



Informe de evaluación de implementación del servicio de contención emocional TE ESCUCHO DOCENTE

Recomendaciones para el diseño, implementación y sostenibilidad



Tabla de contenidos

1. RESUMEN.....	2
2. ANTECEDENTES	2
3. CONSTITUCIÓN DEL SERVICIO	4
4. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN.....	15
5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	18
Resultados generales.....	18
Sobre el portal	18
Sobre el Acompañamiento Socioemocional	22
Sobre la Asistencia Técnica	32
De los beneficiarios	36
Del equipo implementador.....	40
De tomadores de decisión.....	41
Recomendaciones de diseño	43
Recomendaciones de implementación.....	43
Recomendaciones para la sostenibilidad	44
6. BIBLIOGRAFÍA.....	45
ANEXO 1 – MATRIZ DE INDICADORES.....	46
ANEXO 2 – ALCANCE DE LAS ATENCIONES DE CONTENCIÓN EMOCIONAL INDIVIDUAL	50
ANEXO 3 – INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	51

1. RESUMEN

El presente documento ofrece algunas propuestas para optimizar la gestión de la estrategia de atención y contención emocional “Te Escucho Docente” (TED)¹.

A partir de la evaluación realizada, se concluye que la estrategia, en su primer año de implementación (2020), ha logrado el cumplimiento de la mayoría metas previstas para sus componentes, teniendo una muy buena aceptación y amplia participación de los beneficiarios de la estrategia ². Se resalta que el estrés laboral, la ansiedad y la necesidad de expresar su vivencia, han sido las problemáticas socioemocionales de mayor recurrencia, repercutiendo en que casi la tercera parte de beneficiarios tuvo dificultades para adaptarse a los nuevos retos pedagógicos.

La implementación conjunta de sus componentes ha promovido el autocuidado de la salud física y socioemocional de docentes, directivos y especialistas, posibilitando que puedan enfrentar los cambios experimentados a consecuencia de la crisis sanitaria, aislamiento social y las exigencias y desafíos de adaptación al trabajo remoto tanto por docentes, directivos y especialistas de UGEL y DRE.

2. ANTECEDENTES

El Ministerio de Educación viene impulsando desde hace varios años la política de revalorización docente, la cual tiene como objetivo hacer de la docencia y de la Carrera Pública una opción profesional atractiva, que dote a los docentes de un adecuado desarrollo profesional y de condiciones laborales y medidas de bienestar que aseguren su ingreso y permanencia (UNESCO, 2016). Pese a este sostenido esfuerzo, la percepción ciudadana respecto a la calidad del trabajo docente no ha variado significativamente los últimos 5 años (68% en 2016 frente a 67% en 2020), lo cual se condice con un disminución en la mayoría de indicadores pedagógicos de enseñanza y aprendizaje³, así como un ligero aumento en la prevalencia de algunas de las enfermedades que padecen los docentes con mayor frecuencia, tales como problemas de garganta o voz (53%), estrés (44%), enfermedades respiratorias (40%), dolores de columna (32%), gastritis (32%), ansiedad (16%) y depresión (10%) (ENDO, 2018).

A esta situación, se suma un nuevo desafío relacionado a los recientes eventos relacionados al brote y escalamiento del coronavirus COVID-19 en el mundo, han puesto a prueba la capacidad de los gobiernos para tomar decisiones acertadas y oportunas que puedan hacer frente al clima de incertidumbre generada por la pandemia. El desafío aborda lo sanitario, social, comunitario, económico, político y cultural, por lo que la experiencia que genera en la población a partir del cambio abrupto de su vida cotidiana, rutinas y hábitos, no tiene precedentes.

Esta pandemia ha generado que los sistemas educativos nacionales tomen decisiones drásticas como el cierre de escuelas, implicando no solo la interrupción del proceso educativo, sino también del rol asistencial y de contención social que ejerce la escuela en los países de la región latinoamericana (UNESCO, 2020). A fin de garantizar la continuidad de los aprendizajes, se tuvo el reto de transformar el modelo presencial a modelos de educación a distancia; de esta manera, en Perú se estableció “Aprendo en Casa”, estrategia que repercutió en 8 MM de estudiantes y alrededor de 500 mil docentes (BID, 2020). Esta medida representó un gran desafío para docentes, principalmente por la necesidad de adaptar sus prácticas a la modalidad remota⁴, brindar

¹ Nota: El presente documento usa en los casos posibles formas neutras para referirse a hombres y mujeres por igual; en los demás casos, se emplea la forma genérica masculina para evitar una sobrecarga en el texto, de acuerdo con lo sugerido por la Real Academia de la Lengua Castellana y en el marco del art. 3 de la Ley N.º 28983 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

² Este documento ha sido elaborado considerando las recomendaciones para la gestión de datos personales e información sensible, de acuerdo la Ley N.º 29733 Ley de Protección de Datos personales. El tratamiento de dicha información se manejará en los límites de la presente evaluación. Una vez realizada, serán otorgados a través de bases de datos a los titulares de la entidad a cargo de la estrategia.

³ En alusión a los 8 indicadores de la dimensión de enseñanza y aprendizaje, medidos a través del Monitoreo de Prácticas Escolares. Al 2019, 6 de ellos se encontraban debajo de sus valores iniciales medidos entre el 2016 y 2017.

⁴ De acuerdo con la ENDO 2018, el 29.1% de docentes entre los 18 a 39 años encuentra entre difícil/muy difícil utilizar las TIC para lograr propósitos de aprendizaje, siendo el porcentaje de 30.5% para el grupo de 40 a 59 años, y de 36% para el grupo de 60 a más. En este sentido, la dificultad percibida en el uso de las TIC es proporcional a la edad de los docentes.

soporte y contención emocional continua a estudiantes, y continuar con sus responsabilidades de cuidado en casa (Zhang et al, 2020), las cuales se intensifican ante factores como: grado de afectación a causa del COVID-19, comorbilidad existe, cuidado de adulto mayor o persona con discapacidad, número de hijos a cargo, presencia de vínculos afectivos de apoyo, recursos TIC para la enseñanza, entre otros.

Al respecto, diversas entidades señalan que en esta coyuntura las personas experimentarán malestares como respuesta natural a situaciones de amenaza e incertidumbre, teniendo efectos negativos en el bienestar físico y socioemocional a una escala sin precedentes (BID, 2020). Desde esta línea, el docente presenta dimensiones de bienestar física y socioemocional que responderán naturalmente ante situaciones de amenaza e incertidumbre. En este contexto, algunos de los trastornos con mayor incidencia serían: reacción a estrés agudo, trastornos de adaptación, problemas de ansiedad, episodio depresivo, trastorno de estrés postraumático, síndrome de maltrato hacia poblaciones vulnerables, trastornos por consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias psicoactivas, así como conductas suicidas (MINSa, 2020).

Ante ello, el Ministerio de Educación recopiló la información reportada por las instancias de gestión educativa local (IGED), registrando hacia el cierre de junio 33,670 docentes que presentan factores de riesgo; del mismo modo, muchos otros docentes, administrativos y promotores fueron afectados de manera directa: 439 fallecidos y 1,841 contagiados, concentrándose en mayor medida en las regiones de Lambayeque, Loreto, Piura y Ucayali; e indirecta: 3,313 declaran que tuvieron contacto con alguna persona diagnosticada con COVID-19, mientras que otros presentan riesgo a contagiarse debido a que vive con alguna persona que labora en: servicios de salud (10,786), PNP(4,270), FFAA (1,156), bancos (3,131) y servicios de alimentación (8,734) (DITEN, 2020).

Además, para dicho período, 2 de cada 3 docentes declaró que se sintió estresado o ansioso debido a la carga de trabajo generada por la educación a distancia (Semáforo Escuela Remoto, 2020) y que, si bien la interacción con las familias venía siendo alta durante el confinamiento, ello se limitaba por la accesibilidad a internet y a su baja calidad, así como a la ausencia de ciertos recursos digitales, sobre todo en ámbitos vulnerables (MINEDU-IPA-BID, 2020)⁵.

Adoptar esta modalidad resultaría compleja, considerando el panorama en el cual se encontraban los docentes antes de la pandemia. Al respecto, un estudio en docentes de educación básica regular determinó que el 60% de ellos se encontraba en el nivel elemental y básico de habilidades tecnológicas, por lo que no podrían o tendrían muchas dificultades para interactuar dentro de un escenario de aprendizaje mediado por TIC (DITE, 2016). Adicional a ello, la ENDO evidenció que alrededor de la tercera parte no fue capacitado en TIC durante su formación inicial y que, de los que fueron capacitados solo el 26% consideraba su formación como “buena”; asimismo, se consultó respecto al grado de dificultad percibida en el uso de TIC para lograr propósitos de aprendizaje, siendo que más de la tercera parte de docentes mayores de 40 años encuentra difícil o muy difícil la adopción de tecnología en sus prácticas regulares, y que solo el 38% estaría interesado en recibir información para mejorar sus competencias digitales y uso de TIC en aula (ENDO, 2018).

Lo anterior expone un reto a los sistemas educativos para garantizar el bienestar físico y mental de docentes para continuar con sus labores, tanto en la modalidad a distancia o ante una eventual reapertura de escuelas. Al respecto, el concepto de bienestar debe entenderse dentro del marco de los vínculos sociales que el docente establece con sus estudiantes, colegas, autoridades educativas y su familia, dado que estas relaciones originan experiencias emocionales que pueden afectar su vida personal de forma positiva o negativa (Copestake, 2008; Stiglitz, Sen y Fitoussi, 2009), así como su desempeño personal y laboral (Diener et al 2010; Kahneman y Deaton, 2010), lo cual podría repercutir en el logro de los aprendizajes de sus estudiantes (Duckworth, Quinn y Seligman, 2009). De ahí la importancia de contar con recursos y esfuerzos adicionales para financiar e implementar servicios que antes no se llevaban a cabo para atender la salud física y mental de docentes y actores educativos (UNICEF, 2020).

⁵ Encuesta. realizada a 8,000 familias sobre la salud socioemocional de niños, adolescentes y sus cuidadores. Para medir el bienestar informado de niños se adaptó la lista de verificación del comportamiento de los niños (CBCL) y para adultos se utilizó la escala de depresión del Centro de estudios epidemiológicos (CEDS-R).

A nivel Latinoamericano, las acciones de apoyo integral se han venido realizando principalmente a través del fortalecimiento del bienestar integral de docentes, estudiantes y familias, ofreciendo servicios de contención psicoemocional, apoyo al bienestar físico o difundiendo una oferta de actividades culturales y de recreación. Así, en Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Uruguay optaron por ofrecer guías descargables con recomendaciones y consejos de convivencia familiar para afrontar la nueva rutina y apoyo psicosocial a docentes; mientras que Ecuador, Guatemala, Panamá, Perú, México y República Dominicana, se puso a disposición estrategias de apoyo psicológico en línea (UNESCO, 2020).

Desde el Ministerio de Educación del Perú, corresponde a la Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente (DIBRED) diseñar, proponer, implementar y evaluación estrategias y mecanismos que promuevan el bienestar, reconocimiento e innovación docente⁶. Es así como, en el marco de sus funciones y a fin de dar respuesta a las necesidades y requerimientos de docentes de servicios educativos públicos a nivel nacional, se ha previsto el diseño e implementación de la estrategia de atención y contención emocional “Te Escucho Docente” (TED), sobre la cual se ha realizado una evaluación al término de su primer año, y cuyos resultados y recomendaciones se exponen en el presente documento.

3. CONSTITUCIÓN DEL SERVICIO

Nombre: Atención y contención emocional a docentes en el contexto de COVID-19 y desborde emocional.

Denominación: Te Escucho Docente (TED)

Página web: <https://www.minedu.gob.pe/teescuchodocente/>

Inicio: 14/05/20

Objetivo:

Promover el autocuidado de la salud física y socioemocional de docentes para enfrentar los cambios experimentados a consecuencia de la crisis sanitaria, aislamiento social y las exigencias y desafíos de adaptación al trabajo remoto.

Racionalidad y propósito:

Con esta estrategia se pretende articular las líneas de promoción, prevención y respuesta de salud (con énfasis en la salud mental), para así brindar soporte emocional a docentes que vienen siendo afectados directamente por el COVID-19 o de manera indirecta, expresada en situaciones de duelos o estados de desequilibrio emocional a causa de la pandemia.

A través de esta estrategia, se brinda acceso a recursos, herramientas, así como una oferta de servicios de atención individuales y grupales como respuesta hacia las necesidades de contención emocional de las y los docentes, cuya intervención temprana evitaría mayores complicaciones que afecten su bienestar socioemocional y que limiten el ejercicio de su labor como docentes. Incorpora además un componente de asistencia técnica a las instancias de gestión educativa local, con lo cual se impulsará el desarrollo y gestión de acciones que fortalezcan y promuevan el bienestar docente de manera descentralizada, involucrando la participación de aliados estratégicos desde el territorio.

Para el presente año fiscal, esta estrategia cuenta con un presupuesto que asciende a S/ 308,000 y dispone de 230 días para su diseño y ejecución.

⁶ Artículo 75-A del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial (DS N.º 004-2013-MINEDU).

Estrategia y componentes:

TED enmarca en el concepto de bienestar, elemento a ser promovido como parte de los derechos del docente. Tanto la Ley de Reforma Magisterial⁷ como su Reglamento⁸, establecen el bienestar docente como “el grado de satisfacción que experimentan los docentes con las condiciones personales, sociales, profesionales y materiales, que le permitan ejercer su labor de manera óptima y significativa dentro de las instituciones educativas”.

Por lo tanto, el concepto debe entenderse dentro del marco de los vínculos sociales que el docente establece con sus estudiantes, colegas, autoridades educativas y su familia, dado que estas relaciones originan experiencias emocionales que pueden afectar su vida personal de forma positiva o negativa (Copestake, 2008; Stiglitz, Sen y Fitoussi, 2009), así como su desempeño personal y laboral (Diener et al 2010; Kahneman y Deaton, 2010), lo cual podría repercutir en el logro de los aprendizajes de sus estudiantes (Duckworth, Quinn y Seligman, 2009). Por ello, la propuesta sostiene cuatro principios fundamentales: a) atención integral del docente, b) flexibilidad ante las necesidades del docente, c) abordaje sistémico con servicios de calidad y d) gestión articulada con actores descentralizados. Su implementación se realiza a través de la puesta en marcha de acciones dentro del cronograma, presupuesto y estándares de calidad previstos. Para ello, se ha estructurado un esquema de proyecto basado en tres componentes:

- **COMPONENTE 1 - Portal Web “Te Escucho Docente”:** es una plataforma que busca cubrir diferentes propósitos de información, consejería, reflexión y orientaciones. Contiene diversos recursos (lecturas, gráficos y videos) enfocados en la promoción de la salud física, emocional y el autocuidado de docentes, así como protocolos para poder hacer frente a determinadas situaciones negativas generadas a partir de la emergencia y el confinamiento. Asimismo, permite la integración de la central telefónica (línea de ayuda), chat, videollamadas y formularios de atención.

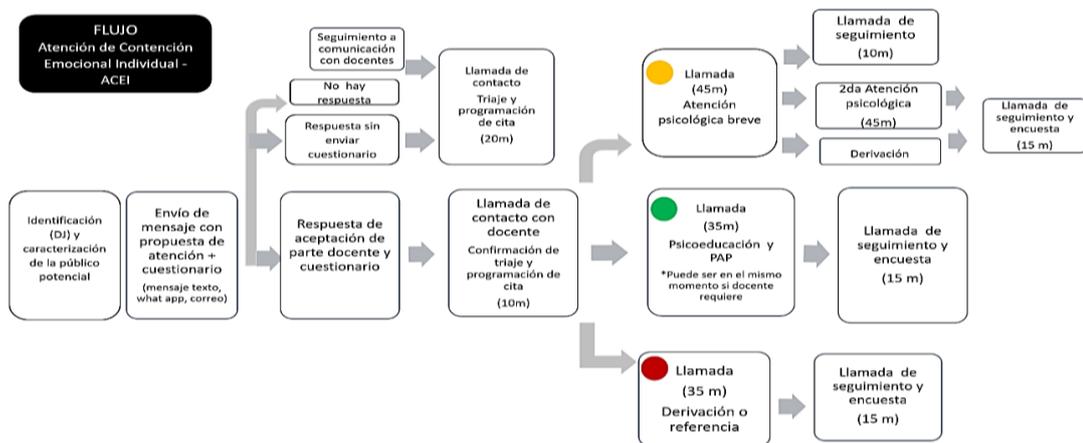
Dimensión	Categoría	Subcategoría
PERSONAL	Cuidado de la salud física	Prevención de la enfermedad
		Atención de la enfermedad
	Manejo de emociones en tiempos de COVID-19	Manejo de emociones frente al duelo
		Manejo de emociones frente a la enfermedad
		Manejo de emociones frente al aislamiento social
		Manejo de emociones post aislamiento
		Manejo de convivencia y familia en el marco de la emergencia sanitaria y confinamiento
		Manejo de emociones frente a la ansiedad y estrés en el marco de la emergencia sanitaria y confinamiento
		Manejo de emociones frente a situaciones complejas
ROL DE SOPORTE	Rol de soporte y contención al estudiante	Cómo hablar a los estudiantes sobre el COVID-19, contención, apoyo e información al estudiante frente a la enfermedad
		Contención, apoyo e información al estudiante frente al duelo
		Contención, apoyo e información al estudiante frente a la violencia
		Manejo de emociones frente al rol de contención y soporte a estudiantes
		El cuidado de los cuidadores
PROFESIONAL	Manejo de emociones en el ámbito profesional	Emociones frente a la virtualización de la enseñanza
		Emociones frente a las demandas y desafíos de la interacción con la comunidad educativa
		Emociones frente a los retos de la organización del tiempo y del espacio físico que demanda la enseñanza a distancia
		Cambios e incertidumbre

⁷ Artículo 41 de la Ley N.º 29944.

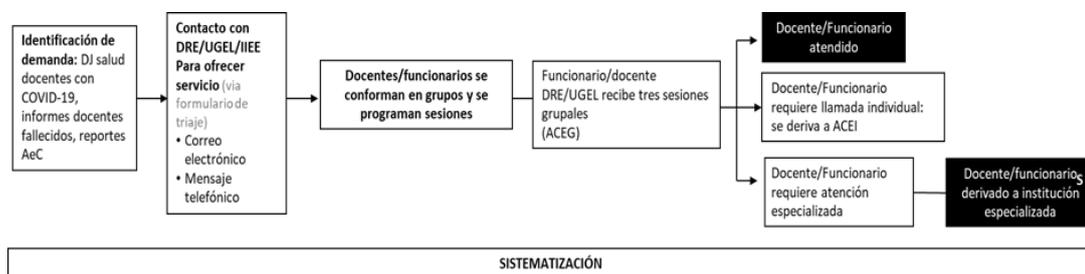
⁸ Artículo 75-A del Decreto Supremo N.º 005-2017.

- **COMPONENTE 2 - Acompañamiento socioemocional:** Es un conjunto de servicios que brindan contención emocional a docentes, directivos y especialistas de educación que atraviesan por una situación de crisis, favoreciendo la recuperación o mitigación de daños psicosociales, sufrimiento emocional e impactos a su integridad psicológica. Este componente se implementa a través de dos modalidades:

- **Atenciones de Contención Emocional Individual (ACEI):** servicio de acompañamiento individual teleasistido que brinda atenciones personalizadas de contención socioemocional a través de llamadas telefónicas realizadas por un equipo de psicólogos. Se emplea la metodología de Aproximación Psicosocial (APS) y Primeros Auxilios Psicológicos (PAP), para que el usuario identifique cómo se siente y qué información y herramientas básicas requiere para asegurar su estabilidad emocional; contando para ello con asistencia especializada de la IFRC. Dependiendo del nivel de gravedad, la llamada podría: a) concluir con la atención en una sola cita, b) requerir una segunda llamada de seguimiento y c) requerir derivación con una institución especializada. El flujo de atención es el siguiente:



- **Atenciones de Contención Emocional Grupal (ACEG):** servicio de acompañamiento grupal que brinda un espacio de escucha activa, con un máximo de 6 participantes guiados por un psicólogo y/o persona especializada a través de sesiones teleasistidas. Se emplea una metodología desarrollada por las instituciones IPEDEHP-EDUCA-CREA que consiste en brindar contención emocional y soporte grupal, fomentando un clima de confianza que posibilite la apertura y el abordaje psicológico necesario. El flujo de atención es el siguiente:



- **COMPONENTE 3 - Asistencia Técnica (AT):** Es una acción orientada a fortalecer la capacidad de respuesta local frente a las demandas de soporte socioemocional. Además, promueve y apoya las diferentes iniciativas y estrategias que se vienen desarrollando en las regiones, para poder capitalizar y difundir aquellas experiencias más pertinentes, innovadoras y efectivas que apuntan al bienestar socioemocional docente, posibilitando la sostenibilidad de las intervenciones y contribuyendo a ampliar la oferta de servicios a nivel nacional. La asistencia brindada a las instancias de gestión educativa local toma como base la experiencia de la implementación de los componentes 1 y 2, y se realiza a través de la entrega de paquetes:

- Paquete formativo en ACEI y ACEG: fortalece aquellas regiones que vienen implementando estrategias de soporte socioemocional a través de la mejora en el manejo de contenidos, enfoques y herramientas, tanto para la atención de docentes, directivos y especialistas.
- Paquete de gestión: fortalece la gestión de estrategias o servicios de soporte socioemocional tanto en la mejora de las condiciones de implementación como en las de sostenibilidad.
- Laboratorio de casos: fortalece las capacidades de intervención de las atenciones realizadas a los docentes y comunidad educativa, compartiendo experiencias que proporcionen herramientas de apoyo psicosocial y primeros auxilios psicológicos.

Además, se cuenta con dos líneas de soporte:

- Comunicación e incidencia: se desarrollan acciones continuas de promoción, difusión e incidencia a través de medios de comunicación, redes sociales e instituciones aliadas.
- Seguimiento y evaluación: se controla y hace seguimiento a través de acciones de monitoreo y evaluación para generar información para la toma de decisión.

La cadena de valor público esperada de la estrategia “Te Escucho Docente” es la siguiente:



La estrategia cuenta a su vez con algunos principios que forman parte de su diseño: a) atención integral del docente, b) flexibilidad ante las necesidades del docente, c) abordaje sistémico con servicios de calidad y d) gestión articulada con actores descentralizados.

Etapas de implementación:

La estrategia se implementaría de forma gradual, incorporando componentes, en función a la necesidad de las atenciones, según componente de la siguiente manera:

- Acompañamiento de Contención Emocional Grupal: 01/06/20
- Acompañamiento de Contención Emocional Individual: 01/07/20
- Portal TED: 05/08/20
- Asistencia Técnica: 01/10/20.

