan que los principales factores institucionales de riesgo para la comunidad docente son: la falta de un marco institucional normativo de respaldo, la sobrecarga laboral, la violencia escolar y la falta de evidencia científica con respecto al estado actual de malestar psicológico del personal docente.

En este escenario, los especialistas de la DRE/GRE/UGEL identifican otros factores psicosociales de riesgo como las dificultades que experimenta el personal docente con otras personas significativas en sus vidas. Señalan que varios docentes presentan dificultades de pareja o familiares que exacerban su malestar y que en varios casos suponen situaciones de

violencia directa que sufren en sus propios hogares.

Frente a estos malestares, se encontró entre 2020 y 2022 que docentes de Lima Metropolitana y Callao acudieron principalmente a la DRE/GRE/UGEL o IE por apoyo emocional o psicológico, como se observa en el Gráfico 7 y 8.

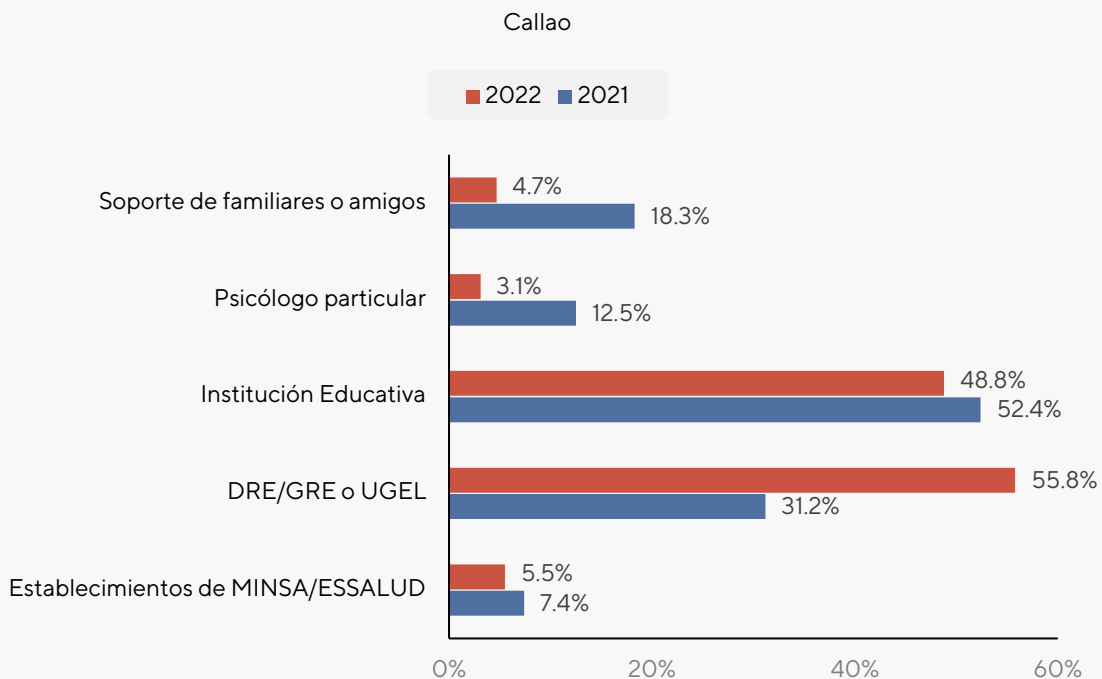
Gráfico 7. Docentes que recibieron apoyo psicológico según tipo de fuente



Fuente: Minedu - ENDO, 2020-2021.

Nota. Porcentajes calculados en base al número de docentes que recibieron algún tipo de apoyo psicológico o emocional

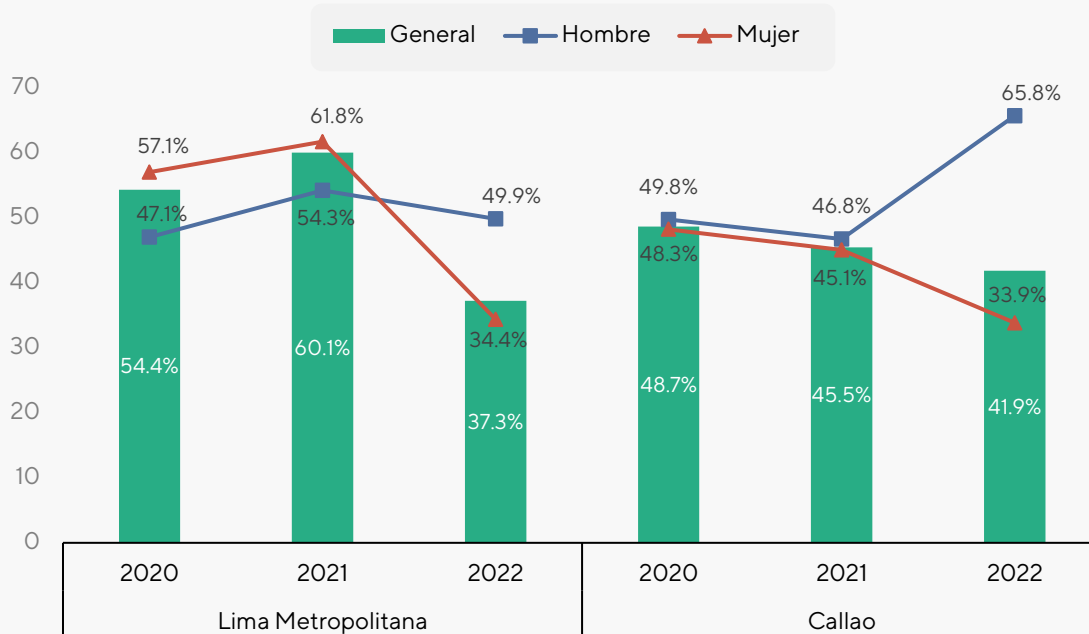
Gráfico 8. Docentes que recibieron apoyo psicológico según tipo de fuente.



Fuente: Minedu - ENDO, 2020-2021.

Nota. Porcentajes calculados en base al número de docentes que recibieron algún tipo de apoyo psicológico o emocional

Gráfico 9. Docentes que recibieron algún tipo de apoyo psicológico o emocional, según género.



Fuente: Minedu - ENDO, 2020-2021.

Por otro lado, se destaca que, hacia el año 2022, el porcentaje de docentes que recibieron algún tipo de apoyo psicológico o emocional se redujo a nivel general y para las mujeres de ambas regiones. Surge una excepción con la cifra de docentes hombres en Callao, donde se observa un aumento considerable del porcentaje de docentes que recibió apoyo de 2021 a 2022 (Gráfico 9).

En la misma línea, los especialistas de las DRE/GRE/UGEL consideran que los factores a priorizar corresponden al desarrollo de espacios de articulación institucional, espacios

de contención emocional, herramientas para el cuidado del BSE docente y el fortalecimiento de la red de apoyo. En este sentido, señalan que propuestas como mesas de trabajo con directores, círculos de autocuidado, encuentros de integración y bienestar, talleres de soporte emocional, encuestas de necesidades socioemocionales y protocolos de acción frente a la violencia dirigida hacia docentes, han sido iniciativas valiosas que son aplicadas y pueden seguir replicándose en distintas instituciones educativas

5. Conclusiones y recomendaciones

El presente análisis evidencia que la convergencia entre el escalamiento de la violencia escolar y el crecimiento acelerado de delitos como la extorsión en Lima Metropolitana y Callao ha transformado a muchas instituciones educativas en espacios de riesgo persistente, donde el personal docente ya no enfrenta únicamente demandas pedagógicas, sino un entorno laboral permeado por amenazas, conflictos recurrentes, sobrecarga emocional y percepción de inseguridad, tanto dentro como fuera de la escuela, afectando directamente su bienestar socioemocional y generando un nuevo riesgo directo para el ejercicio docente.