Etapa	Plazo	Detalle
Etapa 1 (Atención focalizada)	Jun-Jul	ACEI en docentes que respondieron la declaración jurada de salud + ACEG para regiones priorizadas.
Etapa 2 (Atención abierta)	Ago-Dic	ACEI a docentes según demanda a través del Portal TED + AT en ACEG en regiones + Portal de recursos.
Etapa 3 (Asistencia técnica a IGED)	Oct-Dic	AT para el fortalecimiento de estrategias, intercambio de experiencias y de estándares de calidad de servicios locales de soporte socioemocional.

Productos y metas:

En cuanto a la gestión de la estrategia, lo que se busca asegurar es el logro de los resultados esperados. Estos resultados se plasman en indicadores de desempeño y evaluación, así también como la verificación de la entrega de los productos previstos. Se considera un resultado exitoso a aquel que ha sido bien planificado y ha ocurrido según lo programado en las metas físicas planificadas.

Con la ejecución de los 3 componentes en los términos descritos, se esperaría contar con mejores servicios para el docente, creando valor público durante el proceso de realización de las actividades previstas y la entrega de productos esperados en las metas previstas, tal como se detalla a continuación:

Resultado	
Se promueve el autocuidado de la salud física y socioemocional de docentes a través de recursos y servicios de atención que les permiten enfrentar los cambios experimentados a consecuencia de la crisis sanitaria, aislamiento social y las exigencias y desafíos de adaptación al trabajo remoto.	
Producto	Meta física
1. Comunidad educativa dispone de un portal web con diversos recursos y canales de atención que promocionan el cuidado de su salud física y socioemocional.	50 recursos publicados
	200,000 visitas al portal web
2. Docentes acceden a estrategias de acompañamiento psicológico individuales y grupales que permiten prevenir y afrontar situaciones de desborde emocional.	1,200 docentes con atención individual
	2,500 atenciones ACEI
	170 especialistas con atención grupal
3. Instancias de Gestión Educativa Descentralizada reciben asistencia para mejorar su capacidad de respuesta a las demandas de soporte socio emocional generadas a nivel local.	60 especialistas capacitados en ACEI
	15 especialistas capacitados en ACEG
	12 especialistas capacitados en gestión

Principales limitaciones:

- Los servicios están enfocados en educadores y agentes educativos que operan principalmente servicios de básica regular.
- Los recursos del portal y los canales de atención no se han configurado para atender la diversidad cultural, lingüística o de necesidades inclusivas como discapacidades visuales o auditivas.
- La baja conectividad de algunas provincias requiere organizar espacios de reuniones a muy tempranas horas de la mañana.

Detalle operacional:

En este apartado se detallarán los principales servicios y sus respectivas metas de producción, de acuerdo con el diseño previsto originalmente. Sobre ellas, se verificará su cumplimiento y determinará el desempeño de la estrategia hacia el término del 2020.

1. PORTAL TED

BANCO DE RECURSOS
<ul style="list-style-type: none">▪ Tecnología: Content Management System (CMS)▪ Criterios de demanda: a) declaración jurada de salud, b) reportes de la implementación de Aprendo en Casa, c) recurrencias de casos y demandas atendidas por la línea de ayuda.▪ Generadores del contenido: MINEDU con apoyo de aliados estratégicos (MINSA, Cruz Roja Internacional, Organización Panamericana de la Salud, UNICEF, UNESCO, Fundación Wiese y universidades).▪ Tipos: videos, infografías, audios, guías, cartillas, protocolos, documentos, webinars y animaciones.▪ Organización: 4 categorías y 18 subcategorías. Entre 3 a 6 recursos por subcategoría. En conjunto, abordan las dimensiones personales, rol de soporte y profesional del docente.▪ Categorías: a) Cuidado de la salud física, b) Manejo de emociones en tiempos de COVID-19, c) Rol de soporte y contención al estudiante, y d) Manejo de emociones en el ámbito profesional.▪ Subcategorías: a.1) Prevención de la enfermedad, a.2) atención de la enfermedad; b.1) manejo de emociones frente al duelo, b.2) manejo de emociones frente a la enfermedad, b.3) manejo de emociones frente al aislamiento social, b.4) manejo de emociones post aislamiento, b.5) manejo de convivencia y familia en el marco de la emergencia sanitaria y confinamiento, b.6) manejo de emociones frente a la ansiedad y estrés en el marco de la emergencia sanitaria y confinamiento, b.7) manejo de emociones frente a situaciones complejas; c.1) cómo hablar a los estudiantes sobre el COVID-19, contención, apoyo e información al estudiante frente a la enfermedad, c.2) contención, apoyo e información al estudiante frente al duelo, c.3) contención, apoyo e información al estudiante frente a la violencia, c.4) Manejo de emociones frente al rol de contención y soporte a estudiantes, c.5) el cuidado de los cuidadores; d.1) emociones frente a la virtualización de la enseñanza, d.2) emociones frente a las demandas y desafíos de la interacción con la comunidad educativa, d.3) emociones frente a los retos de la organización del tiempo y del espacio físico que demanda la enseñanza a distancia, d.4) Cambios e incertidumbre.▪ Medición: Métricas del portal web.
Meta física 1: 200,000 visitas (sesiones de usuario)
Meta física 2: 50 recursos publicados

2. ACOMPAÑAMIENTO SOCIOEMOCIONAL

ATENCIÓN DE CONTENCIÓN EMOCIONAL INDIVIDUAL - ACEI
<ul style="list-style-type: none">▪ Focalización: A nivel nacional según clasificación luego del análisis de los criterios.▪ Criterios de priorización: a) docentes con COVID-19 a través de DJ, b) alta tasa de infección regional, c) región sin atención de acompañamiento emocional, d) según demanda.▪ Implementadores: 6 psicólogos y 1 supervisor, capacitados y acompañados por la IFRC▪ Participantes: Docentes, directivos y especialistas de educación▪ Distribución: Llamadas según semáforo: a) verde > psicoeducación + PAP, b) amarillo > atención psicológica breve, c) rojo > derivación o referencia a instituciones especializadas.▪ Metodología: Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) a través de atenciones > 5 atenciones diarias x psicólogo▪ Duración: 90 min x atención (360 min en 4 atenciones diarias + 90 min seguimiento = total jornada de 480 min u 8 hrs.).▪ Fechas: de julio a diciembre▪ Demandas según indicadores socioemocionales: ansiedad, estrés laboral, temor asociado a contagio, necesidad de expresar su vivencia, duelos, dificultades médicas relacionadas a la covid-19, sentimientos de tristeza, estrés agudo y estrés post traumático, dificultad para regular emociones, frustración, somatizaciones, depresión, problemas en la conyugalidad, irritabilidad, disminución de la autoeficacia, inadecuado soporte social, impotencia, incertidumbre, problemas en la parentalidad, sentimiento de culpa, problemas de comunicación en el entorno, preocupación por familiares con enfermedades físicas, problemas/padecimientos médicos, presencia de trastornos psiquiátricos, impaciencia, preocupación por dificultades económicas, sentimiento de soledad, violencia familiar.▪ Medición: a) Métricas de la línea telefónica, b) Cuestionario online con preguntas de triaje de la IFRC > indicadores socioemocionales, indicadores de higiene mental, percepción sobre la vida laboral, percepción sobre apoyo emocional con el que se cuenta, c) Encuesta de satisfacción.
Meta física1: 1,200 docentes atendidos por ACEI Meta física 2: 2,500 atenciones de ACEI realizadas

ATENCIÓN DE CONTENCIÓN EMOCIONAL GRUPAL - ACEG
<ul style="list-style-type: none">▪ Focalización: 4 regiones (Loreto, Piura, Ucayali y Madre de Dios)▪ Criterios de priorización: a) docentes contagiados con COVID-19, b) familiar de docente fallecido, c) docentes con efectos de COVID-19 (duelo por pérdida, estrés por adaptación, agotamiento)▪ Implementadores: 1 psicólogo o persona entrenada en el fortalecimiento de habilidades socioemocionales▪ Participantes: 5-6 participantes especialistas de educación de DRE/UGEL.▪ Distribución: 2 grupos para atención x día▪ Metodología: Acompañamiento socioemocional a través de 3 sesiones teleasistidas (Zoom) x grupo > 1 sesión c/semana▪ Duración: 1 sesión = 90 min (1 grupo x 3 sesiones = 270 min o 4 hrs. 30 min)▪ Fechas: de julio a diciembre▪ Temas: a) 1 sesión: escucha grupal para permitir la expresión de emociones y sentimientos, b) 2 sesión: identificación de herramientas útiles para enfrentar el aislamiento social, c) diálogo acerca de los planes al futuro inmediato y búsqueda de herramientas que permitan gobernarse en escenarios de incertidumbre.▪ Medición: Formulario de registro por psicólogo (ficha de evaluación)
Meta física: 170 especialistas atendidos por ACEG (asistencia efectiva = estuvo en 3 sesiones)

3. ASISTENCIA TÉCNICA A IGED

ASISTENCIA TÉCNICA – PAQUETE FORMATIVO

SESIONES DE CAPACITACIÓN ONLINE – MÓDULO ACEI
<ul style="list-style-type: none">▪ Focalización: 6 regiones (grupo 1: Amazonas, Arequipa, Moquegua, grupo 2: Loreto, Junín y Cajamarca).▪ Criterios de priorización: a) nivel de incidencia del COVID-19 en sus territorios, b) existencia y desarrollo de acciones propias y c) compromiso para viabilizar condiciones para el funcionamiento de estrategias.▪ Implementadores: Equipo AT + Equipo psicólogos ACEI + Cruz Roja Internacional▪ Participantes: 60 participantes (10 x región) especialistas de DRE y UGEL▪ Organización: 2 grupos de trabajo (30 participantes x grupo)▪ Metodología: 4 sesiones de capacitación (Zoom) x grupo = total 8 sesiones + entrega de materiales complementarios (digital) + capacitación complementaria de APS a través de plataforma de IFRC▪ Duración: 1 sesión = 4 hrs. (1 grupo x 4 sesiones = 16 hrs. aprox.)▪ Fechas: Grupo 1 (20/10, 22/10 y 12/11), Grupo 2 (27/10, 29/10 y 19/11)▪ Temas: a) Jornada 1: autocuidado de intervinientes (DIBRED) y triaje psicosocial (DIBRED), b) Jornada 2: apoyo psicosocial (DIBRED) y c) Jornada 3: primeros auxilios psicológicos PAP (IFRC) y habilidades de intervención (DIBRED).▪ Medición: a) Registro del psicólogo, b) Encuesta de satisfacción.
Meta física: 60 especialistas con capacitación efectiva (estuvo en 4 sesiones)

SESIONES DE CAPACITACIÓN ONLINE – MÓDULO ACEG
<ul style="list-style-type: none">▪ Focalización: 3 regiones (Amazonas, Arequipa y Moquegua).▪ Criterios de priorización: a) nivel de incidencia del covid-19 en sus territorios, b) existencia y desarrollo de acciones propias y c) compromiso para viabilizar condiciones para el funcionamiento de estrategias.▪ Implementadores: Psicóloga ACEG + Equipo AT▪ Participantes: 15 participantes (5 x región) especialistas de DRE y UGEL▪ Organización: grupos de trabajo (5 participantes x grupo)▪ Metodología: 4 sesiones de capacitación (Zoom) x grupo = total 12 sesiones▪ Duración: 5 hrs., 45 min aprox. (1 sesión = 90 min + 1 jornada = 45 min)▪ Fechas: 02/11-05/11▪ Temas: a) Sesión 1: abriéndonos a la escucha activa, b) Sesión 2: los recursos con los que cuento, c) Sesión 3: afrontando la incertidumbre y d) Sesión 4: manejo de fichas de registro y aspectos operativos para la implementación del ACEG.▪ Medición: a) Listas de asistencia, b) Pruebas de entrada y salida, c) Encuesta de satisfacción.
Meta física: 15 especialistas con capacitación efectiva (estuvo en 4 sesiones)

ASISTENCIA TÉCNICA – PAQUETE DE GESTIÓN

SESIONES DE TRABAJO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN
<ul style="list-style-type: none">▪ Focalización: 6 regiones (Amazonas, Arequipa, Moquegua, Loreto, Junín y Cajamarca)▪ Criterios de priorización: a) nivel de incidencia del covid-19 en sus territorios, b) existencia y desarrollo de acciones propias y c) compromiso para viabilizar condiciones para el funcionamiento de estrategias.▪ Implementadores: Equipo de asistencia técnica▪ Participantes: Especialistas de DRE y UGEL.▪ Metodología: 6 reuniones o sesiones de trabajo "bilaterales" (Zoom) como mínimo▪ Duración: 36 hrs. Aprox. (1 reunión = 6 hrs.)▪ Fechas: 5 semanas (entre noviembre y diciembre)▪ Temas: a) Gestión de la implementación de los programas SE regionales, b) Gestión para la sostenibilidad de los programas SE regionales y c) Espacios de intercambio de experiencias destacadas o innovadoras.▪ Medición: listas de asistencia
Meta física: 12 especialistas con participación efectiva (estuvo en 6 reuniones)

ASISTENCIA TÉCNICA – LABORATORIO DE CASOS

SESIONES DE CAPACITACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participantes: 125 participantes (operadores de servicios: psicólogos de escuela, etc.) ▪ Organización: 20 participantes x región, 2 grupos de 10 ▪ Metodología: 1 sesión de capacitación x grupo = 12 sesiones (2 grupos por región) ▪ Duración: 1h 30 min. ▪ Temáticas: Durante cada sesión se revisan 3 casos diferentes propuestos por las regiones. ▪ Medición: listas de asistencia
Meta física: 125 participantes

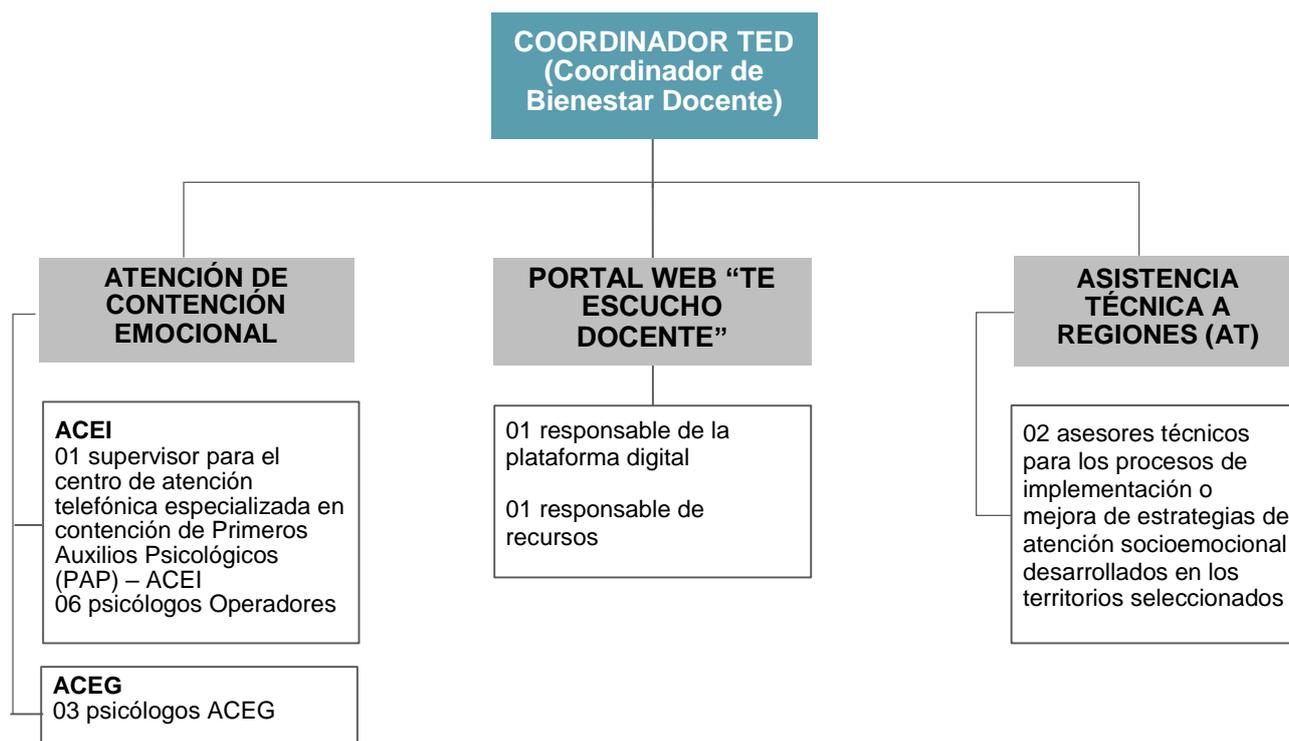
Organización del equipo:

El equipo que opera la estrategia está conformado por 13 profesionales con los siguientes perfiles y roles:

Rol	Cant.	Perfil	Función
Supervisor para el centro de atención telefónica especializada en contención de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) - ACEI	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título Profesional en psicología (colegiado). ▪ Formación en terapia humanista y/o cognitivo conductual. ▪ Experiencia general mínima de cinco (05) años en entidad pública y/o privada. ▪ Experiencia específica mínima de tres (03) años como psicólogo clínico en entidad pública y/o privada. 	<ul style="list-style-type: none"> - Planificar, organizar y asegurar la implementación del servicio ACEI según procedimientos establecidos para alcanzar las metas planteadas. - Organizar los procesos de evaluación y mejoras de la estrategia en base al análisis de información. - Coordinar y articular acciones internas de la estrategia con el equipo TED, la coordinación de Bienestar y la Dirección. - Supervisar, monitorear y brindar asistencia técnica para el desarrollo y cumplimiento de la metodología y protocolos de intervención de la línea telefónica con la ACEI. - Coordinar en base a la demanda la distribución y priorización de las atenciones de psicólogos a cargo. - Asegurar el cumplimiento la calidad y metas de atención para la contención emocional individual previstas. - Elaborar reportes sobre las atenciones del servicio de contención emocional individual a nivel cuantitativo.
Psicólogo operador - ACEI	6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título Profesional de Licenciado en Psicología, (colegiado). ▪ Formación en terapia humanista y/o cognitivo conductual. ▪ Experiencia profesional general mínima de cuatro (04) años. ▪ Experiencia profesional específica mínima de tres (03) años en temas referidos a la salud mental, educación, o proyectos sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar atención, seguimiento y derivación según protocolos para la contención emocional individual o grupal a docentes, mediante la línea telefónica. - Registrar las llamadas y generar reportes diarios y semanales sobre el tipo de necesidades de contención emocional atendidas y otra información que los indicadores plantean. - Participar de espacios de coordinación, inducción, fortalecimiento de capacidades y mejora continua. - Participar de espacios de autocuidado. - Identificar y sugerir mejoras para la atención de las y los docentes a través del servicio de llamadas individuales.
Psicólogo operador - ACEG	3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título Profesional de Licenciado en Psicología, (colegiado). ▪ Formación en terapia humanista y/o cognitivo conductual. ▪ Experiencia profesional general mínima de cuatro (04) años. ▪ Experiencia profesional específica mínima de tres (03) años en temas referidos a la salud mental, educación, o proyectos sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar el servicio de atención, seguimiento y derivación según protocolos establecidos para la contención emocional grupal mediante la línea telefónica. - Registrar las llamadas y generar reportes diarios y semanales sobre el tipo de necesidades de contención emocional atendidas y otra información que los indicadores plantean. - Participar de espacios de coordinación, inducción, fortalecimiento de capacidades y mejora continua. - Participar de espacios de autocuidado. - Identificar y sugerir mejoras para la atención de las y los docentes a través del servicio de llamadas individuales.

<p>Asesor(a) técnico(a) para los procesos de implementación o mejora de estrategias de atención socioemocional desarrollados en los territorios seleccionados</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional en ciencias humanas o sociales, psicología, economía, sociología, historia. ▪ Estudios de maestría en Gerencia Social, o Acción Internacional Humanitaria. ▪ Experiencia General mínima de 05 años en temas referidos educación, salud, trabajos con gobiernos locales, ejecución de proyectos sociales y educativos. ▪ Experiencia específica mínima de 03 años en la implementación de políticas públicas en gobiernos regionales y locales, en temas sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acompañar a los equipos de las DRE en la identificación de aliados territoriales para la implementación de estrategias de bienestar socioemocional. - Coordinar con los equipos de las DRE priorizadas la definición de indicadores regionales de implementación de estrategias de bienestar socioemocional. - Identificar junto con los equipos de las DRE priorizadas oportunidades de articulación y sostenibilidad en los diversos instrumentos de gestión territorial, que incluyen aquellos que incorporan presupuesto. - Coordinar con los equipos de las DRE priorizadas la definición de responsables y asistencia a los espacios formativos de las estrategias de bienestar socioemocional priorizadas en las diversas regiones. - Participar de espacios de coordinación con los responsables de asistencia técnica de las instituciones aliadas y el equipo de la DIBRED sobre la implementación estrategias de bienestar socioemocional dirigidas a docentes en las regiones. - Implementar junto a los equipos de las DRE priorizadas las acciones de asistencia técnica sobre estrategias de bienestar socioemocional. - Identificar junto a los responsables de asistencia técnica de las instituciones aliadas de la Dirección, y el equipo de la DIBRED experiencias destacadas de estrategias implementadas por las regiones priorizadas. - Participar del desarrollo y mejora de la asistencia técnica en estrategias de bienestar socioemocional en regiones - Sistematizar la experiencia de asistencia técnica brindada.
<p>Responsable de gestión de contenidos para el portal web</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bachiller en ciencias humanas, sociales o comunicación. ▪ Experiencia general mínima de 4 años en instituciones públicas o privadas. ▪ Experiencia específica de 2 años en el desarrollo, adecuación o edición de contenidos referidos a temas de salud, educación, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar, evaluar y seleccionar recursos en bases de datos y fuentes de información de sectores o institucionales nacionales o extranjeras para incorporarlos al Portal Web, de acuerdo a las categorías propuestas (cartillas, infografías, guías, videos, webinar, etc.). - Coordinar con diferentes direcciones y oficinas del MINEDU y otras entidades aliadas, la producción de recursos para las diferentes categorías descritas. - Organizar y virtualizar contenidos de recursos para la promoción del autocuidado y salud emocional a ser publicados en el Portal. - Sistematizar y adaptar recursos diversos sobre temáticas específicas según las necesidades de contención emocional que se identifiquen. - Crear y desarrollar contenidos diversos sobre necesidades de contención emocional que se identifique, que sirvan para la elaboración de nuevos recursos para el Portal. - Participar de los espacios de reuniones requeridas por el equipo.

Organigrama:



Estructura presupuestal:

Al implementar la estrategia en los plazos, metas, presupuesto y términos previstos, y adoptando acciones que disminuyan los riesgos identificados, se esperaría una ejecución idónea.

Componente	Presupuesto
1. Portal Web	S/ 32,000
2. Atenciones de contención emocional	S/ 228,000
3. Asistencia técnica a regiones	S/ 48,000
Total	S/ 308,000

Control y seguimiento:

Realizado a través de la calendarización de actividades, establecimiento de plazos, asignación de responsables en un Gantt, así como su seguimiento a través de la semaforización de avance y el control de principales indicadores de gestión en un Tablero Control.

Enlaces de interés:

- Portal Web "Te Escucho Docente": <https://autoayuda.minedu.gob.pe/teescuchodocente/>
- Formulario de atención: <https://bit.ly/2Ma6w9G>

4. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

La evaluación es de resultados, de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), de diseño no experimental y de tipo explicativo; por lo tanto, no se espera correlacionar factores, sino explorar fenómenos y explicar dinámicas conducidas durante la implementación de la estrategia. En este sentido, se triangulará datos e información brindada por beneficiarios, implementadores y tomadores de decisión, desde un proceso inductivo, recurrente y estructurado a partir de los siguientes objetivos:

Objetivo general: Recopilar información y analizar el proceso de implementación del servicio de atención y contención emocional a docentes en contexto de COVID-19 y desborde emocional, denominado “Te Escucho Docente” (TED) durante el 2020.

Objetivos de análisis:

- Evaluar el nivel de avance de la implementación en función a su diseño y planificación.
- Registrar y analizar las percepciones de los beneficiarios y principales actores involucrados.
- Identificar dificultades, aspectos de mejora y brindar recomendaciones al equipo implementador.

Este tipo de diseño fue seleccionado porque tiene la ventaja de brindar profundidad de significado, contextualizar procesos, otorgar amplitud a cuestionamientos específicos, y dotar de riqueza interpretativa desde la conjugación de diversos instrumentos y métodos de recolección de información (Hernández et al, 2010). A partir de los objetivos de análisis y la identificación de los actores involucrados en el diseño e implementación, se consideró la aplicación de las siguientes técnicas de recolección de manera remota.

Criterios de evaluación:

- **Pertinencia:** corresponde a la adecuación de los objetivos definidos por la estrategia con los problemas identificados y las necesidades de la población beneficiaria.
- **Eficacia:** representa el grado o nivel de cumplimiento de actividades, protocolos y plazos previstos, analizando la atribución de factores internos y externos en la ejecución de los procesos necesarios.

Instrumentos:

El análisis para la evaluación se desarrollará a partir de la revisión de la documentación provistas por el equipo implementador, así como de la realización de entrevistas semiestructuradas y la aplicación de encuestas a diversos actores involucrados en la implementación de los servicios, así como a sus beneficiarios.

A partir de objetivos de análisis y la identificación de los actores involucrados en el diseño e implementación, se consideró la aplicación de las siguientes técnicas de recolección de información:

- **Entrevistas semiestructuradas:** convenientes para la creación de situaciones que faciliten la expresión natural de percepciones, valoraciones, creencias y emociones; de esta manera, en la práctica, si bien se parte de una guía de preguntas o temas propuestos, existe un margen para que el entrevistado espontáneamente incluya información que considere relevantes.
- **Cuestionario:** consta de un conjunto de preguntas o ítems acerca de un problema determinado que constituye el objeto de evaluación, teniendo para este caso una serie de respuestas cerradas a seleccionar dentro de un conjunto de opciones predeterminadas, y en otros casos serán abiertas.
- **Análisis de contenido:** consiste en la descripción objetiva y sistemática de determinado contenido consultado en lineamientos, informes, presentaciones, reportes, entre otros; la misma que tiene por características la indagación objetiva, clara y verificable.

Estos instrumentos serán aplicados de acuerdo con los actores mapeados de la siguiente manera:

Rol	Nivel	Actor	Cod.	Instrumento
Implementador	Central	Directora DIBRED	DIR	Entrevista
		Coordinador de Bienestar Docente	CBD	Entrevista
		Asesora DIGEDD	ADG	Entrevista
	Operaciones	Supervisor para el centro de atención telefónica especializada en contención de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) - ACEI	RCA	Entrevista
		Psicólogo operador - ACEI	IND	Entrevista
		Psicólogo operador - ACEG	GRU	Entrevista
		Asesor(a) técnico(a) para los procesos de implementación o mejora de estrategias de atención socioemocional desarrollados en los territorios seleccionados	AAT	Entrevista
		Responsable de recursos	RDR	Entrevista
Beneficiario	IGED	Especialista pedagógico en IGED	ESP	Cuestionario
	IIEE	Director de IIEE	BDI	Cuestionario
		Docente de IIEE	BDO	Cuestionario

Debido a la coyuntura, se ha previsto considerar recomendaciones para la aplicación de instrumentos y recolección de información de manera remota, mediada por videollamadas u otros medios digitales que faciliten la transmisión de información y la aplicación de los instrumentos descritos.

Marco muestral:

La muestra fue de tipo intencional y cualitativa, la cual sigue pautas distintas al muestreo cuantitativo, dado que busca incluir casos con la máxima variación posible, para así fortalecer el análisis a partir del contraste y comparaciones de grupos y subgrupos.

Para el proceso de selección, se emplearon las diversas bases de datos proporcionadas por el equipo TED. En ellas se encuentran los registros de requerimientos y atenciones, así como los padrones de beneficiarios, a nivel de regiones y otras categorías de interés que responden a los indicadores previstos. De esta manera, el estudio seleccionó a 453 docentes beneficiarios del servicio ACEI, 166 especialistas de IGED beneficiarios del servicio ACEG, 59 especialistas capacitados en la asistencia técnica por el paquete formativo ACEI, 13 capacitados por el paquete formativo ACEG y 12 por el paquete de gestión.

El procedimiento para la selección de las muestras por componentes se dio de la siguiente manera:

a) Atención de contención emocional individual – ACEI

Para este componente se ha utilizado un muestreo probabilístico de selección por conglomerados multietápico, con un margen de error del 8%; en donde se la muestra final representa alrededor del 32.8% de los casos tanto a nivel de dominio territorial como a nivel global.

Es necesario resaltar que, a partir del total resultante, se realizó un segundo procedimiento, esta vez no probabilístico intencional, en la cual se seleccionan unidades de análisis por cuotas, considerando los siguientes criterios de selección:

- Distribución de selección controlando género, ámbito territorial y nivel educativo.
- Distribución según tipo de cargo (docentes, directivos y especialistas).

- Se prioriza a beneficiarios mayores de 45 años y contratados o nombrados.
- Selección de beneficiarios que laboran en IIEE según tamaño (en secciones y alumnos).
- Se controla que no existan respuestas de varios docentes de una misma IIEE.
- Se excluyen servicios educativos de gestión privada, dada su baja representatividad.
- Se excluyen servicios educativos que no sean mixto.

Dominio territorial	Total	Muestra requerida
LIMA M. Y CALLAO	316	104
NORTE 1	198	65
NORTE 2	141	46
SELVA 1	101	33
SELVA 2	36	12
SIERRA 1	138	45
SIERRA 2	143	47
SUR 1	65	21
SUR 2	238	78
	1,376	453

b) Atención de contención emocional grupal – ACEG; Paquete formativo – Sesiones de capacitación online – ACEI; Paquete formativo – Sesiones de capacitación online – ACEG; Paquete de gestión; Laboratorio de casos.

Para estos componentes y tipos de paquetes brindados, se realiza un muestreo no probabilístico casual o incidental, dado los beneficiarios de los servicios mencionados son muy pocos para poder realizar una muestra probabilística. Se ha optado por utilizar la respuesta de aquellos que logren completar la encuesta enviada.

Finalmente, en cuanto a las entrevistas previstas, se estructuraron pautas definidas previamente y se agendaron 09 sesiones para aplicar el instrumento. Los espacios tuvieron una duración aproximada de 45 minutos en donde se conversaban aspectos relacionados al diseño, implementación y sostenibilidad de la estrategia, así como a dinámicas generadas a partir de la realización de las acciones previstas.

Fecha	Hora	Rol	Duración
11/12/20	3 pm	Directora DIBRED	37:49
14/12/20	1 pm	Coordinador de Bienestar Docente	1:07:36
15/12/20	2 pm	Supervisor para el centro de atención telefónica especializada en contención de PAP - ACEI	59:11
16/12/20	9 am	Psicólogo ACEI	54:04
16/12/20	3 pm	Psicóloga ACEI	42:40
17/12/20	4 pm	Responsable del ACEG	56:03
18/12/20	3 pm	Responsable de recursos	37:25
21/12/20	3pm	Asesora DIGEDD	1:33:07
22/12/20	3pm	Asesor técnico para los procesos de implementación o mejora de estrategias de atención socioemocional desarrollados en los territorios seleccionados.	52:15

5. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

En este apartado se presentarán los principales resultados de la estrategia en función de los objetivos de análisis descritos. Asimismo, para la desagregación y caracterización de la información, se contará con gráficos y tablas, de acuerdo con los indicadores previstos (ver Anexo 1).

5.1. EVALUAR EL NIVEL DE AVANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN EN FUNCIÓN A SU DISEÑO Y PLANIFICACIÓN

Resultados generales

De manera general, la implementación ha sido positiva para su primer año de implementación y ha logrado las metas previstas en la mayoría de los componentes.

Cumplimiento de metas físicas

Meta física	Valor logrado	%
50 recursos publicados	84	142.0
200,000 visitas al portal	309,800	154.9
1,200 docentes con atención individual	1,384	115.3
2,500 atenciones ACEI	2,904	116.2
170 especialistas con atención grupal	130	76.5
60 especialistas capacitados en ACEI	59	98.3
15 especialistas capacitados en ACEG	13	86.7
12 especialistas capacitados en gestión	12	100.0

Nota: Se consideran la información de docente únicos. Las capacitaciones se consideran efectivas cuando se participa de todas las previstas.

Fecha de actualización: 23/12/20

- El análisis del cumplimiento evidencia que el portal fue el componente que más ha superado sus metas físicas, seguido de atenciones de contención emocional individual (ACEI) y la asistencia técnica para el fortalecimiento ACEI y de gestión.
- Las atenciones de contención grupal (ACEG) y la asistencia técnica para el fortalecimiento en ACEG estuvieron ligeramente relegadas de lo planificado.
- No todas las atenciones grupales pudieron ser realizadas por factores externos; por ejemplo, en la UGEL Datem del Marañón, se presentó una toma del local dificultando la realización de la actividad con especialistas.

Sobre el portal

El Portal TED ha superado ampliamente la meta de visualización prevista; sin embargo, su notoriedad se ha concentrado en muy pocas regiones.

- Para el cierre de año, se contaba con ~310 mil visitas realizadas, muy por encima de las 200 mil previstas inicialmente.
- Para dicho periodo, se contabilizaron ~53 mil sesiones, con una duración media 3 min. por sesión.
- La mayor cantidad de usuarios que visitaron más de una vez el portal se concentra en Lima Metropolitana (48.5%), La Libertad (15.9%), Arequipa (8.8%) y Lambayeque (4.3%).
- Resalta el hecho de que si bien se cuenta con ~39 mil usuarios registrados, éstos son extremadamente bajos en las regiones de Tumbes (0.02%), Madre de Dios (0.03%), Moquegua (0.12%), Amazonas (0.15%), Pasco (0.18%) y Huancavelica (0.22%).

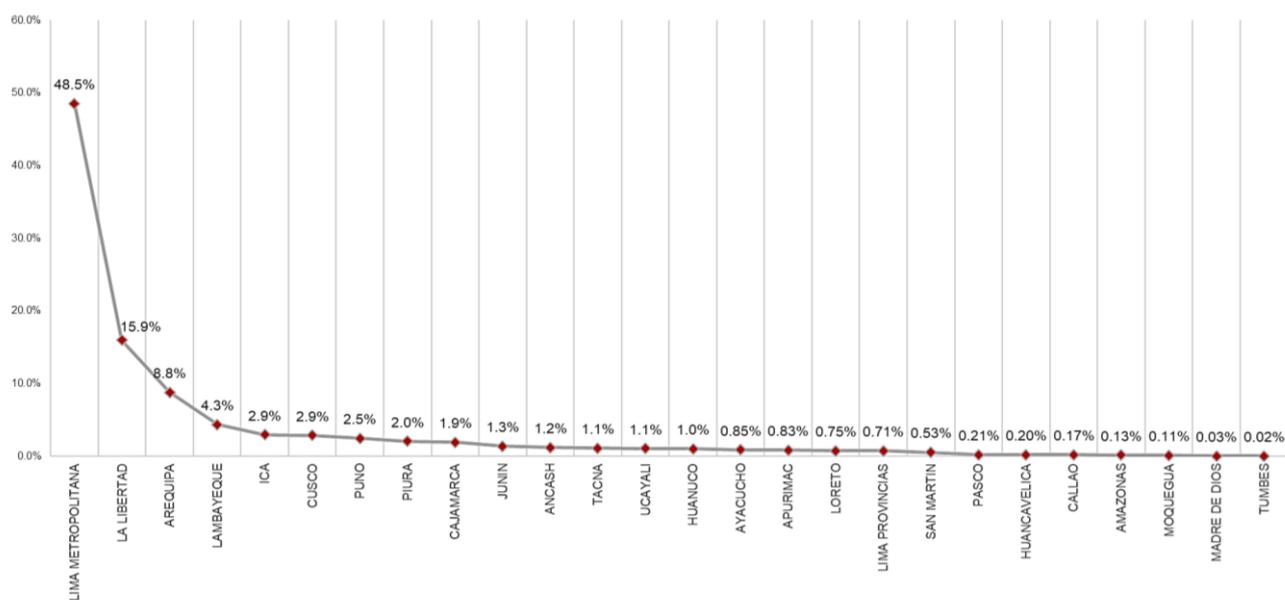
Interacción de usuarios con el portal a nivel regional

Región	Usuarios	Sesiones	Duración media de sesión
AMAZONAS	101	70	4.04
ANCASH	830	633	3.86
APURIMAC	591	440	3.32
AREQUIPA	6,067	4,666	2.78
AYACUCHO	605	452	3.18
CAJAMARCA	1,304	1,020	3.78
CALLAO	134	90	3.34
CUSCO	2,067	1,526	3.40
HUANCAVELICA	153	106	3.52
HUANUCO	713	545	3.61
ICA	1,932	1,558	3.64
JUNIN	912	717	4.26
LA LIBERTAD	10,862	8,495	3.93
LAMBAYEQUE	2,998	2,308	3.23
LIMA METROPOLITANA	14,982	25,874	2.00
LIMA PROVINCIAS	429	380	2.60
LORETO	571	401	3.02
MADRE DE DIOS	25	15	7.23
MOQUEGUA	82	57	3.45
PASCO	113	112	6.10
PIURA	1,375	1,089	3.16
PUNO	1,833	1,316	2.91
SAN MARTIN	409	281	4.60
TACNA	796	572	3.49
TUMBES	13	13	3.44
UCAYALI	769	561	3.24
Total	101	53,297	3.66

Fuente: Métrica del Portal Web "Te Escucho Docente" - MINEDU

Fecha de actualización: 23/12/20

Distribución de usuarios recurrentes (más de una sesión) según región



El banco de recursos cuenta con una variada oferta producida por MINEDU e instituciones aliadas que ha logrado ser de interés para la comunidad educativa.

- El banco de recursos cuenta con gráficos (49.3%), videos (32.4%) y lecturas (18.3%).
- Los recursos más utilizados según categoría son los gráficos (infografías y cartillas) para temáticas referidas al rol de soporte y contención al estudiante; videos (cortos, series y webinars) para el manejo de emociones en el ámbito profesional; y, lecturas (artículos, guías y protocolos) para abordar el manejo de emociones en tiempos de covid-19. Ello no implica que los 3 tipos de recursos puedan ser utilizados para todas las categorías previstas.
- En su mayoría, los recursos fueron realizados por organizaciones aliadas (66.2%), tales como la UNESCO, UNICEF, Fundación Wiese, entre otros; mientras que el resto fue elaborado por MINEDU (33.8%), principalmente por DIGEBR, DIGC y DIFODS.

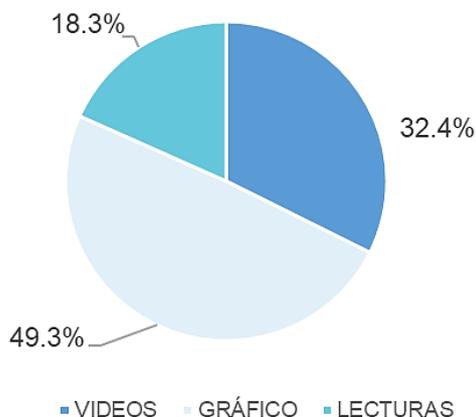
Distribución de recursos alojados en el Portal Web TED

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	TOTAL	POR TIPO DE RECURSO			DERECHO DE AUTOR	
			VIDEOS	GRÁFICO	LECTURAS	MINEDU	OTROS
			(cortos, series, webinar)	(infografía, cartillas)	(artículo, guía, protocolo)	(DIGC, DIFODS, DIGEBR, OGRH, etc.)	(Fundación Wiese, UNESCO, UNICEF, etc.)
Manejo de emociones en tiempos de COVID-19	Manejo del duelo	6	1	2	3	2	4
	Manejo de la ansiedad y estrés	6	4	2	0	4	2
	Sana convivencia y la familia	8	0	2	6	0	8
Manejo de emociones en el ámbito profesional	Virtualización de la enseñanza	7	4	3	0	2	5
	Interacción con la comunidad educativa	6	4	2	1	2	4
	Organización del tiempo y el trabajo	2	1	0	1	0	2
	Cambios e incertidumbre	5	4	0	0	5	0
Rol de soporte y contención al estudiante	Hablemos sobre el COVID-19	6	1	4	1	0	6
	Enfrentando casos de violencia	11	0	11	0	6	5
	Orientaciones generales al rol de contención	3	1	2	0	1	2
Cuidado de la salud frente al COVID-19	Prevención frente al COVID-19	9	2	6	1	0	7
	Atención y cuidados frente al COVID-19	2	1	1	0	2	2
		71	23	35	13	24	47

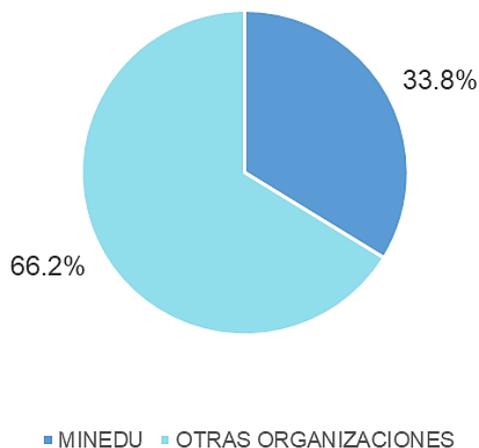
Fuente: Equipo TED – DIBRED

Fecha de actualización: 15/11/20

Porcentaje de recursos publicados según tipo



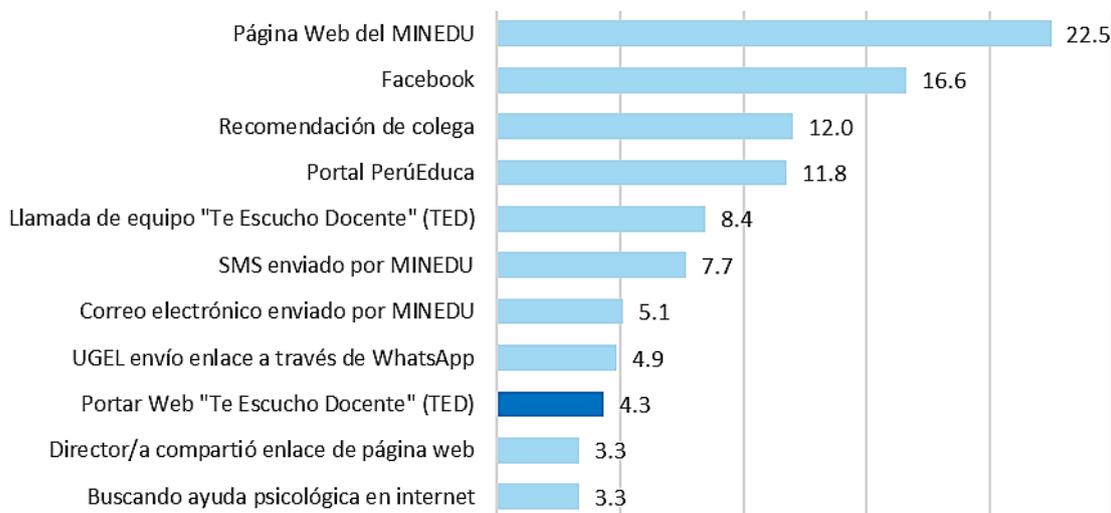
Porcentaje de recursos publicados según derecho de autor



Pese a ello, el portal no ha sido muy efectivo para canalizar la demanda de atenciones de soporte emocional en llamadas telefónicas del servicio ACEI.

- La manera en la que se enteraron del servicio ACEI fue principalmente a través de la página web del MINEDU (22.5%), seguido del Facebook Institucional (16.6%), recomendaciones de colegas (12.0%), llamadas del equipo TED (8.4%), SMS (7.7%), correo electrónico (5.1%) y el portal TED (4.3%).
- De las regiones que accedieron al servicio a través del portal, se detallan Ancash (17%), Cajamarca (14%), Amazonas (13%), Tumbes (11%), Arequipa (9%), Puno (9%), Moquegua (8%), Ucayali (7%) y Ayacucho (5%).

Porcentaje de atenciones según forma en la que se enteró del servicio



Fuente: Encuesta de satisfacción - ACEI
Fecha de actualización: 18/12/20

El perfil del beneficiario recurrente de la línea de ayuda se caracteriza por ser mujer de entre 45 a 59 años, con cargo docente nombrada en servicios educativos de secundaria y de ámbito urbano.

- Se observan marcadas diferencias en la demanda del servicio según género. El 70.4% de los beneficiarios de ACEI es mujer, mientras que 29.6% es hombre.
- El grupo etario más recurrente ha sido el de 45 a 59 años (53.5%), seguido del de 35 a 44 años (27.3%), el de 16 a 34 (11.4%) y el de 60 a más (7.8%).
- El 84.7% de beneficiarios son docentes, mientras que 12.9% son directivo y 2.4% jerárquico.
- Según su situación laboral, el 68.7% es nombrado, mientras que el 31.3% contratado.
- En cuanto nivel, resalta el de secundaria (40.2%), seguido de primaria (34.4%) e inicial (20.3%).
- Si bien el 61.4% de los beneficiarios atendidos es de ámbito urbano, resalta el 38.6% correspondiente a ámbito rural, de los cuales el 15.5% pertenece a la tipología rural 1 (aquellos más dispersos en territorio).
- Las regiones con mayor demanda fueron las de Lima Metropolitana (19.7% de los beneficiarios), Apurímac (9.7%), Piura (7.1%) y Loreto (5.8%).

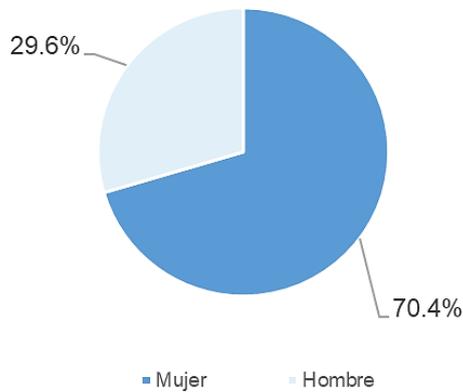
Porcentaje de beneficiarios ACEI según grupos región

Región	Usuarios	Sesiones
AMAZONAS	16	1.2%
ANCASH	63	4.6%
APURIMAC	134	9.7%
AREQUIPA	37	2.7%
AYACUCHO	45	3.3%
CAJAMARCA	64	4.6%
CALLAO	40	2.9%
CUSCO	43	3.1%
HUANCAVELICA	32	2.3%
HUANUCO	36	2.6%
ICA	37	2.7%
JUNIN	66	4.8%
LA LIBERTAD	54	3.9%
LAMBAYEQUE	29	2.1%
LIMA METROPOLITANA	272	19.7%
LIMA PROVINCIAS	58	4.2%
LORETO	80	5.8%
MADRE DE DIOS	6	0.4%
MOQUEGUA	15	1.1%
PASCO	13	0.9%
PIURA	98	7.1%
PUNO	62	4.5%
SAN MARTIN	24	1.7%
TACNA	13	0.9%
TUMBES	17	1.2%
UCAYALI	30	2.2%
Total	1,384	

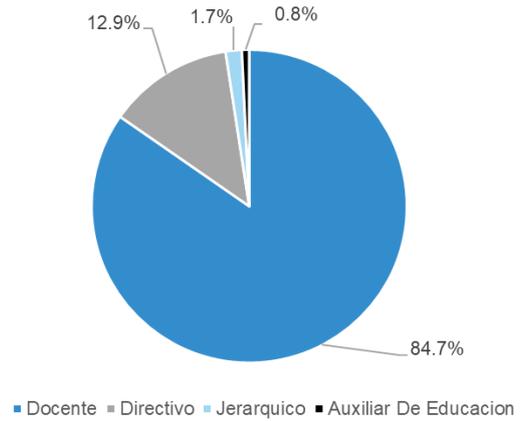
Fuente: Registro de atenciones ACEI, validado con los padrones de NeXus y Somos Docente.

Fecha de actualización: 20/12/20

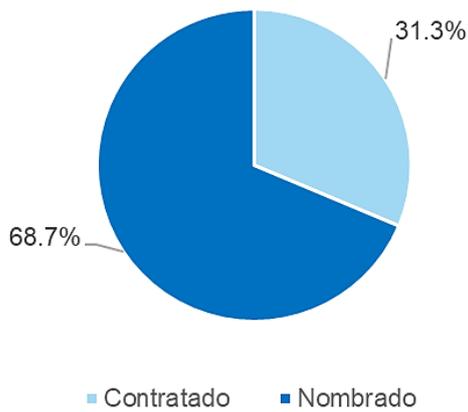
Porcentaje de beneficiarios ACEI según género



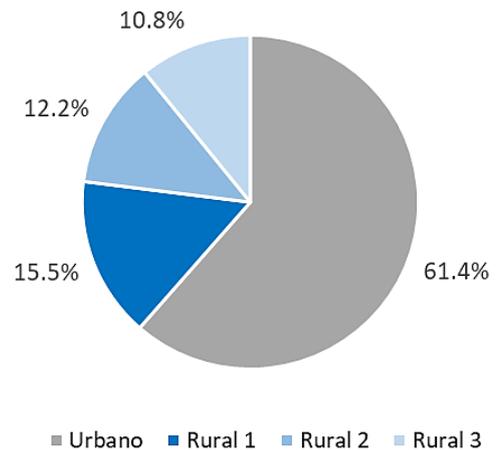
Porcentaje de beneficiarios ACEI según tipo de cargo



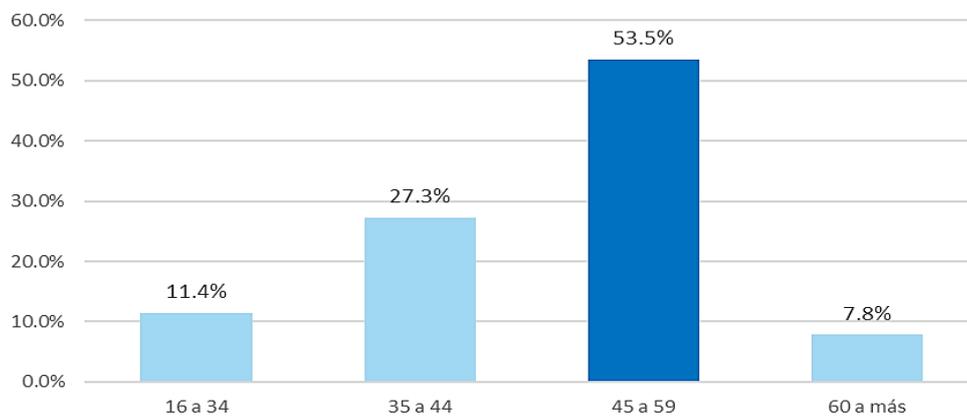
Porcentaje de beneficiarios ACEI según situación laboral



Porcentaje de beneficiarios ACEI según ámbito laboral

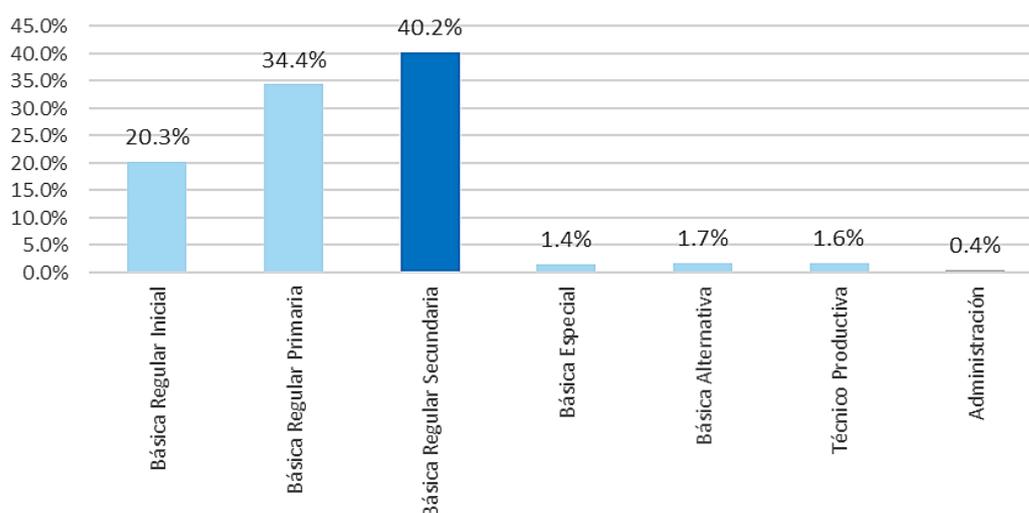


Porcentaje de beneficiarios ACEI según grupos etarios

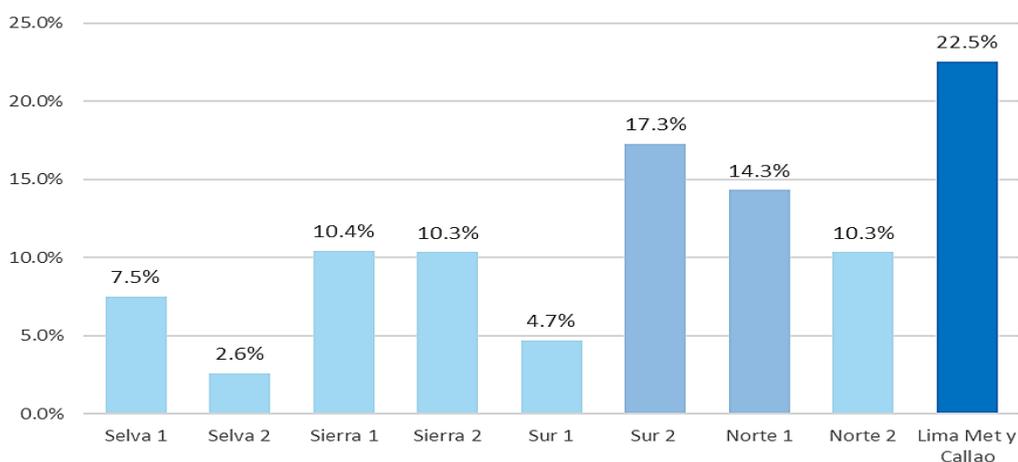


Fuente: Registro de atenciones ACEI, validado con los padrones de NeXus y Somos Docente.
Fecha de actualización: 20/12/20

Porcentaje de beneficiarios ACEI según nivel / modalidad educativa



Porcentaje de beneficiarios ACEI según dominio territorial-cultural



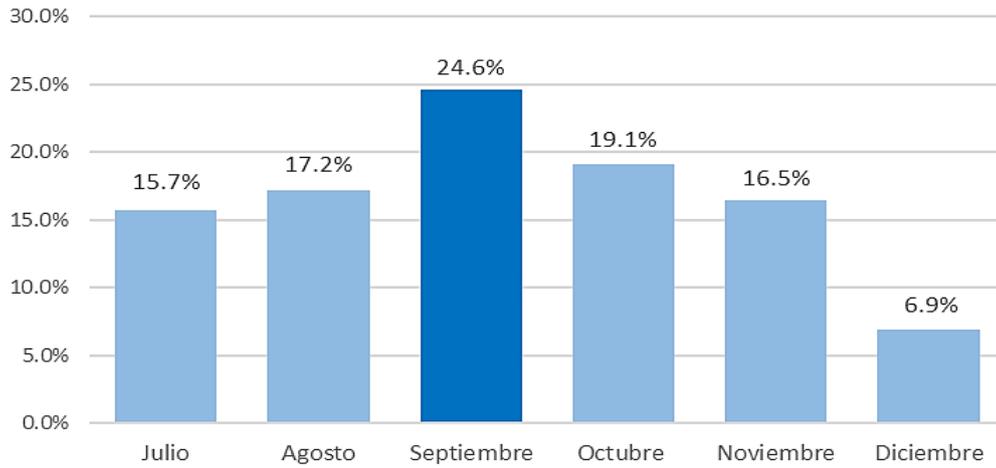
Fuente: Registro de atenciones ACEI, validado con los padrones de NeXus y Somos Docente.

Fecha de actualización: 20/12/20

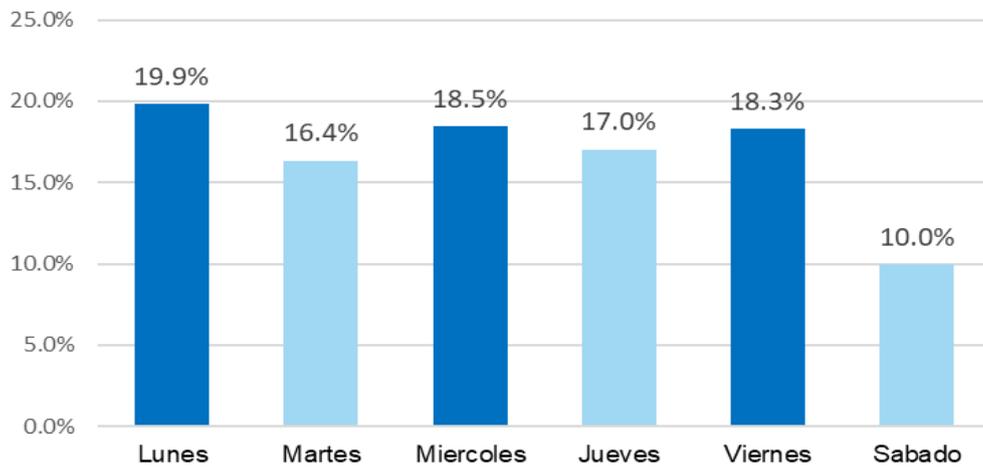
La mayoría de las atenciones se ha realizado en el mes de septiembre. El día más demandado fue lunes. El horario más solicitado fue el de 4 a 6 pm.

- De acuerdo con las atenciones realizadas, se evidencia una tendencia en campana, teniendo picos bajos en los meses de julio (15%) y agosto (17%), para dispararse en septiembre (25%) y volver a bajar paulatinamente en octubre (19%), noviembre (16%) y diciembre (7%).
- El 86% de beneficiarios ha tenido una o más llamadas de seguimiento, luego de la primera atención brindada.
- La demanda fue mayor los lunes (19.9%), miércoles (18.5%) y viernes (18.3%).
- Siendo los más solicitados los de la tarde de 4 a 6 (24.1%) y en la mañana de 10 a 12 (23.6%).
- La duración media por atención realizada fue de ~44 min. Se registraron llamadas en un rango de 7 min. y un máximo de 75 min. Asimismo, una llamada de seguimiento promedio dura ~18 min., con un mínimo de 5 min. y un máximo de 50 min. registrados.

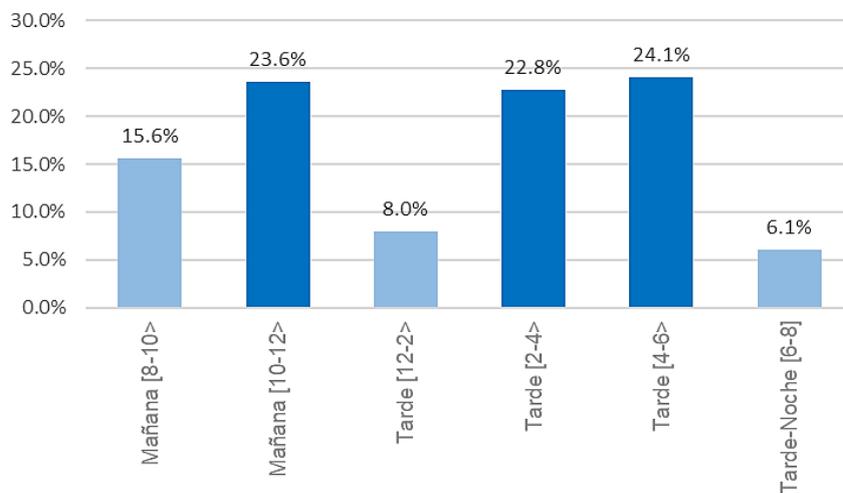
Porcentaje de atenciones según mes de ejecución



Porcentaje de atenciones según día de ejecución

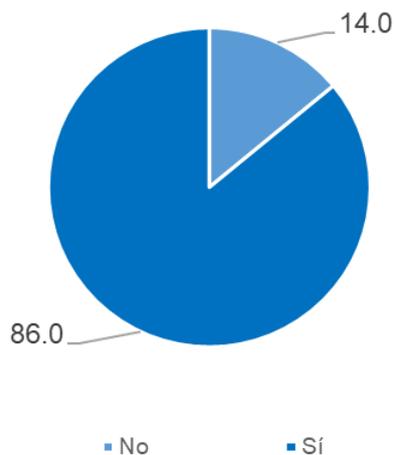


Porcentaje de atenciones según horario de ejecución

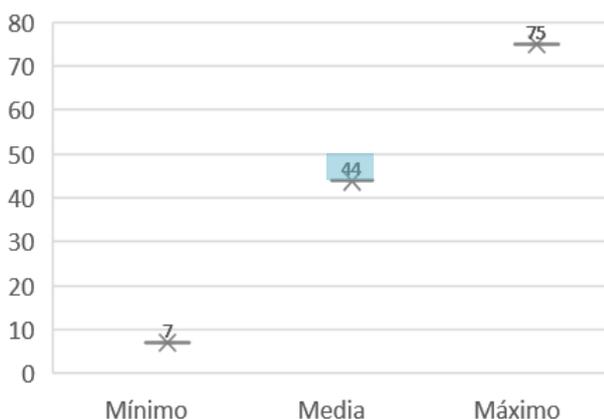


Fuente: Registro de atenciones ACEI, validado con los padrones de NeXus y Somos Docente.
Fecha de actualización: 20/12/20

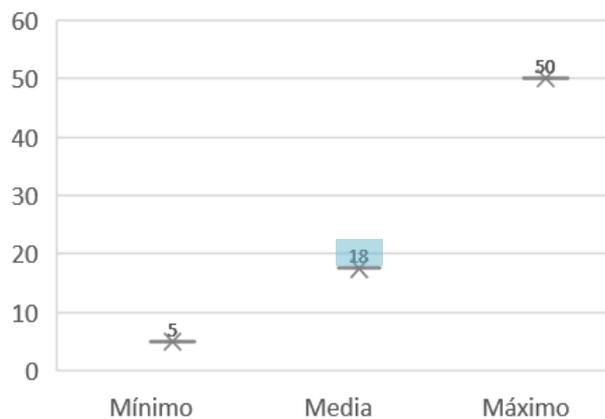
Porcentaje de beneficiarios atendidos por ACEI que tuvieron llamadas de seguimiento



Duración media por llamada de atención realizada (en minutos)



Duración media por llamada de seguimiento realizada (en minutos)



Fuente: Registro de atenciones ACEI, validado con los padrones de NeXus y Somos Docente.
Fecha de actualización: 20/12/20

Se resalta que el estrés laboral, la ansiedad y la necesidad de expresar su vivencia, han sido las problemáticas socioemocionales de mayor recurrencia, repercutiendo en que casi la tercera parte de beneficiarios tuvo dificultades para adaptarse a los nuevos retos pedagógicos.

- A través de las atenciones ACEI se pudo identificar los indicadores socioemocionales más recurrentes, siendo los de mayor prevalencia el estrés laboral (33.7%), ansiedad (30.4%), necesidad de expresar su vivencia (28.7%), temor asociado al contagio de COVID-19 (20.6%), duelo (9.6%) y tristeza (9.3%).
- Ello se expresa en dificultades para dormir (23.0%), pérdida de la paciencia con facilidad en situaciones cotidianas (21.0%), pocas ganas de realizar actividades regulares (19.0%) y pérdida del apetito (18.0%).
- La mayor incidencia de estrés laboral se registra en las regiones de Amazonas (56.3%) y Tumbes (52.9%); ansiedad en las de Lambayeque (44.8%), Moquegua (43.8%), Ica (43.2%) y Ancash (42.9%); y la necesidad de expresar su propia vivencia en Apurímac (72%), Pasco (42.9%), Ancash (39.7%) y Tacna (38.5%).

Porcentaje de atenciones según indicadores socioemocionales

Región	Usuarios	Sesiones
Estrés laboral	474	16.1%
Ansiedad	427	14.5%
Necesidad de expresar su vivencia	404	13.7%
Temor asociados a contagio	290	9.8%
Duelos	135	4.6%
Sentimientos de tristeza	131	4.4%
Dificultades médicas relacionadas a la COVID19	107	3.6%
Frustración	102	3.5%
Estrés agudo y estrés post traumático (distinto a estrés laboral)	101	3.4%
Dificultad para regular emociones	100	3.4%
Somatizaciones	67	2.3%
Depresión	66	2.2%
Problemas en la conyugalidad	60	2.0%
Irritabilidad	59	2.0%
Problemas en la parentalidad	42	1.4%
Inadecuado soporte social	38	1.3%
Disminución de la autoeficacia	35	1.2%
Problemas de Comunicación con el entorno	30	1.0%
Problemas médicos (padecimientos médicos)	30	1.0%
Incertidumbre	29	1.0%
Impotencia	27	0.9%
Sentimiento de soledad	24	0.8%
Preocupación por dificultades económicas	22	0.7%
Preocupación por familiares con enfermedades físicas	21	0.7%
Problemas médicos (enfermedades crónicas)	21	0.7%
Sentimiento de culpa	21	0.7%
Presencia de trastornos psiquiátricos en el docente	20	0.7%
Impaciencia	18	0.6%
Violencia familiar	14	0.5%
Preocupación por familiares con problemas psicológicos	12	0.4%
Dudas sobre procesos administrativos	8	0.3%
Temor asociado enfermedad	7	0.2%
Dificultades en el sueño	2	0.1%
Aislamiento social	1	0.03%
Dolores e inflamaciones secuelas post COVID-19	1	0.03%

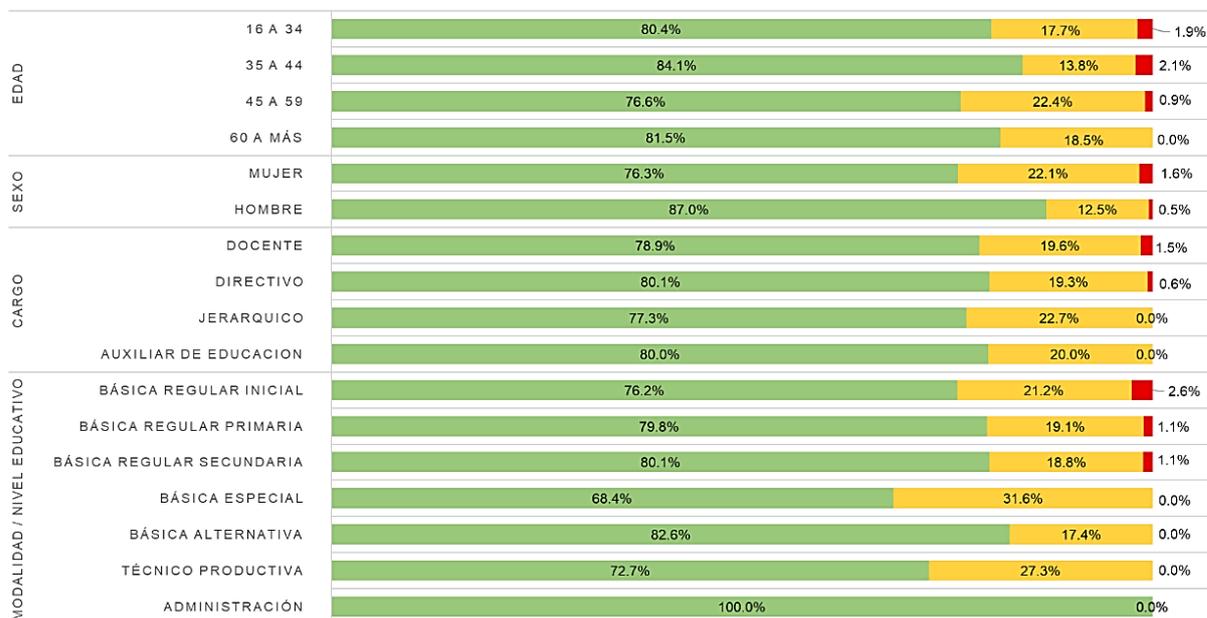
Fuente: Registro de atenciones ACEI, validado con los padrones de NeXus y Somos Docente.

Fecha de actualización: 20/12/20

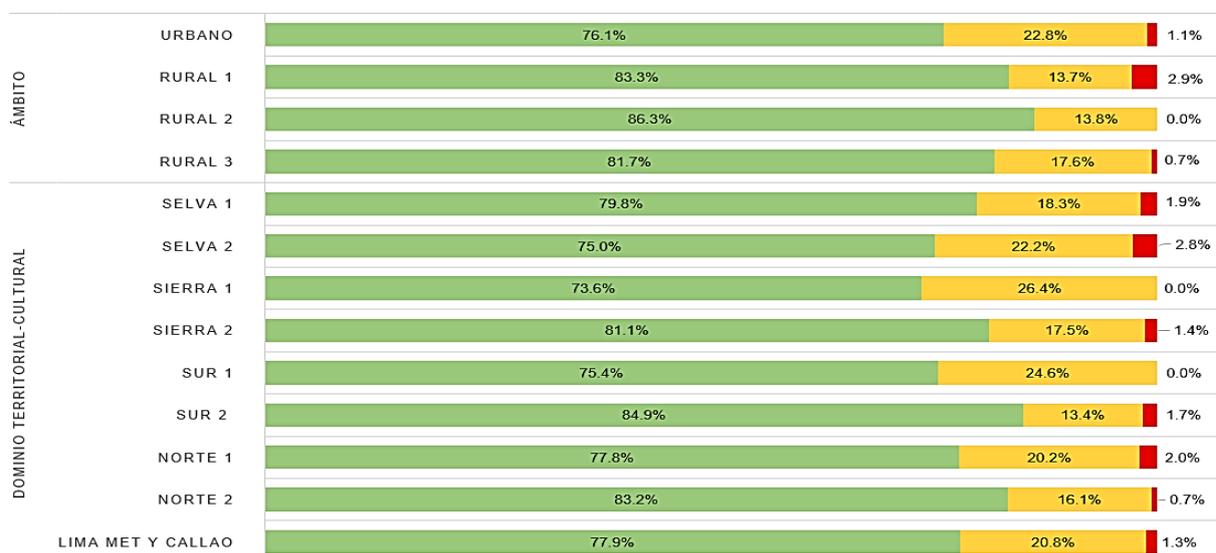
Las atenciones más complejas (incluyen derivación a instituciones especializadas) se han dado en personal de servicios educativos de zonas de frontera del país.

- La distribución de atenciones ACEI, según semaforización ha sido 79.5% para llamadas de psicoeducación y PAP (verde), 19.2% de atenciones psicológicas breves (amarillo) y 1.3% en llamadas para la derivación o referencia a instituciones de salud (rojo).
- Analizando los subgrupos de llamadas más complejas, se evidencia que éstas han sido más recurrentes en personal que labora en servicios educativos de zonas de frontera (6.0%), rural 1 (2.9%), ámbitos bilingües (2.7%) e inicial (2.6%).

**Porcentaje de atenciones según nivel de complejidad (semáforo),
desagregado por edad, sexo, cargo y nivel educativo**



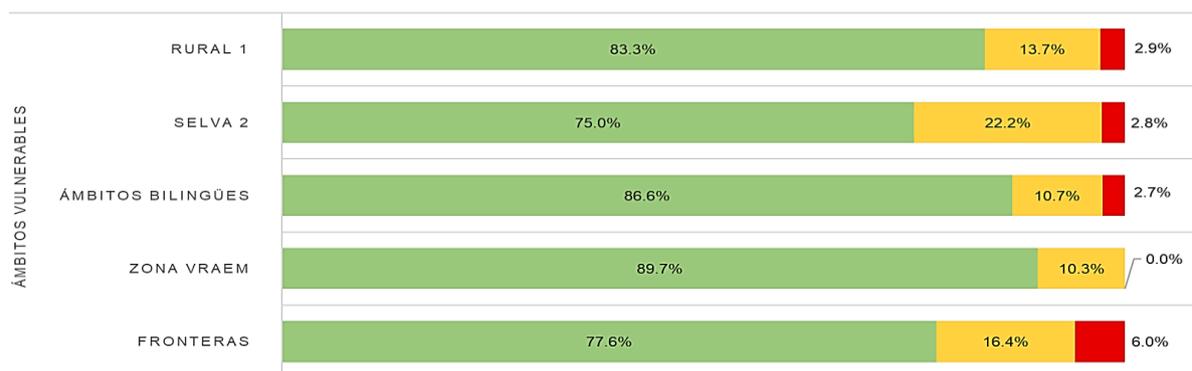
**Porcentaje de atenciones según nivel de complejidad (semáforo),
desagregado por ámbito y dominio territorial-cultural**



- % Llamadas de psicoeducación y PAP
- % Llamadas de atención psicológica breve
- % Llamadas para la derivación o referencia a instituciones de salud

Fuente: Registro de atenciones ACEI, validado con los padrones de NeXus y Somos Docente.
Fecha de actualización: 20/12/20

Porcentaje de atenciones según nivel de complejidad (semáforo), desagregado por ámbitos vulnerables

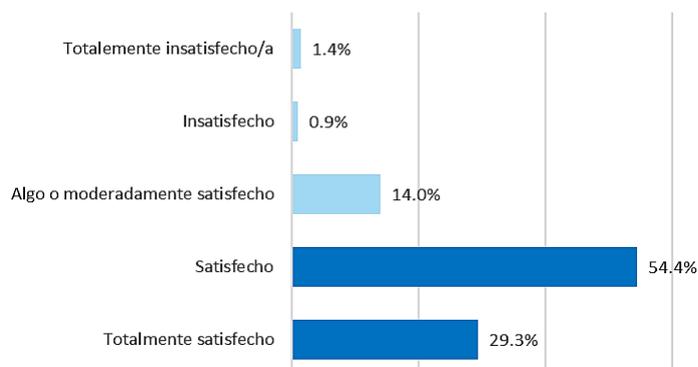


■ % Llamadas de psicoeducación y PAP
 ■ % Llamadas de atención psicológica breve
 ■ % Llamadas para la derivación o referencia a instituciones de salud

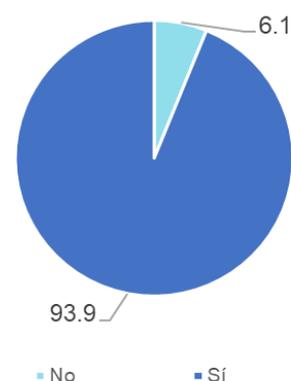
La implementación del ACEI ha tenido muy buena recepción de sus beneficiarios. La mayoría se encuentra satisfecho y se ha sentido acompañado y escuchado a partir de la atención recibida. No obstante, en algunas de las regiones con alta positividad y en el grupo de docentes mayores de 60 años, este valor ha sido menor.

- El 83.7% de los beneficiarios se encuentra satisfecho o totalmente satisfecho con la atención ACEI.
- El 93.9% considera que la atención recibida fue clara y de utilidad, y ayudó a resolver su problema.
- El 98.5% fue atendido adecuadamente y se sintió escuchado por la persona que le brindó el servicio.
- El 97.7% fue atendido de forma puntual (en el día y horario previsto).
- En promedio, la satisfacción ha sido menor en las regiones de Lambayeque (80.0%), Puno (82.4%), Huancavelica (85.7%) y La Libertad (87.5%).
- Este indicador fue menor en los servicios de Educación Técnico-Productiva (71.4%) y EBA avanzado (80%), a diferencia de los de EBR (>90%) y EBE (100%).
- Se resalta que la población de personas atendidas mayores de 60 años tiene la satisfacción más baja (90.5%), en contraste con los otros rangos etarios.
- Luego de la atención se sintieron acompañados (27.9%), escuchados (24.8%), fortalecidos (22.1%), apoyados (20.4%) y aliviados (15.0%).
- La mayoría de los beneficiarios solicita que el servicio continúe, ampliando cobertura y aumentando la frecuencia de llamadas y sesiones.

Porcentaje de beneficiarios que se encuentra satisfecho o totalmente satisfecho con la atención ACEI recibida

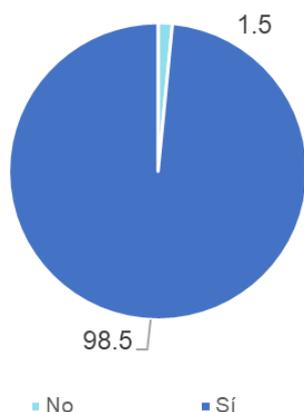


Porcentaje de beneficiarios que considera que la atención de recibida fue clara y de utilidad porque le ayudó a resolver su problema

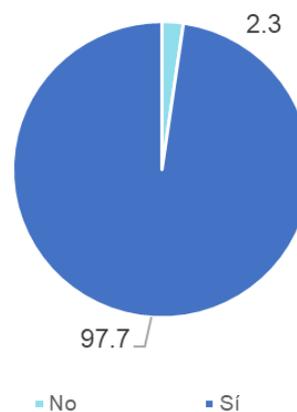


Fuente: Encuesta de satisfacción ACEI.
Fecha de actualización: 20/12/20

Porcentaje de docentes beneficiarios que fueron atendidos adecuadamente y se sintieron escuchados por la persona que lo atendió



Porcentaje de docentes beneficiarios que fueron atendidos de forma puntual



Fuente: Encuesta de satisfacción ACEI.
 Fecha de actualización: 20/12/20

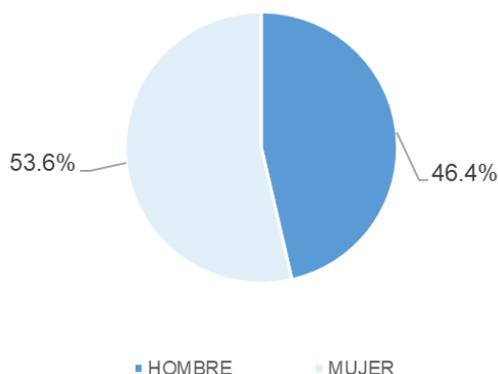
Si bien el servicio de ACEG fue altamente valorado por sus beneficiarios, ninguna de las regiones priorizadas pudo lograr una participación efectiva del total de asistentes previstos (3 sesiones).

- Al estar estructurado la atención grupal en sesiones, era necesaria la participación en todas y cada una de ellas para poder asimilar el contenido mínimo.
- Ucayali tuvo la mayor dificultad para lograr que todos los participantes culmine las 3 sesiones previstas (75.6%), seguido de Loreto (75.6%), Piura (80.0%) y Madre de Dios (83.3%).
- No existen marcadas diferencias a nivel de participación según género, en donde las mujeres representaron el 53.6% y los hombres 46.4%.
- Es importante destacar que, en los informes se detalla que al inicio de las sesiones el 95% de participantes afrontaba COVID-19 y/o alguna situación de duelo.
- Al término de las sesiones, los participantes se sintieron aliviados, tranquilos, acogidos, esperanzados en sí mismo, con soporte y sentido colectivo, valorando el espacio para el desarrollo de las sesiones.
- El 90.0% de las sesiones pudo iniciar y concluir puntualmente (90 minutos, según protocolo).
- En grupos mayores de 6, se dificulta culminar a tiempo pues se genera una mayor participación que extiende los bloques previstos, en ocasiones por más de 15 min.
- Algunos factores que limitaron el cumplimiento y requirieron de una reprogramación se dieron por indisposición por salud, trabajo, problemas políticos y eventos regionales.
- Se resalta que, en la región de Loreto, se presentaron dificultades debido a la conectividad, por lo que requirió de una reprogramación, así como el uso de la plataforma Meet y no Zoom.

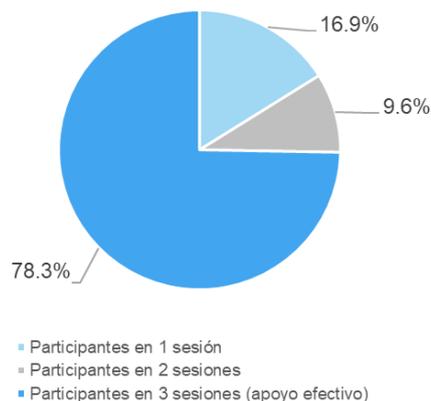
Distribución de especialistas beneficiarios del ACEG según región

REGIÓN	TOTAL ESPECIALISTAS	%	SEXO		TOTAL
			HOMBRE	MUJER	
Loreto	64	38.6%	39	25	14
Ucayali	41	24.7%	13	28	8
Piura	25	15.1%	5	20	6
Madre de Dios	36	21.7%	20	16	7
	166		46.4%	53.6%	35

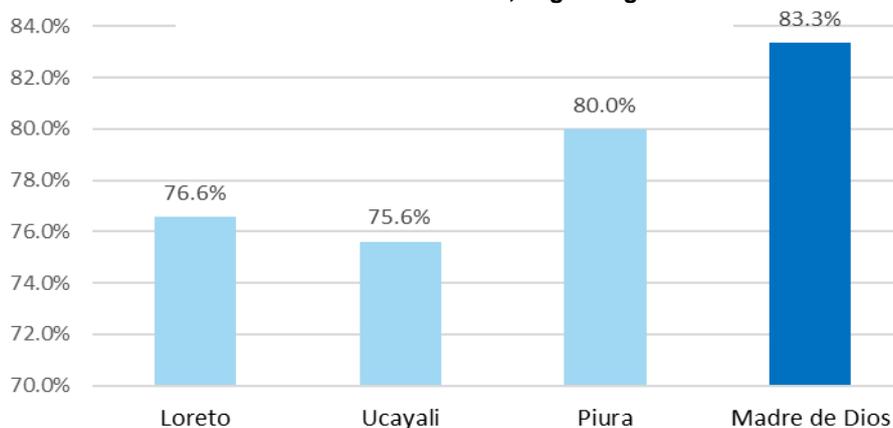
Porcentaje de beneficiarios ACEG, según género



Porcentaje de beneficiarios ACEG, según participación efectiva



Porcentaje de especialistas que culminaron las 3 sesiones de ACEG, según región



Fuente: Registro de participación ACEG.
 Fecha de actualización: 05/12/20

El método seleccionado para el ACEG tiene mucho potencial para generar réplica en lo preventivo y promocional, debiendo evitar acercarse a situaciones más complejas que deberían ser abordadas por ACEI.

- Se resalta la importancia de retornar lo verbalizado en cada sesión, pues permitió situar el diálogo en el contexto que se ofrece el acompañamiento.
- Si bien la idea fue lograr una cascada de especialistas a docentes y, éstos a su vez a estudiantes; se declara que varios beneficiarios se apropiaron del método y lo transmitieron en sus espacios cercanos, pudiendo ser utilizado también para el ámbito familiar y laboral.
- Los moderadores destacan que el ACEG no debería ser pensada como una estrategia que facilite la contención socioemocional, tampoco como una capacitación o talleres, pues el método está configurado sobre todo para brindar acompañamiento y consejería grupal. Este sería el límite del servicio grupal, por lo que resultaría necesario mejorar la articulación entre componentes.
- Algunas de las lecciones aprendidas por los beneficiarios para aprender a superar la incertidumbre se dieron a nivel personal (cuidado del cuerpo, salud mental, ejercicios, nutrición), familiar (destinar tiempo para el esparcimiento, viajes de encuentro, mejora de espacio familiar), laboral (organización de tiempo, priorizar tareas, mejora del clima laboral, replanteamiento y priorización de objetivos), estudios (culminar proyectos, capacitaciones en línea, mejora de competencias TIC), seguridad (ahorro, priorización de gastos, respeto de normas de cuidado) y social (apoyo a vecinos, solidaridad con comunidad, articulación con organizaciones locales).

La Asistencia Técnica formativa en ACEI y ACEG, se han dado principalmente a especialistas de UGEL, haciendo énfasis en los de convivencia escolar y tutoría y orientación educativa.

- La mayoría de los participantes de la Asistencia Técnica (AT) con el paquete formativo en ACEI pertenece a una UGEL (67.8%), mientras que el resto a las DRE (32.2%).
- De este mismo grupo, se resalta la participación de personal de IGED femenino (64.4%), seguido del masculino (35.6%).
- En cuanto a la AT con el paquete formativo en ACEG, la mayoría de los participantes corresponde a DRE (53.8%), mientras que el resto a UGEL (46.2%).
- Para esta estrategia, la participación de personal IGED ha sido sobre todo femenina (61.5%), seguida de la masculina (38.5%).

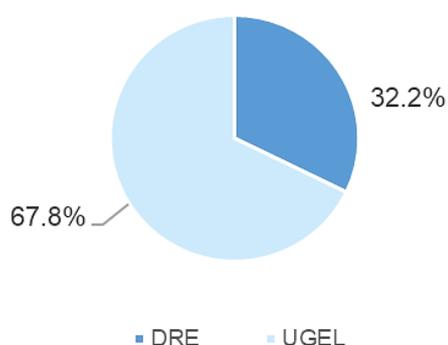
Distribución de especialistas beneficiarios de la AT ACEI según región

REGIÓN	IGED		SEXO		TOTAL
	DRE	UGEL	HOMBRE	MUJER	
AMAZONAS	4	6	4	6	10
AREQUIPA	6	4	2	8	10
CAJAMARCA	4	6	6	4	10
JUNIN	1	9	2	8	10
LORETO	2	7	3	6	9
MOQUEGUA	2	8	4	6	10
					59

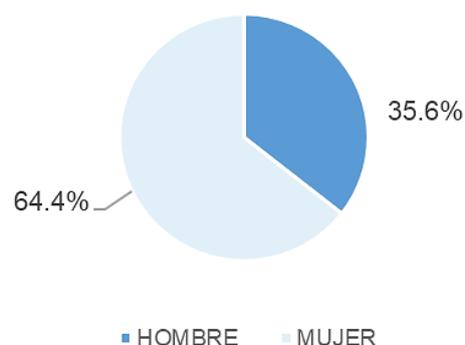
Distribución de especialistas beneficiarios de la AT ACEG según región

REGIÓN	IGED		SEXO		TOTAL
	DRE	UGEL	HOMBRE	MUJER	
AMAZONAS	4	0	2	2	4
LORETO	1	3	1	3	4
MOQUEGUA	2	3	2	3	5
					13

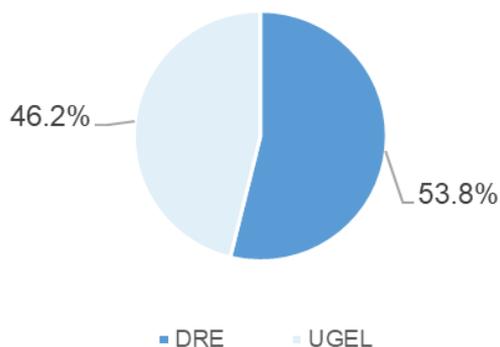
Porcentaje de beneficiarios AT ACEI, según tipo de IGED



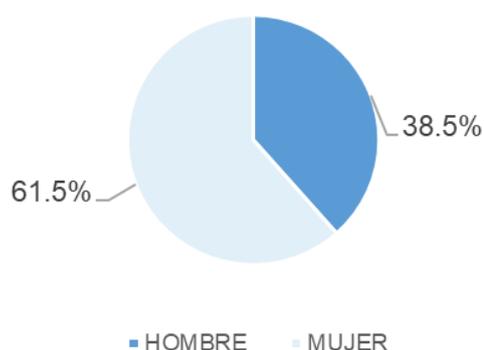
Porcentaje de beneficiarios AT ACEI, según género



Porcentaje de beneficiarios AT ACEG, según tipo de IGED



Porcentaje de beneficiarios AT ACEG, según género



Fuente: Registro de participación AT ACEI y ACEG.

Fecha de actualización: 05/12/20

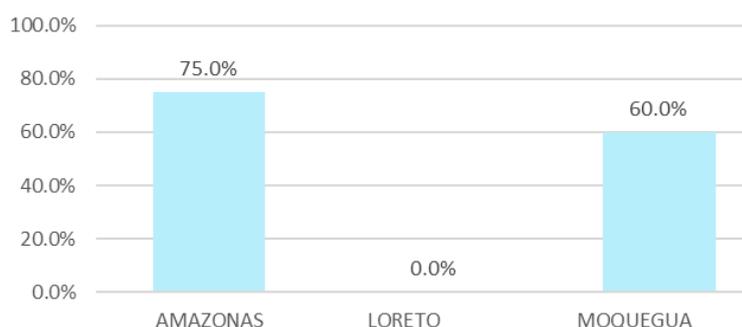
La Asistencia Técnica formativa tuvo una amplia participación del personal convocado; sin embargo, en Amazonas y Loreto se presentaron algunas dificultades para lograr la capacitación efectiva.

- En cuanto al cumplimiento de las sesiones previstas para el ACEI, se evidencia que la cuarta sesión (duelo y pérdida) es la única que no ha logrado tener participación total (93.2%).
- Al respecto, Amazonas tuvo la mayor dificultad para lograr que todos los participantes culminen las 4 sesiones previstas (70.0%), seguido de Loreto (88.9%). En las demás regiones se logró participación total.
- En el caso de las sesiones previstas para el ACEG, la cuarta sesión fue la única que tuvo complicaciones para ser realizada (46.1% de participación general).
- Si bien todos los participantes estuvieron presentes en al menos 3 sesiones, se resalta en cuanto participación efectiva que Loreto tuvo mayores complicaciones, pues ninguno de sus participantes logró culminar las 4 sesiones previstas, seguido de Moquegua (60.0%) y Amazonas (75.0%).

Porcentaje de especialistas que culminaron las 4 sesiones de AT ACEI, según región



Porcentaje de especialistas que culminaron las 4 sesiones de AT ACEI, según región



Fuente: Registro de participación AT ACEI y ACEG.

Fecha de actualización: 05/12/20

Las jornadas formativas para ACEI han sido estructuradas adecuadamente. La adquisición de nuevos conocimientos se ha evidenciado en temáticas novedosas para especialistas, tales como APS y PAP.

- El proceso formativo ACEI consta de 3 jornadas, cada una de 4 horas: a) autocuidado y triaje psicológico, b) apoyo psicosocial (APS), y c) primeros auxilios psicológicos (PAP) y habilidades de intervención.
- En promedio los resultados en las pruebas de entrada 14.4 puntos en relación de los de la prueba de salida 16.3 puntos, evidencian una mejora en la asimilación de contenido específico de las sesiones.
- Al respecto, este aumento ha sido mayor en la segunda jornada, relacionada a APS, teniendo en la prueba de entrada 12.6 puntos y en la de salida 16.1 puntos.
- Los participantes declaran que realizan diversas actividades de intervención emocional en sus regiones, tales como: cursos, talleres de motivación y sesiones grupales de relajación a través de videoconferencias, llamadas telefónicas, envío de recursos por grupos de WhatsApp y participación en programas radiales.
- Se resalta que las estrategias de autocuidado que resultan más efectivas para relajarse son la respiración profunda (84.6%), meditación (69.2%) y realización de pasatiempos (57.7%).
- Asimismo, resaltan que un especialista de intervención socioemocional debe poseer principalmente las habilidades de empatía, escucha activa, asertividad, persuasión, tolerancia, confidencialidad y respeto, para el trabajo con docentes y PPMMFF y estudiantes.

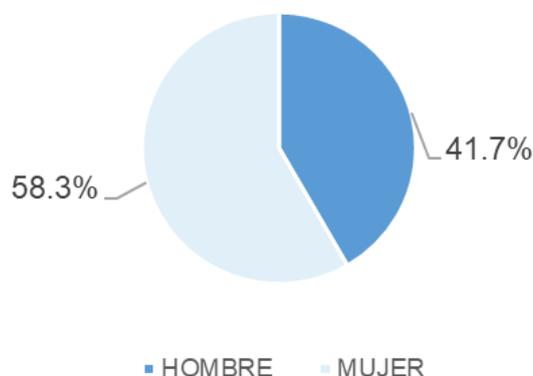
Se ha podido capitalizar el recurso instalado en las IGED que fue capacitado tanto en ACEI como ACEG, pero también en temas de gestión, los cuales deberían irradiar en sus localidades y contribuir a la sostenibilidad de estrategias locales.

- Se resalta que 8 especialistas fueron capacitadas tanto para ACEI como ACEG.
- Asimismo, 9 especialistas fueron capacitados tanto en ACEI y formaron parte de la AT gestión.
- De este grupo 4 de ellos formaron parte de los paquetes de ACEI, ACEG y gestión (correspondientes a Moquegua y Amazonas), representando un recurso valioso a considerar para próximos periodos de implementación.

Distribución de especialistas beneficiarios de la AT gestión según región

REGIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
AMAZONAS	1	1	2
AREQUIPA	1	1	2
MOQUEGUA	1	1	2
LORETO	0	2	2
JUNIN	1	1	2
CAJAMARCA	1	1	2
			12

Porcentaje de beneficiarios AT gestión, según género

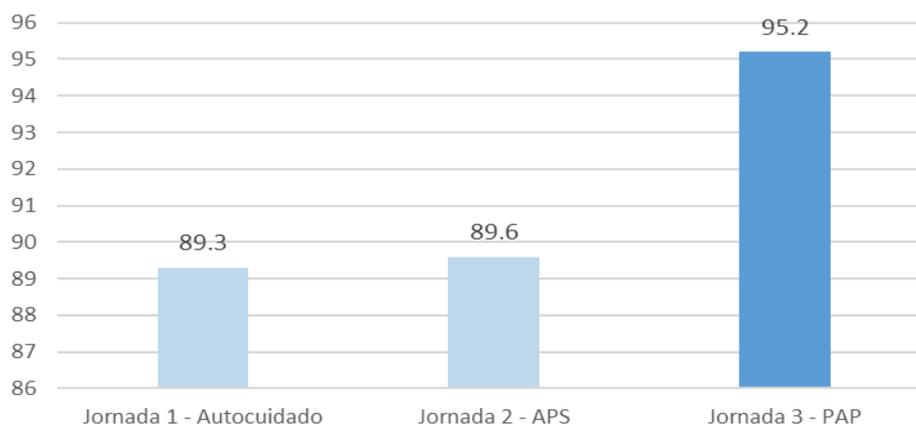


Fuente: Registro de participación AT gestión.
Fecha de actualización: 15/12/20

De manera general, la implementación de la Asistencia Técnica formativa ha tenido buena acogida de parte de sus beneficiarios, sobre en las jornadas de PAP.

- Los beneficiarios consideran que las jornadas han sido de utilidad (91.4%), el contenido ha cubierto sus expectativas (91.0%) y que la manera en la que se expuso el contenido fue clara (90.9%); debiendo mejorar la profundidad en los temas abordados (78.9%) y en la duración de las jornadas (75.3%).
- Si bien las jornadas PAP son las que consideran de mayor utilidad (95.2%), se resalta que ésta debería mejorar la profundidad en los temas abordados (69.3%), en el dominio de la materia por parte de los formadores (78.6%) y las condiciones para llevarlo a cabo (78.6%).
- Las jornadas de APS son percibidas de maneras muy positiva, siendo las que obtuvieron mayor aceptación por cumplir con las expectativas de los participantes (95.5%), tener condiciones adecuadas para llevarlo a cabo (94.5), abordar los temas con la profundidad debida (88.9%) y tener una duración adecuada (88.9%).
- Finalmente, las jornadas de autocuidado destacan por la claridad expuesta (99.4%), el dominio de materia por formadores (92.9%), la motivación e interés que generaron (85.8%) y la pertinencia de la metodología (85.7%), debiendo mejorar en su duración (67.8%).

Percepción de los beneficiarios de la AT con respecto a la utilidad del curso, según jornada



Percepción de los beneficiarios de la AT según indicadores priorizados



Fuente: Resultados de la prueba de entrada y salida para la AT.
Fecha de actualización: 15/12/20

5.2. REGISTRAR Y ANALIZAR LAS PERCEPCIONES DE LOS BENEFICIARIOS Y PRINCIPALES ACTORES INVOLUCRADOS

De los beneficiarios

Docentes y directivos con atenciones ACEI

“Quiero que continúen estos espacios, tener confianza en la parte emocional es muy importante para nosotros como maestros” – Profesora de inicial de 46 años, Huánuco.

“Se debería mantener el servicio, porque es eficaz, llamé a MINSA y ESSALUD y no me atendían y el Ministerio sí lo hizo” – Profesor de secundaria de 47 años, Puno.

“Continuar con el servicio, por favor lo necesito mucho porque el seguro no lo está brindando y el MINSA cuando llamo no atienden o lo hacen muy breve y por salir del paso” – directora de primaria de 57 años, Lima Metropolitana.

“El apoyo emocional debe ser para toda la comunidad educativa, porque nosotros llamamos a los padres de familia y no sabemos qué decirles, nos tuvimos impotentes de no saber qué hacer” – Profesora de primaria multigrado de 45 años, Huancavelica.

“Debe continuar el servicio de apoyo emocional, cada maestra está llena de problemas familiares (hijos pequeños, esposo que exige cumpla solo la hora necesaria), de manejo de herramientas tecnológicas, exigencias de los padres de familia, conectividad de los estudiantes, estrés, etc.” – Profesora de inicial de 65 años, Callao.

“Asignar más psicológicos para que nos brinden un poco más de atención y no solo a los pacientes de COVID sino también a los demás maestros que lo requieran, me siento muy agradecida, aliviada, satisfecha, tranquila y optimista frente al futuro y doy gracias a la doctora que me atendió y al MINEDU por la iniciativa” – Directora de secundaria de 53 años, Tacna.

“Sugiero que nos brinden un acompañamiento psicológico más seguido para ver nuestros estados anímicos, ya que hemos estado estresados con el trabajo remoto y más aún con algunos problemas con los padres de familia [...] les agradecería tener más apoyo de parte de ustedes, gracias por el apoyo brindado” – Profesor de primaria de 50 años, Piura.

“Que continúe el programa, me ayuda mucho, sería bueno que sean más llamadas. Le agradezco mucho al doctor” – Profesora de educación básica especial de 60 años, Arequipa.

“Que haya más sesiones, ya que dos son muy pocas para solucionar un problema, necesitamos más sesiones por videoconferencia” – Director de primaria de 51 años, Ucayali.

“Sigam llamando a más maestros que están pasando por situación de secuelas, hay que llegar a más docentes, muy agradecida por su ayuda” – Profesora de inicial unidocente de 53 años, Loreto.

“Que no sea solo una vez, debería darse al inicio y al finalizar el año” – Profesora de primaria de 54 años, Loreto.

“Gracias por los temas tratados y la información brindada, sabemos que no es buena nuestra señal de internet y agradecemos su paciencia” – Profesor de secundaria multigrado de 59 años, Junín (zona VRAEM).

“Que la atención sea al menos una vez al mes y por profesionales como me atendió, le agradezco muchísimo” – Directora de primaria multigrado de 52 años, Lima Provincias.

“Se debe mejorar la conexión con otras instituciones de apoyo, como el Ministerio de la Mujer” – Profesora de primaria multigrado de 40 años, Puno.

“Que continúen con estos espacios, con las llamadas telefónicas para que el maestro tenga confianza en la parte emocional, eso es muy importante para nosotros” – Directora de inicial multigrado de 46 años, Cajamarca.

“Que sigan apoyando, necesitamos aprender a manejar nuestras emociones, es importante que sigan” – Profesora de primaria de 39 años, Tumbes (zona de frontera).

“Debería haber entrevistas a todos los docentes, comenzando por la dirección sí o sí; necesitamos más apoyo psicológico para mejorar a nivel personal y profesional” – Director de secundaria de 62 años, Lima Provincias.

“Si se realizan más llamadas que atienda el mismo profesional que me atendió al inicio, porque ya tuve confianza con él” – Auxiliar de inicial de 45 años, La Libertad.

“Necesitamos siempre del soporte socioemocional porque muchos docentes de zonas rurales lo pasamos más tiempo lejos de la familia. También debe extenderse para que los estudiantes y padres de familia reciban el apoyo o soporte emocional” – Director de secundaria de 46 años, La Libertad.

“El monitoreo debe ser por un lapso mayor, porque con una o dos sesiones el problema no se soluciona, al final no se sabe en qué termino el caso, si fue positivo o negativo o quizás se agravó o se solucionó, se necesita mayor acompañamiento no solo por la pandemia” – Profesor de secundaria de 44 años, Apurímac (ámbito bilingüe).

“Todos los docentes necesitamos este tipo de apoyo socioemocional, no solo debe ser para los que estamos pasando por este problema, sino debería ampliarse para todos” – Profesora de secundaria de 46 años, Lima Metropolitana.

“Se recibe el acompañamiento y uno se siente bien con la conversación, pero hay mucha carga de parte de la UGEL, no respetan nuestro horario, uno siente demasiado estrés, pero igual gracias por haber sido escuchada y compartir mis emociones” – Profesora de primaria de 59 años, Lima Metropolitana.

“Que sean más sesiones, considero que todos necesitamos apoyo emocional después de todo lo vivido. Para mí fue muy reconfortante y motivador” – Profesora de secundaria de 50 años, Callao.

“Que sean más sesiones, que el acompañamiento continúe a los docentes. Es difícil que tengamos esos espacios, deberían hacer seguimiento por lo menos una vez al mes” – Profesora de primaria de 50 años, Tacna.

“Quisiera tener a quien llamar cuando uno se siente con problemas, ya que para mí fue una llamada oportuna” – Profesora de primaria multigrado de 37 años, Moquegua.

“Mayor difusión en las radios y en el canal estatal” – Directora de primaria multigrado de 54 años, Amazonas.

“Continuar con el servicio y más sesiones; en igual forma hablarles a mis superiores, quizás de esa manera puedan cambiar su forma de ser” – Profesora de educación técnico-productiva de 63 años, Ancash.

“Que haya un seguimiento constante de los docentes, me gustaría que me llamaran para contarles cómo me he sentido después de la atención, gracias” – Profesora de secundaria de 42 años, Ayacucho (zona VRAEM).

Especialistas participantes del ACEG

“La participación ha posibilitado tener confianza, comunicación y valoración de la oportunidad conjunta de liberar emociones cargadas, identificar ideas, comprenderlas en el contexto de su vivencia, revalorar recursos, posibilitar salidas y dejarse en soporte del grupo y sus vivencias conectadas”.

“Se valora el espacio y la respuesta efectiva del MINEDU en la situación emergente del COVID, el haber sido tomados en cuenta, nos hace sentir acompañados para retomar con mayor fuerza los compromisos personales, familiares y laborales”.

“Se solicita que el espacio sea dado a otros grupos de las mismas IGED con nuevos grupos y que se pueda transferir la propuesta a los responsables de soporte emocional en cada instancia regional y local para multiplicar el espacio en la comunidad educativa”.

“He abierto mi corazón, he sentido soporte y agradezco la esperanza de mi grupo [...] me compromete y me hace fuerte haber sido escuchada”.

“Hemos tenido momentos difíciles en común, tenía acumuladas mis emociones y ahora lo hemos soltado en grupo [...] fue agradable habernos escuchado en grupo, me hace fuerte y me siento bien”

“Este espacio me ha permitido encontrarme con mis emociones [...] valoro los sentimientos y me siento acompañada, agradezco por el espacio, verbalizar lo que llevamos ha sido útil porque encuentro la confianza que me sobrepone”.

“Necesitábamos plasmar nuestras emociones ante lo que sucede, eso nos motiva para comprender y solucionar [...] me siento tomado en cuenta por el MINEDU”.

“Me he valorado, nos hemos valorado y ello me hace diferente, me sienta presta a desarrollar mis fortalezas para enfrentar la pandemia”.

“La experiencia vivida es importante para reflexionar e identificar capacidades, aprendo a conocer a mis compañeros y agradezco la confianza [...] nuestros recursos son nuestros y hay que ayudar a que otro lo descubran [...] hay recursos que podemos aprender del otro y en conjunto son fuentes de energía y creatividad”.

“Me fortalezo espiritualmente porque me siento escuchada y puedo organizarme ante ello, agradezco el aprendizaje reflexivo de escucharnos, de integrar, de desahogo y de pensar juntos el futuro inmediato”.

“Reconocer nuestras formas de enfrentar la situación de la pandemia reconforma y nos motiva de tener a la familia como centro, nos deja libres, alivia con posibilidades planteadas por nosotros mismos”.

“Las sesiones han sido sencillas pero potentes, me he sentido en confianza y hago extensivo a otros grupos [...] hemos ido de a poco sacando nuestras expresiones y hemos sacado la experiencia, nos hemos planteado algo real y hemos coincidido en nuestra persona y la familia como centro de nuestro autocuidado y seguridad”.

“La estrategia nos ayuda a ampliar su llegada a docentes y especialistas ya que, al ser la situación de la pandemia inédita, no sabíamos en muchos casos qué decir a los colaboradores”.

“Me alivia ser escuchado y escuchar, es interesante cómo la experiencia de cada uno te puede ayudar para sobrellevar la propia [...] no nos quedemos paralizados, necesitamos actuar ante la pandemia”

Especialistas participantes de la Asistencia Técnica

“Deberían ser más días de capacitación y no maratónico en la tarde debido que realizamos actividades de trabajo”.

“Me gustaría que cada especialista que exponga su tema lo desarrolle de inicio a final y que se tome en cuenta las preguntas que se hacen en el chat”.

“Felicitó al equipo, me he sentido cómoda en el evento ya que los ejemplos son parte del quehacer cotidiano en el campo educativo [...] lo que sí pediría es que todo el material nos lo compartan, gracias”.

“Necesitamos más ejercicios de relajación, pero que antes nos informen qué es lo que vamos a hacer, como estar con ropa cómoda o tratar de encender la cámara desde el inicio y al final de las sesiones”.

Del equipo implementador

Supervisor para el centro de atención telefónica especializada en contención de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) – ACEI

“Generalmente tenemos una cultura con escaso interés en temas socioemocionales y el cuidado de la salud mental, lo cual influye en el poco interés de los servicios existentes”.

“Con el ACEI se logra cuestionar el modelo PAP que dice que puede ser realizado por cualquier profesional, pero la población que se atiende aquí es particular y posee características y necesidades específicas [...] los indicadores socioemocionales deben ser leídos bajo el sistema que los contiene”.

“A pesar de no tener personal completo, el equipo ha tenido que ser multitarea para asegurar que se ejecuten actividades previstas [...] El perfil de los psicólogos debería ser complementado con inducción en temas comunitarios y trabajo con proyectos, en uso de Excel y elaboración de informes técnicos”.

“Se requiere instalar un modelo de acompañamiento socioemocional, similar al acompañamiento pedagógico, que pueda ser más estable y que las regiones estén a cargo; el área de Bienestar Docente se encargaría de alinear y supervisar las intervenciones, asumiendo su rol rector”.

Psicólogo operador – ACEG

“Culturalmente no tenemos alfabetización emocional [...] hombres que expresan su tristeza son vistos como débiles, mujeres que expresan cólera son poco femeninas”.

“Las estrategias grupales permiten que personas que atraviesan situaciones parecidas puedan expresar sus vivencias, temores y miedos y, a partir de ello, el grupo realizar la contención mediada por orientaciones del acompañante”.

“Los recursos se expresan y exteriorizan o verbaliza; se va descubriendo recursos personales que son positivos para uno mismo [...] [...] la simbolización de la emoción se considera sanadora”.

“Se busca brindar contención grupal a especialistas que les permita sentirse acompañados en la coyuntura, para que luego, ampliando recursos, lo hagan con docentes y estos a su vez a estudiantes”.

“Si bien se contaron con diversas herramientas, la coyuntura hizo difícil aplicarlas [...] las personas atendidas atravesaban duelo o estaban en recuperación luego del contagio; ante ello, no se consideró apropiado aplicarles una encuesta, era algo muy intrusivo para ese momento”.

Asesor(a) técnico(a) para los procesos de implementación o mejora de estrategias de atención socioemocional desarrollados en los territorios seleccionados

“Con la asistencia técnica queremos fortalecer la capacidad técnica instalada en las regiones, como un todo, para que tengan una respuesta regional y local frente a las demandas de soporte socioemocional de la comunidad educativa”.

“Si bien es cierto que implementamos en regiones la asistencia técnica, la idea es posicionar el tema con los tomadores de decisión para que incorporen en sus documentos normativos y de gestión, propuestas de políticas públicas regionales para que sea sostenible en el tiempo”.

“En función a este piloto se han validado estrategias, acompañamientos y paquetes, se deberían ampliar a más regiones, ir pensando en un plan de contingencia ante los eventos que vayan a venir”.

“Es importante que el personal capacitado se mantenga, pero eso ya escapa de nosotros y las regiones, es un asunto más de presupuesto”.

“Debería fortalecerse la articulación intersectorial, junto con otras instituciones que también prestan el servicio, ya sea público o privado y desarrollar acciones conjuntas en el marco de la salud social [...] será importante hacer un mapa de actores e involucrar a la municipalidad y a grupos ciudadanos organizados involucrados en la salud mental”.

“Felicitó al equipo, me he sentido cómoda en el evento ya que los ejemplos son parte del quehacer cotidiano en el campo educativo [...] lo que sí pediría es que todo el material nos lo compartan, gracias”.

Responsable de recursos

“Los docentes se sienten muy abandonados por el Ministerio de Educación, sobre todo los que se encuentran muy alejados en zonas rurales, sienten que no hay preocupación, que hacen todo su trabajo solos [...] el tener un poco de acercamiento los hace sentir bastante bien y se sienten muy agradecidos, porque se dan cuenta que desde el MINEDU sí pensamos en ellos”.

“El propósito del portal es tener un alcance mayor a los docentes, porque nos vemos limitados con la atención ACEI [...] existen niveles de afectación, podrían ser muy afectados y en ese caso tienen a los psicólogos que los pueden escuchar y dar pautas o herramientas, pero en otros casos en donde nos se animan a llamar o se sienten cargados y necesitan material para saber dar respuestas, para ellos existe el portal para su autocuidado, de sus hijos y su propia familia”.

“La principal preocupación es que no tenemos a una persona que se dedique a ver el contenido exclusivo del portal [...] debería ver alguien que se dedique a buscar, identificar, curar y adaptar los recursos, a gestionar con otras entidades la realización de recursos [...] el portal es una gran ventana que nos va a ayudar a mucha gente”.

“Se debería alimentar siempre el portal con los recursos que sean de interés del docente, que tengan recursos que los ayuden para cada aspecto que demandan [...] mapear qué necesidades tiene siempre el docente y que el portal se alimente de los temas de su interés”.

De tomadores de decisión

Directora de la DIBRED

“TED surge como respuesta institucional respecto a las afectaciones de la salud física de docentes [...] dada la urgencia, sobre la marcha se fueron estructurando los componentes, para lo cual se tuvo que afectar la ejecución de otras actividades de la Dirección para darle total prioridad”.

“Esta estrategia es la puerta de entrada para empezar a hablar de un bienestar integral y preventivo; se requiere que tanto la estrategia y la normativa al respecto oriente a los especialistas de IGED en cuanto a la atención física y emocional de docentes, dando mayor interés a la agenda de bienestar docente”.

“El tema socioemocional está en las demandas del sindicato para poder tener seguridad ante el retorno presencial a clases”.

“La asistencia técnica pasa de ser un servicio pensado de atención directa al usuario a tener la necesidad de tener intermediación, fortaleciendo capacidades que puedan mantener sus propias estrategias [...] cubre la necesidad de transferencia de servicios de atención al bienestar de manera integral”.

Asesora de la DIGEDD

“La actual gestión de la Dirección General tiene la prioridad de facilitar las mejores condiciones para que los docentes, en sus diferentes funciones del sistema educativo, cumplan sus principales acciones. En el caso de la DIBRED, brindar servicios y recursos de bienestar desde una perspectiva integral”.

“Un portal que no se alimenta ni se actualiza permanentemente, va a perder fuerza, los recursos pierden vigencia [...] se debe actualizar constantemente y esta tarea no se debe distribuir entre varias personas, debe haber un rol específico que impulse la gestión de contenidos”.

“La pestaña referida a docentes dentro de la página web de Aprendo en Casa, debería incorporar material generado por la Dirección General adicional a las programaciones curriculares, incluyendo recursos que promuevan el desarrollo de competencias socioemocional y ciudadanas”.

“[...] La IGED también se ve afectada, ante ello surge la estrategia de contención grupal [...] Este servicio debería ser fortalecido, la contención grupal no debería ser solo para atender, sino que el paso de esta experiencia más el plus de la capacitación, debería permitir replicar la experiencia; con ello, se podrá atender espacios locales y empoderar a la institución educativa”.

“La estrategia de comunicación no fue muy efectiva para llegar a los docentes de ámbitos vulnerables [...] se debería coordinar con la DISER para llegar a docentes de servicios educativos multigrados”

Coordinador de Bienestar Docente

“Como DIBRED se tiene varios años de experiencia en trabajo con salud socioemocional; con dicho precedente y experiencia se logró atender a docentes como respuesta al contexto de emergencia sanitaria”.

“La atención grupal debería tener un sentido más hacia lo preventivo y promocional; no busca acercarse a situaciones complejas. En el abordaje se deben identificar aquellas que requieren ser derivadas para el ACEI (y viceversa) aunque no se ha contado con capacidad en personal para la atención [...] No se pudo contratar a personal específico, lo tuvo que asumir una especialista del equipo de Bienestar”.