Los resultados de la ENDO muestran que los niveles elevados de estrés, ansiedad y depresión, exacerbados durante la pandemia, no retornaron a niveles precrisis en el periodo post pandemia; por el contrario, se sostienen y se reconfiguran bajo nuevos factores estresores, tales como violencia escolar, inseguridad ciudadana, criminalidad, entre otros, confirmando que el malestar docente ya no responde únicamente a eventos extraordinarios o coyunturales, sino a condiciones estructurales que limitan el ejercicio docente durante la cotidianeidad.

Además, se evidencia que muchos docentes no renuncian ni se jubilan, aun con afectaciones a su salud mental, por razones económicas y de estabilidad laboral, lo que revela un riesgo silencioso: la sostenibilidad del sistema educativo se apoya en la resistencia individual, mientras el deterioro del BSE docente impacta progresivamente la calidad de la práctica pedagógica y la continuidad del servicio educativo.

El análisis territorial a partir de la data del Censo de DRE y UGEL y las visitas realizadas, muestran que las instancias intermedias operan con capacidad limitada (en términos presupuestales y del recurso humano) frente a un problema que ha escalado en complejidad, enfrentando además sobrecarga administrativa, débil articulación intersectorial, escasez de profesionales especializados en salud mental y convivencia escolar, y un enfoque aún reactivo centrado en la atención de casos, más que en la prevención y el cuidado del BSE docente, generando respuestas fragmentadas e insuficientes frente a un fenómeno de carácter estructural. Asimismo, a través del Censo Educativo se evidenció que, si bien existe articulación con el sector salud, esta se orienta predominantemente a estudiantes,

ya que menos de la quinta parte de los servicios educativos reporta acciones de articulación a favor de la salud mental del docente, tanto a nivel nacional como en Lima Metropolitana y el Callao, generando una sensación de desprotección institucional.

Al respecto, se advierte el riesgo de que, ante la alta recurrencia de situaciones adversas y la limitada capacidad de respuesta frente a ello, se generen procesos de normalización del conflicto al interior de las escuelas, donde el malestar emocional del docente deja de ser visible para el sistema hasta que se expresa en situaciones que afectan la política educativa. Esta problemática generaría efectos que pueden asociarse a la aparición y prevalencia del agotamiento emocional, estrés crónico, ausentismo, licencias médicas, reducción del compromiso laboral e intención de abandono por parte del personal educativo. Por lo tanto, éstas dinámicas ponen en riesgo la continuidad del servicio educativo, afectando la estabilidad de los equipos docentes y limitando la implementación efectiva de las propuestas curriculares y del desarrollo profesional docente.

Tomando en cuenta el aumento exponencial de la violencia escolar y la criminalidad, con énfasis en Lima Metropolitana y Callao, urge contar con evidencia sobre cómo ello afecta al BSE docente, a la comunidad educativa y a la

calidad del servicio educativo. Asimismo, se requerirá integrar la gestión de la violencia vinculada al ámbito escolar con la agenda de seguridad ciudadana local, estableciendo mecanismos formales de coordinación, principalmente entre el Ministerio de Educación, el Ministerio del Interior, el Ministerio Público, el Ministerio de Salud, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, gobiernos locales y programas de seguridad en zonas con alta incidencia delictiva; además, se requerirán de protocolos intersectoriales y específicos que consideren explícitamente la protección del personal educativo frente a amenazas externas, evitando la individualización del riesgo.

A nivel de las instancias de gestión descentralizadas, se requerirá reforzar capacidades locales aumentando capacidad de respuesta de los equipos especializados e itinerantes de soporte socioemocional y convivencia escolar (psicología, trabajo social, mediación), adscritos a las UGEL con atención directa a docentes en instituciones educativas de mayor riesgo. Además, se necesitará de la incorporación del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), un servicio especializado en la promoción del bienestar docente, que se hace indispensable en el contexto de factores de riesgo psicosociales que se vive cotidianamente en el entorno escolar. Esta mejora, requerirá priorizar intervenciones

preventivas y de acompañamiento continuo, y no solo de atenciones de crisis o reactivas ante denuncias; este cambio de enfoque requerirá del uso de evidencia para emplear la data administrativa que genera el sector (SíSeVe, Censo, Nexus, entre otros) de manera sistemática a fin de mapear riesgos, anticipar escaladas y focalizar los recursos, dotando de mayores elementos para identificar las afectaciones diferenciadas existentes en el territorio y determinar las medidas y acciones más adecuadas y pertinentes para su resolución desde las DRE y UGEL, en articulación con otros aliados.

A nivel de las instituciones educativas, será necesario el fortalecimiento del liderazgo directivo y la mejora del clima institucional, a través de capacitaciones obligatorias en temáticas como gestión del conflicto, prevención de violencia y cuidado del bienestar escolar, con énfasis en el personal educativo. Asimismo, será necesario contar con indicadores claros y accionables respecto al clima institucional y el BSE docente, como parte de los diagnósticos situacionales vinculados a las acciones de acompañamiento y monitoreo directivo. Por otro lado, se necesita revisar y racionalizar las tareas administrativas y de gestión de conflictos que recaen informalmente en el docente, estableciendo tiempos protegidos para el autocuidado, la

reflexión pedagógica y el acompañamiento socioemocional.

En conjunto, la evidencia presentada en este policy brief converge en un mensaje inequívoco para la toma de decisiones: el bienestar socioemocional docente se ha convertido en un factor crítico de sostenibilidad del sistema educativo en contextos urbanos complejos. En Lima Metropolitana y el Callao, la violencia escolar recurrente y la criminalidad externa ya no operan como variables contextuales aisladas, sino como riesgos estructurales que inciden directamente en la salud docente, la práctica pedagógica y la continuidad del servicio educativo. Persistir en respuestas fragmentadas, reactivas y centradas en la resiliencia individual del docente expone al sistema a un deterioro silencioso pero acumulativo. En este escenario, invertir en BSE docente no es una medida complementaria ni asistencial, sino una decisión estratégica de política pública, indispensable para proteger el capital humano del sector, asegurar la implementación efectiva de las reformas educativas y preservar la legitimidad del Estado en territorios de alta conflictividad. Reconocer, institucionalizar y gestionar el BSE docente como un activo estratégico es, hoy, una condición necesaria para garantizar una educación pública sostenible, equitativa y de calidad.