“No siempre existe un nivel adecuado de articulación de DRE y UGEL, son realidades distintas, ni los recursos necesarios para la sostenibilidad de la estrategia [...] a raíz de la asistencia técnica, las propias regiones reconocieron sus logros y esfuerzos”.

“La estrategia tiene que generar un impacto en Aprendo en Casa a nivel de normativa y orientaciones”.

“7 de cada 10 atenciones corresponden a mujeres, por lo que se entiende que el COVID-19 tiene un impacto diferenciado en mujeres; la respuesta debe tener un énfasis en el factor género. Asimismo, determinar cómo afecta a diversos grupos, incluyendo por diferencia lingüísticas y culturales”.

5.3. IDENTIFICAR DIFICULTADES, ASPECTOS DE MEJORA Y BRINDAR RECOMENDACIONES AL EQUIPO IMPLEMENTADOR

A partir del análisis de las encuestas, entrevistas y revisión de documentación técnica, se identificaron los principales cuellos de botella y dificultades, producto de los cuales se establecen las siguientes recomendaciones de mejora a nivel de diseño, implementación y sostenibilidad de la estrategia.

Recomendaciones de diseño

- El retorno a la presencialidad y el contexto de austeridad, traerá nuevos desafíos en los docentes; por lo que sería ideal establecer un componente relacionado a la articulación interinstitucional, prestando especial atención y seguimiento a las acciones realizadas a nivel interno (otras direcciones MINEDU), como externo (instituciones aliadas, gobiernos regionales y municipios locales) y poder identificar, ordenar y canalizar recursos (intelectuales, técnicos y presupuestales) que aporten al modelo y eviten la duplicidad en el sector.
- Un banco de recursos que no incorpora nuevo material ni se actualiza constantemente, perderá eventualmente interés, vigencia y utilidad. A partir del convenio generado con la Fundación Wiese, repotenciar y visibilizar la plataforma web, incluyendo la funcionalidad de cargar documentos y generar reportes automáticos de los principales indicadores con desagregación a nivel regional y local, brindando un retorno adecuado de información y siendo una fuente de consulta para IGED.
- Esta acción debe ir acompañada de un perfil que asuma las funciones a tiempo completo de diseño, gestión y evaluación de recursos, adecuándolo a las diversas poblaciones y sus realidades lingüísticas, culturales, necesidades específicas y de accesibilidad.
- El servicio ACEI debe adecuarse en función de los perfiles de sus beneficiarios. Las diversas problemáticas socioemocionales generan afectaciones diferenciadas en los subgrupos analizados (sobre todo según factores interculturales y de género).
- Considerando los picos de atención del ACEI, se podría establecer momentos específicos para que el mismo personal que opera el servicio pueda realizar acciones de Asistencia Técnica durante el año. El perfil deberá ser versátil, por lo que sería ideal contar con el recurso humano ya capitalizado en esta experiencia. Asimismo, se recomienda continuar con los espacios de ventilación emocional con apoyo especializado.
- El servicio ACEG debe reestructurarse, considerando la pertinencia de permanecer como una modalidad grupal dentro del componente de contención emocional o, como uno adicional, enfocado en la consejería grupal. Se mencionó en el análisis que éste debería tener un sentido más hacia lo preventivo y promocional, debiendo evitar acercarse a situaciones más complejas, que deberían ser atendidas mediante su articulación con el ACEI.
- Un especialista que pase por la experiencia ACEG y/o Asistencia Técnica, debería ser punto focal para continuar con la realización de réplicas en regiones.
- Aprovechar las potencialidades que trae consigo la virtualización de la educación a distancia y establecer una serie de cursos MOOC con terminología, métodos y/o protocolos para las atenciones ACEI y ACEG, tomando como referencia la experiencia llevada a cabo en el paquete formativo; los mismos que pueden complementarse con talleres virtuales a nivel regional y liderado por especialistas IGED y el equipo de asistencia técnica de MINEDU, estableciendo el balance de los cursos y brindando recomendaciones respecto a la planificación, articulación y sostenibilidad de estrategias a nivel local.

Recomendaciones de implementación

- Establecer sesiones de inducción para el equipo implementador, en temas relacionados a terminología y cómo opera el sistema y la comunidad educativa a nivel central y regional, así como otros asociados al bienestar docente. Con ello se logrará una base común sobre la cual desplegar las estrategias priorizadas.
- Establecer hojas de ruta y protocolos claros que incluyan flujogramas y plazos de las tareas a realizar; asimismo, para las atenciones ACEI y ACEG, se deberán establecer cajas de herramientas

previamente validadas, que faciliten el trabajo según casuística y definir un plan de formación interno, con apoyo antes y durante de instituciones aliadas.

- Con el fin de optimizar los tiempos en la carga, validación, sistematización, procesamiento y seguimiento, un equipo transversal deberá establecer: a) matrices que validen la información cargada, b) gráficos y tablas generadas automáticamente, y c) formatos que estandaricen los reportes y presentaciones. Su procedimiento deberá contar con un espacio de 4 hrs. en la sesión de inducción al equipo, así como en el tratamiento de data bajo criterios de confidencialidad.
- Todos los instrumentos de evaluación o medición deberán tener previamente una revisión metodológica para determinar su utilidad, pertinencia y coherencia con los productos esperados por la estrategia.
- Gestionar la información que se produce implica: a) mejorar su desempeño basado en los resultados logrados, b) fortalecer los procesos de toma de decisión poniendo a disposición información clara y oportuna, c) contribuir al aprendizaje institucional, identificando lecciones aprendidas que sirvan para futuras implementaciones, y d) favorecer el conocimiento colectivo de la estrategia y cómo opera.
- Mejorar la estrategia de comunicación, potenciando principalmente la difusión del portal y ACEI, para ello se deberá establecer criterios y pautas. Esta acción debe incidir principalmente en aquellas regiones con menor presencia, desde acciones más intensivas como spots radiales y el envío de banners para las páginas web de las IGED, así como la grabación y difusión de videos cortos de los beneficiarios que promocionen los servicios desde los canales y redes sociales del MINEDU.

Recomendaciones para la sostenibilidad

- Racionalizar el gasto público implica adoptar una lógica de atención a necesidades sectoriales, pero operadas por diversos responsables. Así un mismo objetivo podría ser abordado por varios servicios, con distintos responsables que coordinan para alinear conceptos y articular sus acciones bajo un horizonte común a mediano y largo plazo; posibilitando el diseño, escalamiento y conclusión de estrategias orientadas al bienestar socioemocional en docentes (y otros mediadores de aprendizaje) de manera organizada, progresiva, en función a resultados esperados y sin perjuicio de las otras alternativas existentes.
- Ejercer rectoría en materia de bienestar docente, requiere del establecimiento de normativa que regule el diseño e implementación de estrategias que aborden la temática a nivel nacional, estableciendo criterios mínimos que aseguren calidad en IGED y faciliten el seguimiento y control concurrente por el MINEDU. Para ello, se tendrá que establecer un proyecto de dispositivo normativo, validado a través de mesas técnicas con actores representantes de la política educativa en regiones.
- Lo presupuestal ha limitado el alcance y la continuidad de la estrategia, por lo que será crucial establecer una plataforma sostenible para la puesta en marcha de servicios de este tipo, con presupuesto previsible en un marco multianual y con procesos de transferencia a regiones. Se requerirá pasar de APNOP (acciones presupuestales que no terminan en productos) a Productos o Actividades que formen parte de uno o más Programas Presupuestales (PP) con componente docente. Para ello, será necesario “empaquetar” esta experiencia, con evidencia sobre la problemática, su correspondencia con el objetivo y alternativas de solución que la justifiquen.
- Es importante destacar que la agenda de bienestar socioemocional, se encuentra como uno de los cuatro propósitos del PEN al 2036; asimismo, se cuenta con la orientación estratégica referida a docentes, en donde se establece la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y el ejercicio de la labor de docentes para que sean desafiantes, satisfactorias, consoliden su vocación y contribuyan a su bienestar tanto material como social. Desde este marco, se pueden establecer propuestas técnicas que operativicen los propósitos y orientaciones, en servicios específicos de apoyo socioemocional para docentes, directivos y especialistas. Esta acción debería concretizarse en el proyecto de Política Nacional de Política Nacional de Desarrollo Docente y Otros Mediadores de Aprendizaje a través de lineamientos, servicios o medidas específicas a implementar a largo plazo.
- Ya sea a través de una política nacional o de programas presupuestales, se tendrá que brindar asistencia técnica en regiones para la incorporación de estas acciones en los documentos institucionales a nivel regional y local, buscando alineamiento e incidencia para promover una agenda común de atención al bienestar integral docente, según sus problemáticas específicas.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020a). La opinión de más de 8,000 familias sobre la educación remota durante la pandemia. BID: Washington D.C. En: <https://blogs.iadb.org/educacion/es/opinieducacionremota/>
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020b). 8,000 familias en Perú nos cuentan sobre el costo socioemocional de la pandemia COVID-19. BID: Washington D.C. En: https://blogs.iadb.org/educacion/es/costosocioemocionalcovid19/#_ftn1
- Copestake, J. (2008). Wellbeing and Development in Peru. Local and Universal Views Confronted. Prepared for delivery at the 2009 Congress of the Latin American Studies. Palgrave Macmillan. https://www.researchgate.net/publication/228942146_Wellbeing_and_Development_in_Peru_Global_and_Local_Views_Confronted
- Diener, E., Ng, W., Harter, J., & Arora, R. (2010). Wealth and happiness across the world: Material prosperity predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1), 52–61. En: <https://content.apa.org/record/2010-12776-004>
- Duckworth, A., Quinn, L. y M. Seligman (2009). Positive predictors of teacher effectiveness, *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 4:6, 540-547. En: https://www.researchgate.net/publication/233069767_Positive_Predictors_of_Teacher_Effectiveness
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2020a). Educación en pausa. Una generación de niños y niñas en América Latina y el Caribe está perdiendo la escolarización debido al COVID-19. En: <https://www.unicef.org/lac/media/18251/file/Educacion-en-pausa-web-1107.pdf>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2020b). Contención emocional de equipos directivos y herramientas para docentes y familia: el acompañamiento a la comunidad educativa en un contexto de emergencia. <https://www.unicef.org/argentina/media/8436/file/Serie-Conduccion-Covid-3.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y P. Baptista (2010). Metodología de investigación. 4ta Edición. México: Editorial The McGraw-Hill.
- Kaffenberger, M. 2020. Modeling the Long-Run Learning Impact of the COVID-19 Learning Shock: Actions to (More Than) Mitigate Loss. RISE Insight. En: <https://riseprogramme.org/publications/modeling-long-run-learning-impact-covid-19-learning-shock-actions-more-mitigate-loss>
- Kahneman, D. y Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but no emotional well-being. *PNAS* September 21, 2010 107 (38) 16489-16493. En: <https://www.pnas.org/content/107/38/16489>
- MINSA (2020). Guía técnica para el cuidado de la salud mental en la población afectada, familias y comunidad en el contexto del covid-19 (RM N° 186-2020-MINSA).
- Programa de Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD). (2020). COVID-19 y educación primaria y secundaria: repercusiones de la crisis e implicaciones de política pública para América Latina y el Caribe. PNUD LAC C19 PDS No. 20. En: <https://www.unicef.org/lac/media/16851/file/CD19-PDS-Number19-UNICEF-Educacion-ES.pdf>
- Stiglitz, Sen y Fitoussi (2009). Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress. En: <http://files.harmonywithnatureun.org/uploads/upload112.pdf>
- Zhang, W., Wang, Y., Yang, L., & Wang, C. (2020). Suspending classes without stopping learning: China's education emergency management policy in the COVID-19 Outbreak. *Journal of Risk and Financial Management*, 13, 55. En: <https://www.mdpi.com/1911-8074/13/3/55/pdf>

ANEXO 1 – MATRIZ DE INDICADORES

TABLA RESUMEN	MEDICIÓN
RESULTADO	
Se promueve el autocuidado de la salud física y socioemocional de docentes a través de recursos y servicios de atención que les permiten enfrentar los cambios experimentados a consecuencia de la crisis sanitaria, aislamiento social y las exigencias y desafíos de adaptación al trabajo remoto.	
Indicador R1. Porcentaje de beneficiarios que considera que la atención de soporte socioemocional recibida fue clara y le fue utilidad porque le ayudó a resolver su problema	93.9%
Indicador R2. Porcentaje de beneficiarios que se encuentra satisfecho o totalmente satisfecho con la atención de soporte socioemocional recibida	83.7%
Indicador R3. Porcentaje de beneficiarios que consideran que la asistencia técnica les fue de utilidad y cubrió sus expectativas	91.2%
Indicador R4. Porcentaje de beneficiarios que considera que la duración, metodología y condiciones ambientales de la asistencia técnica fueron adecuadas	79.6%
PRODUCTOS	
PRODUCTO 1. PORTAL WEB: Docentes disponen de un portal web con diversos recursos y canales de atención que promueve el cuidado de su salud física y socioemocional	
Indicador P1.1. Número total de sesiones registradas en el portal web (visitas)	309,800
Indicador P1.2. Número de usuarios registrados en el portal web	30,627
Indicador P1.3. Número de recursos disponibles a través del portal web	71
PRODUCTO 2. ACOMPAÑAMIENTO SOCIOEMOCIONAL: Docentes acceden a estrategias de acompañamiento psicológico individuales y grupales que permiten prevenir y afrontar situaciones de desborde emocional	
Indicador P2.1. Número de docentes atendidos por ACEI	1,384
Indicador P2.3. Número de atenciones ACEI realizadas	2,904
Indicador P2.2. Número de especialistas atendidos por ACEG	166
Participantes en 1 sesión	16.9%
Participantes en 2 sesiones	9.6%
Participantes en 3 sesiones (apoyo efectivo)	78.3%
PRODUCTO 3. ASISTENCIA TÉCNICA: Instancias de Gestión Educativa Descentralizada reciben asistencia técnica para mejorar su capacidad de respuesta a las demandas de soporte socioemocional generadas en sus localidades	
Indicador P3.1. Número de especialistas participantes de las sesiones de capacitación en ACEI (paquete formativo)	59
Participantes en 3 sesiones	6.8%
Participantes en 4 sesiones (capacitación efectiva)	93.2%
Indicador P3.2. Número de especialistas participantes de las sesiones de capacitación en ACEG (paquete formativo)	13
Participantes en 3 sesiones	53.8%
Participantes en 4 sesiones (capacitación efectiva)	46.2%
Indicador P3.3. Número de especialistas participantes de las reuniones de trabajo para el fortalecimiento (paquete de gestión)	12
Indicador P3.4. Número de psicólogos participantes de los laboratorios de casos	125
Indicador P3.5. Número de especialista y directores de gestión pedagógica en DRE participaron del intercambio de experiencias	22
ACTIVIDADES	
ACTIVIDAD 1. SELECCIÓN Y DIFUSIÓN DE RECURSOS	
Indicador A1.1. Porcentaje de recursos publicados según tipo	
Recursos del tipo gráficos	49.3%
Recursos del tipo videos	32.4%
Recursos del tipo lecturas	18.3%

Indicador A1.2. Porcentaje de recursos publicados según derecho de autor	
Recursos elaborados por organizaciones aliadas	66.2%
Recursos elaborados por MINEDU	33.8%
ACTIVIDAD 2. GESTIÓN DEL PORTAL WEB	
Indicador A2.1. Número de sesiones realizadas	53,297
Indicador A2.2. Promedio de documentos revisados por sesión	3.7
ACTIVIDAD 3. PROGRAMACIÓN DE LAS ATENCIONES ACEI	
Indicador A3.1. Porcentaje de atenciones según forma en la que se enteró del servicio	
Buscando ayuda psicológica en internet	3.3%
Correo electrónico enviado por MINEDU	5.1%
Director/a compartió enlace de página web	3.3%
Facebook	16.6%
Llamada de equipo "Te Escucho Docente" (TED)	8.4%
Página Web del MINEDU	22.5%
Portal PerúEduca	11.8%
Portar Web "Te Escucho Docente" (TED)	4.3%
Recomendación de colega	12.0%
SMS enviado por MINEDU	7.7%
UGEL envió enlace a través de WhatsApp	4.9%
Indicador A3.2. Porcentaje de atenciones según región	
Amazonas	1.1%
Ancash	4.5%
Apurímac	8.7%
Arequipa	2.8%
Ayacucho	3.3%
Cajamarca	4.4%
Callao	2.8%
Cusco	3.2%
Huancavelica	2.3%
Huánuco	2.5%
Ica	3.0%
Junín	4.8%
La Libertad	4.1%
Lambayeque	2.2%
Lima Metropolitana	20.5%
Lima Provincias	4.1%
Loreto	5.7%
Madre De Dios	0.4%
Moquegua	1.3%
Pasco	1.1%
Piura	6.9%
Puno	4.5%
San Martín	1.6%
Tacna	1.0%
Tumbes	1.1%
Ucayali	2.2%
Indicador A3.3. Porcentaje de atenciones según indicadores socioemocionales	
Estrés laboral	16.1%
Ansiedad	14.5%
Necesidad de expresar su vivencia	13.7%
Temor asociados a contagio	9.8%
Duelos	4.6%
Sentimientos de tristeza	4.4%
Dificultades médicas relacionadas a la COVID19	3.6%
Frustración	3.5%
Estrés agudo y estrés post traumático (distinto a estrés laboral)	3.4%
Dificultad para regular emociones	3.4%
Somatizaciones	2.3%
Depresión	2.2%
Problemas en la conyugalidad	2.0%
Irritabilidad	2.0%

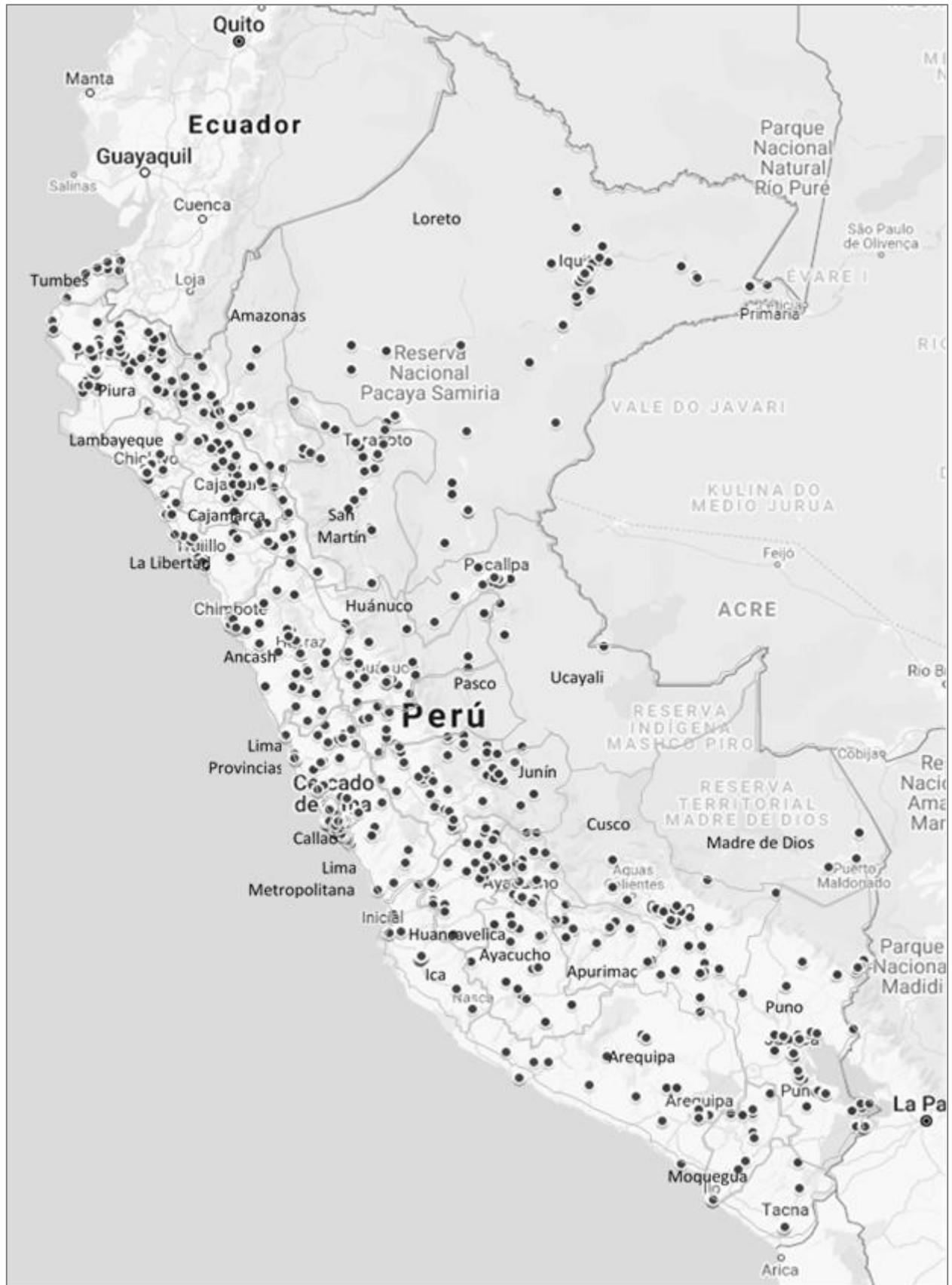
Problemas en la parentalidad	1.4%
Inadecuado soporte social	1.3%
Disminución de la autoeficacia	1.2%
Problemas de Comunicación con el entorno	1.0%
Problemas médicos (padecimientos médicos)	1.0%
Incertidumbre	1.0%
Impotencia	0.9%
Sentimiento de soledad	0.8%
Preocupación por dificultades económicas	0.7%
Preocupación por familiares con enfermedades físicas	0.7%
Problemas médicos (enfermedades crónicas)	0.7%
Sentimiento de culpa	0.7%
Presencia de trastornos psiquiátricos en el docente	0.7%
Impaciencia	0.6%
Violencia familiar	0.5%
Preocupación por familiares con problemas psicológicos	0.4%
Dudas sobre procesos administrativos	0.3%
Temor asociado enfermedad	0.2%
Dificultades en el sueño	0.1%
Aislamiento social	0.03%
Dolores e inflamaciones secuelas post covid.	0.03%
Indicador A3.4. Porcentaje de atenciones según nivel de complejidad (semáforo)	
Llamadas de psicoeducación y PAP (verde)	79.5%
Llamadas de atención psicológicas breves (amarillo)	19.2%
Llamadas para derivación o referencia a instituciones de salud (rojo)	1.3%
Indicador A3.5. Porcentaje de atenciones según mes de atención	
Julio	15.7%
Agosto	17.2%
Septiembre	24.6%
Octubre	19.1%
Noviembre	16.5%
Diciembre	6.9%
Indicador A3.6. Duración media por atención realizada (en minutos)	43.8

ACTIVIDAD 4. DESARROLLO DE ATENCIONES DE CONTENCIÓN INDIVIDUAL (ACEI)

Indicador A4.1. Porcentaje de beneficiarios ACEI según género	
Mujer	70.4%
Hombre	29.6%
Indicador A4.2. Porcentaje de beneficiarios ACEI según tipo de cargo	
Docente	84.7%
Directivo	12.9%
Jerárquico	1.7%
Auxiliar De Educación	0.8%
Indicador A4.3. Porcentaje de beneficiarios ACEI según grupos etarios	
16 a 34	11.4%
35 a 44	27.3%
45 a 59	53.5%
60 a más	7.8%
Indicador A4.4. Porcentaje de beneficiarios ACEI según ámbito laboral	
Urbano	61.4%
Rural 1	15.5%
Rural 2	12.2%
Rural 3	10.8%
Indicador A4.5. Porcentaje de beneficiarios ACEI según nivel de enseñanza	
Básica Regular Inicial	20.3%
Básica Regular Primaria	34.4%
Básica Regular Secundaria	40.2%
Básica Alternativa	1.4%
Básica Especial	1.7%
Técnico Productiva	1.7%
Administración	0.4%

ACTIVIDAD 5. DESARROLLO DE LLAMADAS DE SEGUIMIENTO ACEI	
Indicador A5.1. Porcentaje de beneficiarios atendidos por ACEI que tuvieron llamadas de seguimiento	86.0%
Indicador A5.2. Duración media por llamada de seguimiento realizada (en minutos)	17.5
ACTIVIDAD 6. PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS RESPECTO A LOS PSICÓLOGOS ACEI	
Indicador A6.1. Porcentaje de docentes beneficiarios que fueron atendidos adecuadamente y se sintieron escuchados por la persona que lo atendió	98.5%
Psicólogo 1	94.5%
Psicólogo 2	100.0%
Psicólogo 3	97.0%
Psicólogo 4	98.6%
Psicólogo 5	100.0%
Psicólogo 6	100.0%
Indicador A6.2. Porcentaje de docentes beneficiarios que fueron atendidos de forma puntual	97.7%
Psicólogo 1	96.4%
Psicólogo 2	100.0%
Psicólogo 3	94.0%
Psicólogo 4	98.6%
Psicólogo 5	98.4%
Psicólogo 6	98.7%
ACTIVIDAD 7. DESARROLLO DE ATENCIONES DE CONTENCIÓN GRUPAL (ACEG)	
Indicador A7.1. Porcentaje de beneficiarios de ACEG según género	
Mujer	53.6%
Hombre	46.4%
Indicador A7.2. Porcentaje de beneficiarios ACEG según tipo de IGED en la que laboran	
DRE	39.8%
UGEL	60.2%
ACTIVIDAD 8. DESARROLLO DE LA ASISTENCIA TÉCNICA - PAQUETE FORMATIVO ACEI	
Indicador A8.1. Porcentaje de beneficiarios AT ACEI según género	
Mujer	64.4%
Hombre	35.6%
Indicador A8.2. Porcentaje de beneficiarios AT ACEI según tipo de IGED en la que laboran	
DRE	32.2%
UGEL	67.8%
Indicador A8.3. Porcentaje de asistencia según sesión prevista para la AT ACEI	
Autocuidado y Triage	100.0%
Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) y Habilidades de intervención	100.0%
Apoyo Psicosocial	100.0%
Duelo y Pérdida	93.2%
ACTIVIDAD 9. DESARROLLO DE LA ASISTENCIA TÉCNICA - PAQUETE FORMATIVO ACEG	
Indicador A9.1. Porcentaje de beneficiarios AT ACEG según género	
Mujer	38.5%
Hombre	61.5%
Indicador A9.2. Porcentaje de beneficiarios AT ACEG según tipo de IGED en la que laboran	
DRE	53.8%
UGEL	46.2%
Indicador A9.3. Porcentaje de asistencia según sesión prevista para la AT ACEI	
Primera sesión	100.0%
Segunda sesión	100.0%
Tercera sesión	100.0%
Cuarta sesión	46.2%

ANEXO 2 – ALCANCE DE LAS ATENCIONES DE CONTENCIÓN EMOCIONAL INDIVIDUAL



ANEXO 3 – INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

ENCUESTA PARA DOCENTES Y DIRECTORES CON ATENCIONES DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIOEMOCIONAL INDIVIDUAL (ACEI-TED)

Objetivos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Explorar las opiniones de los beneficiarios directos con respecto a la pertinencia, utilidad y calidad de los recursos y servicios. ▪ Explorar las opiniones de los beneficiarios directos con respecto al personal que brinda las atenciones. ▪ Detallar aspectos relacionados a la incidencia, articulación, difusión y seguimiento existente como acciones de soporte a la implementación de los componentes. 	Plazo: 10/12/20 al 18/12/20 Correo para almacenamiento de respuestas: teescuchodocente2020@gmail.com
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Estimado(a) docente / director(a),

Desde la Dirección de Promoción del Bienestar y Reconocimiento Docente (DIBRED), saludamos la labor que ha venido realizando durante el presente año. Asimismo, le informamos que usted ha sido seleccionado para conocer su percepción respecto a la atención socioemocional brindada a través de las llamadas telefónicas realizadas por el equipo de psicólogos de la Estrategia “Te Escucho Docente”.

Sus respuestas serán valiosas para mejorar el servicio durante el próximo año, por lo cual lo invitamos a llenar el presente formulario, el cual tiene una duración aproximada de 12 min.

La fecha límite para completar el formulario es: viernes 18 de diciembre hasta las 4:00 pm.

1. DIFUSIÓN DE LA ESTRATEGIA

Pregunta	Opciones
¿Cómo se enteró del servicio?	Buscando ayuda psicológica en internet Portal TED Director/a compartió enlace de página web Facebook Recomendación de colega Correo electrónico MINEDU UGEL envió WhatsApp con enlace SMS MINEDU Portal MINEDU Portal PerúEduca Página web MINEDU Llamada de equipo TED

2. OPORTUNIDAD EN LA ATENCIÓN

Pregunta	Opciones
¿Las llamadas telefónicas se realizaron en el día y horario esperado?	Sí No
¿Cuántos días pasaron desde que envió su formulario hasta que se contactaron telefónicamente con usted?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 Más de 20 días

3. CALIDAD Y UTILIDAD DE LA ATENCIÓN

Pregunta	Opciones
¿La información que recibió respecto al objetivo y características del acompañamiento socioemocional brindado (llamada telefónica) fue clara?	Sí No
¿La atención qué tanto le ayudó con el tema u objetivos a tratar conversado con el (la) psicólogo(a)?	Nada Poco Más o menos Bastante Mucho
¿La atención recibida le fue útil?	Sí No
¿Por qué considera que le fue de utilidad? / ¿Por qué considera que NO fue de utilidad?	Abierto

4. EVALUACIÓN DEL PERSONAL QUE LE BRINDÓ LA ATENCIÓN

Pregunta	Opciones
¿Se sintió escuchado durante toda la llamada telefónica por la persona que lo atendió?	Sí No
¿Considera que fue tratado con respeto y cordialidad por la persona que lo atendió?	Sí No
En una escala del 1 al 10, ¿cómo calificaría la atención recibida?	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5. EVALUACIÓN FINAL

Pregunta	Opciones
¿Seleccione algunas palabras que describan cómo se sintió con el servicio brindado? (máximo 2 opciones)	Acompañada Agradecida Alegre Aliviado Apoyada Bienestar Calidad Confianza Eficiente Escuchada Feliz Fortalecida Gratitud Necesario Oportuno Optimismo Preciso Reconfortada Resiliencia Satisfecha Segura Tranquila
¿Qué tan satisfecho/a se encuentra con la llamada de atención socioemocional recibida?	Totalmente insatisfecho Insatisfecho Algo o moderadamente satisfecho Satisfecho Totalmente satisfecho
Si un colega necesitara ayuda similar, ¿le recomendaría el servicio de "Te Escucho Docente"?	Sí No Tal vez
Sugerencias y/o recomendaciones de mejora para el siguiente año	Abierta

Su respuesta se ha registrado con éxito. Gracias por su contribución para la mejora del servicio.

Le invitamos a revisar los recursos de soporte socioemocional que tenemos a su disposición:

<https://www.minedu.gob.pe/teescuchodocente/>

Atentamente,

DIBRED - Ministerio de Educación

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ACTORES TOMADORES DE DECISIÓN, RESPONSABLES Y EQUIPO A CARGO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA TED

FECHA - HORA	ROL
11/12/2020 - 3pm	Directora DIBRED
<p>La entrevista buscará tratar aspectos relacionados a la manera en la que surgió la estrategia “Te Escucho Docente” y en identificar factores que limitan o potencian su implementación y sostenibilidad. Las preguntas serán abordadas bajo cierto orden. ¿Nos permite grabar la entrevista? Esto con el fin de facilitar el procesamiento de la información.</p> <p><u>Perfil del actor entrevistada</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes de iniciar la entrevista, cuéntenos un poco acerca de usted, ¿cuál es su especialidad?, ¿desde hace cuánto trabaja en el MINEDU? ▪ Como directora, ¿cuál considera que es su principal misión y las apuestas clave (urgente/importante) durante su gestión? ▪ ¿Y las principales dificultades para llevarlo a cabo? <p><u>Con respecto al diseño</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hablemos de la razón de ser de la estrategia, ¿cómo y en qué contexto surge? ▪ ¿Considera que la estrategia identifica claramente cuáles son los problemas que busca atender? ▪ ¿Considera que propone alternativas (componentes) acordes a ellas y de interés para los beneficiarios / actores relacionados directa o indirectamente? ▪ ¿El personal contratado y el asignado es suficiente?, ¿poseen el perfil indicado? <p><u>Con respecto a la implementación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En cuanto a la ejecución de TED, ¿se ha mantenido la apuesta original de la estrategia o ha variado durante su implementación?, ¿de qué manera? ▪ ¿Consideras que dichos cambios pudieron ser previstos?, ¿de qué manera? ▪ ¿Cuáles han sido las principales limitaciones o dificultades presentadas hasta el momento? ▪ ¿Recibes información de parte de los responsables de la estrategia respecto al avance de la misma?, ¿de qué tipo?, ¿cada cuánto? ▪ ¿Te es de utilidad la información recibida?, ¿qué faltaría incluir? ▪ Desde tu percepción, ¿se ha llevado a cabo una implementación esperada?, ¿en qué aspectos se deberían mejorar para siguientes periodos? <p><u>Con respecto a la sostenibilidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿De qué manera se comunican los avances, logros o alertas que se generan durante la implementación a la DG y AD?, ¿consideras que la manera en la que se hace es apropiada y satisface lo esperado? ▪ A partir de las reuniones sostenidas con directores y AD, ¿consideras que existe interés institucional en la estrategia?, ¿de parte de quiénes (MINEDU, IGED, docentes, aliados, entre otros) ?, ¿de qué manera se involucran? ▪ ¿Consideras que la estrategia aporta a incrementar la valoración social de la docencia?, ¿de qué manera? ▪ ¿Cuál consideras que debería ser la ruta para continuar posicionando desde la estrategia TED en la agenda de bienestar socioemocional emocional en el sector? ▪ Finalmente, ¿qué mejoras o ajustes realizaría para una implementación el 2021? 	

FECHA / HORA	ROL
14/12/2020 - 1pm	Coordinador de Bienestar Docente
<p>La entrevista buscará tratar aspectos relacionados a la manera en la que surgió la estrategia “Te Escucho Docente” y en identificar factores que limitan o potencian su implementación y sostenibilidad. Las preguntas serán abordadas bajo cierto orden. ¿Nos permite grabar la entrevista? Esto con el fin de facilitar el procesamiento de la información.</p> <p><u>Perfil del actor entrevistada</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes de iniciar la entrevista, cuéntenos un poco acerca de usted, ¿cuál es su especialidad?, ¿desde hace cuánto trabaja en el MINEDU? <p><u>Con respecto al diseño</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hablemos de la razón de ser de la estrategia, ¿cómo y en qué contexto surge? ▪ ¿Quiénes participaron/aportaron para el diseño de la estrategia? ▪ ¿Se contó con la participación de expertos o aliados?, ¿de qué manera participaron de la conceptualización? ▪ ¿Considera que la estrategia identifica claramente cuáles son los problemas que busca atender? ▪ ¿Cómo se realizó el proceso de focalización y selección de beneficiarios para las atenciones? ▪ ¿Considera que propone alternativas (componentes) acordes a ellas y de interés para los beneficiarios / actores relacionados directa o indirectamente? ▪ ¿El personal contratado y el asignado es suficiente?, ¿poseen el perfil indicado? <p><u>Con respecto a la implementación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ En cuanto a la ejecución de TED, ¿se ha mantenido la apuesta original de la estrategia o ha variado durante su implementación?, ¿de qué manera? ▪ ¿Consideras que dichos cambios pudieron ser previstos?, ¿de qué manera? ▪ ¿Se ha contado con protocolos o rutas clara respecto a la implementación de los componentes? ▪ ¿Cuáles consideras han sido las principales limitaciones o dificultades presentadas hasta el momento? ▪ ¿Recibes información de parte de los encargados y especialistas que operan TED respecto al avance de la misma?, ¿de qué tipo?, ¿cada cuánto? ▪ ¿Te es de utilidad la información recibida?, ¿qué faltaría incluir? ▪ Desde tu percepción, ¿se ha llevado a cabo una implementación esperada? <p><u>Con respecto a la sostenibilidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿De qué manera se comunican los avances, logros o alertas que se generan durante la implementación a la DG y AD?, ¿consideras que la manera en la que se hace es apropiada y satisface lo esperado? ▪ A partir de las reuniones sostenidas con directores y AD, ¿consideras que existe interés institucional en la estrategia?, ¿de parte de quiénes (MINEDU, IGED, docentes, aliados, entre otros) ?, ¿de qué manera se involucran? ▪ ¿Consideras que la estrategia aporta a incrementar la valoración social de la docencia?, ▪ ¿Cuál consideras que debería ser la ruta para continuar posicionando desde la estrategia TED en la agenda de bienestar socioemocional emocional en el sector? ▪ Finalmente, ¿qué mejoras o ajustes realizaría para una implementación el 2021? 	

FECHA / HORA	ROL
15/12/2020 – 2pm	Supervisor para el centro de atención telefónica especializada en contención de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) - ACEI
<p>La entrevista buscará tratar aspectos relacionados al diseño e implementación del ACEI, así como a la dinámica generada con los actores que la operan (psicólogos), identificando en los factores que limitan o potencian su implementación o sostenibilidad. Las preguntas serán abordadas bajo cierto orden. ¿Nos permite grabar la entrevista? Esto con el fin de facilitar el procesamiento de la información.</p> <p><u>Perfil del actor entrevistada</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes de iniciar la entrevista, cuéntenos un poco acerca de usted, ¿cuál es su especialidad?, ¿en qué campos ha laborado durante su trayectoria profesional? ▪ Concretamente, ¿cuál es su rol dentro de la estrategia “Te Escucho Docente”? <p><u>Con respecto al diseño de la estrategia ACEI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál consideras que es el objetivo central de “Te Escucho Docente”? ▪ Hablemos de la razón de ser del centro de atención telefónica y el ACEI, ¿cómo y en qué contexto surge?, ¿qué se quiere lograr con la implementación del ACEI? ▪ De manera concreta, ¿cómo opera el servicio? ▪ Coméntanos respecto a la metodología, enfoques o técnicas que fueron seleccionadas y que forman parte de la atención individual, ¿estás de acuerdo con ellas?, ¿qué modificarías? ▪ ¿De qué manera opera la atención por semaforización? ▪ Coméntanos respecto a la utilidad, ventajas o potencialidades respecto al indicador socioemocional ▪ ¿Cómo se realizó el proceso de focalización y selección de beneficiarios para las atenciones? ▪ ¿Conoces los otros componentes que conforman la estrategia? (detallar) <p><u>Con respecto al personal que opera la estrategia</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿El personal contratado y el asignado para el ACEI es suficiente?, ¿poseen el perfil esperado? ▪ ¿Cuáles son las principales funciones y tareas de los psicólogos? ▪ ¿Se ha contado con protocolos o rutas clara que orienten el trabajo de los psicólogos? ▪ ¿Consideras que el número de atenciones y los tiempos establecidos por atención son suficientes? ▪ ¿Existen reuniones con la coordinación general y/o la dirección?, ¿y con los psicólogos?, ¿cada cuánto?, ¿qué temas abordan en las reuniones? <p><u>Con respecto a la generación y difusión de información</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿De qué manera se verifica el avance de las atenciones realizadas por los psicólogos y el cumplimiento de las metas previstas? (métodos, fuentes de información, indicadores), ¿cada cuánto de actualiza la información? ▪ ¿De qué manera se comunican los logros o alertas que se generan durante la implementación del ACEI al coordinador de Bienestar y a la Dirección? (reportes), ¿consideras que el formato y la manera en la que se hace es apropiada y satisface lo esperado? ▪ ¿La información que se comparte se valida o corrobora?, ¿de qué manera? ▪ ¿Qué cambios realizarías para que la información generada sea de mayor calidad? <p><u>Con respecto a la sostenibilidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles consideras han sido las principales limitaciones o dificultades presentadas hasta el momento? ▪ ¿Consideras que el enfoque y metodología debería ser adaptada para distintos tipos de públicos? (¿según edades, ámbitos territoriales o lingüísticos, niveles educativos, entre otros?) ▪ ¿Consideras que el ACEI es de interés para los actores relacionados directa o indirectamente? (Dirección, AD, aliados, regiones, etc.) ▪ Finalmente, ¿qué mejoras o ajustes realizaría para una implementación el 2021? 	

FECHA / HORA	ROL
16/12/20 – 9am 16/12/20 – 3pm	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Psicólogos operadores – ACEI
<p>La entrevista buscará tratar aspectos relacionados a la implementación del ACEI, así como a la dinámica generada con el equipo y los responsables de la estrategia TED, identificando factores que limitaron o potenciaron su implementación. Las preguntas serán abordadas bajo cierto orden. ¿Nos permite grabar la entrevista? Esto con el fin de facilitar el procesamiento de la información.</p> <p><u>Perfil del actor entrevistada</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes de iniciar la entrevista, cuéntenos un poco acerca de usted, ¿cuál es su especialidad?, ¿en qué campos ha laborado durante su trayectoria profesional? ▪ Concretamente, ¿cuál es su rol dentro de la estrategia “Te Escucho Docente”? <p><u>Con respecto al diseño de la estrategia ACEI</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál consideras que es el objetivo central de “Te Escucho Docente”? ▪ Desde tu apreciación, ¿qué se quiere lograr con la implementación del ACEI? ▪ Coméntanos respecto a la metodología, enfoques o técnicas que fueron seleccionadas y que forman parte de la atención individual. ▪ De manera concreta, ¿cuál es la ruta o el flujo por el que operan las atenciones? ▪ ¿De qué manera opera la atención por semaforización? ▪ ¿Cómo identifican el indicador socioemocional? ▪ ¿Se ha contado con protocolos o rutas clara (caja de herramientas) que orienten su trabajo desde el inicio? ▪ ¿Consideras que el número de atenciones y los tiempos establecidos son suficientes? ▪ Durante la realización de llamadas telefónicas, ¿has tenido algún inconveniente?, ¿de qué tipo? <p><u>Con respecto a la generación y difusión de información</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Existen reuniones con el supervisor ACEI y/o la coordinación de bienestar docente?, ¿cada cuánto?, ¿qué temas abordan en las reuniones? ▪ ¿De qué manera se verifica el avance de las atenciones realizadas? (métodos, fuentes de información, indicadores), ▪ ¿Cada cuánto reporta información?, ¿cómo lo realiza o cuál es el procedimiento?, ¿consideras que faltaría incluir información adicional? ¿de qué tipo? <p><u>Balance general</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles consideras han sido las principales limitaciones o dificultades presentadas hasta el momento? ▪ ¿Consideras que el enfoque y metodología debería ser adaptada para distintos tipos de públicos? (¿según edades, ámbitos territoriales o lingüísticos, niveles educativos, entre otros?) ▪ Finalmente, para una coyuntura post pandemia ¿qué mejorarías al modelo actual para brindar un mejor servicio? 	

FECHA / HORA	ROL
17/12/20 – 4pm	Responsable del ACEG
<p>La entrevista buscará tratar aspectos relacionados a la implementación del ACEG, así como a la dinámica generada con el equipo y los responsables de la estrategia TED, identificando factores que limitaron o potenciaron su implementación. Las preguntas serán abordadas bajo cierto orden. ¿Nos permite grabar la entrevista? Esto con el fin de facilitar el procesamiento de la información.</p> <p><u>Perfil del actor entrevistada</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes de iniciar la entrevista, cuéntenos un poco acerca de usted, ¿cuál es su especialidad? Y ¿en qué campos ha laborado durante su trayectoria profesional? ▪ Concretamente, ¿cuál es su rol dentro de la estrategia “Te Escucho Docente”? <p><u>Con respecto al diseño e implementación de la estrategia ACEG</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál consideras que es el objetivo central de “Te Escucho Docente”? ▪ Desde tu apreciación, ¿qué se quiere lograr con la implementación del ACEG? ¿Cómo se realizó la priorización de la atención? ▪ ¿Cómo opera o funciona la atención grupal? (ruta o flujo) ▪ Coméntanos respecto a la metodología y técnicas que fueron seleccionadas y forman parte de la atención grupal (IPEDHEP-EDUCA-CREA) ▪ ¿Qué temas se abordan en las sesiones de ACEG? ▪ ¿Consideras la frecuencia y duración de las sesiones son suficientes para lograr lo esperado? ▪ Si bien el espacio de acompañamiento grupal es voluntario, ¿se considera necesaria la participación de especialistas en todas las sesiones previstas o es “lo ideal”? ▪ ¿De qué manera se vincula con la atención individual?, ¿qué tanto se han presentado= ▪ ¿En algún momento de las sesiones grupales, se presentaron inconvenientes?, ¿de qué tipo? <p><u>Con respecto al trabajo de equipo y generación de información</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se ha contado con protocolos o rutas de trabajo o cajas de herramientas que orienten su trabajo desde el inicio? ▪ ¿Fueron capacitados? ▪ ¿Cuántos y quiénes son los psicólogos que realizan el ACEG? ▪ ¿Ha sido fluida la comunicación entre psicólogos DIBRED/DITEN? ▪ ¿Han sido fluidas las coordinaciones con el Coordinador Territorial? ▪ Antes del inicio de las sesiones, ¿se tuvo contacto con los responsables de convivencia escolar o DGP de UGEL/DRE? ▪ ¿El personal asignado para el ACEG es suficiente?, ¿poseen el perfil esperado? ▪ ¿En qué consisten los espacios de ventilación emocional propiciados por la Cruz Roja? ▪