6. Referencias

- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN] (2022). *Plan Estratégico de Desarrollo Nacional – PEDN al 2050*. <https://www.gob.pe/institucion/ceplan/informes-publicaciones/4637571-peru-plan-estrategico-de-desarrollo-nacional-al-2050>
- Cervilla, J. (6 de octubre de 2025). *Extorsiones crecieron 478 % en 5 años: ¿por qué la criminalidad avanza más rápido que el Estado?* PuntoEdu – Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://puntoedu.pucp.edu.pe/actualidad/extorsiones-aumentaron-criminalidad-avanza-mas-rapido-estado/>
- Consejo Nacional de Educación (CNE) y Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2020). *Proyecto Nacional Educativo el reto de la ciudadanía plena*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1915017/CNE-%20proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf?v=1679434080>
- Diario Oficial El Peruano (2012). Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29944.pdf>
- Diario Oficial El Peruano (2018). Ley N° 29944. Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial D.S. N.º 004-2013-ED y modificatorias. http://www.ugellaconvencion.gob.pe/lc/documentos2018/NUEVA_PUBLICACION_L_EY_DE_LA_REFORMA_REGLAM_MOD.pdf
- Gómez-Restrepo, C., Padilla, A., Rodríguez, V., Guzmán, J., Mejía, G., Avella-García, C. B., & González Edery, E. (2010). Influencia de la violencia en el medio escolar y en sus docentes: estudio en una localidad de Bogotá, Colombia. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39(1), 22-44.
- Hirata, J. y Henao, A. (2022) *Análisis de necesidades de Bienestar y salud mental. Docente en la I.E Ciudadela Sucre*. Inter-Agency network for education in emergencies.
- Kim, L. y 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. <https://doi.org/10.1037/edu0000424>
- Luy-Montejo, C., Teves, J., Rojas, W., Ramos, T., Lazo de la Vega, A., Arias, D., Aguinaga-Villegas, D. y Gálvez-Suarez, E. (2019). An analysis of Latin American scientific production on teacher stress (2010-2018). *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 7(3), 7-12.
- McLean, D., Eklund, K., Kilgus, S. y 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.
- Ministerio de Educación [MINEDU] y Consejo Nacional de Educación [CNE] (2007). *Proyecto Educativo Nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú*. Resolución Suprema N° 001-2007-ED. <https://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/PEN-2021.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2013). Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, Artículo 75-A. D.S.N.º 004-2013-ED.
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2021). *Censo Educativo Nacional 2021 [Base de datos]*. Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica – OSEE. <https://escale.minedu.gob.pe>
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2022). *Censo Educativo Nacional 2022 [Base de datos]*. Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica – OSEE. <https://escale.minedu.gob.pe>
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2023). *Censo Educativo Nacional 2023 [Base de datos]*. Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica – OSEE. <https://escale.minedu.gob.pe>

- Ministerio de Educación [MINEDU] (2023). *Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación – PESEM 2023–2030*. <https://www.minedu.gob.pe/normatividad/pesem/RM%20690-2023-minedu-pesem-2030.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2024). *Censo Educativo Nacional 2024 [Base de datos]*. Oficina de Seguimiento y Evaluación Estratégica – OSEE. <https://escale.minedu.gob.pe>
- Padmanabhanunni, A. & Pretorius, T. (2022) Job Satisfaction Goes a LongWay: The Mediating Role of Teaching Satisfaction in the Relationship between Role Stress and Indices of Psychological Well-Being in the Time of COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 1-11. <https://doi.org/10.3390/ijerph192417071>
- Policía Nacional del Perú (2019-2025). Sistema de registro y control de denuncias [SIDPOL] [Conjunto de datos] <https://denuncias.policia.gob.pe/sidpol/Login.aspx?ReturnUrl=%2fsidpol%2f>
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP & Ministerio de Educación [MINEDU] (2021a). *Afectación del bienestar socioemocional (BSE) docente de servicios educativos públicos por la COVID-19 en el Perú*. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182546>
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP & Ministerio de Educación [MINEDU] (2021b). *Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR*. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182536>
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP & Ministerio de Educación [MINEDU] (2021c). *Salud mental en docentes durante la pandemia: Reflexiones en torno al género*. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/182810>
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP & Ministerio de Educación [MINEDU] (2022). *Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente de servicios educativos públicos de EBR*. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8732>
- Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP & Ministerio de Educación [MINEDU] (2024). *Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia por COVID-19. Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental*. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/201297>.
- Rojas, M. (24 de marzo de 2025). *Colegios extorsionados en Lima Metropolitana: Los distritos en donde más sufren los alumnos, profesores y padres de familia*. Infobae. <https://www.infobae.com/peru/2025/03/24/colegios-extorsionados-en-lima-metropolitana-los-distritos-en-donde-mas-sufren-los-alumnos-profesores-y-padres-de-familia/>
- Singh, Y., & Gautam, D. (2024) The impact of job satisfaction on teacher mental health: A call to action for educational policymakers. *Open Education Studies*, 6(1), 1-17.

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



PULSO
PUCP

—
INSTITUTO DE ANALÍTICA SOCIAL
E INTELIGENCIA ESTRATÉGICA
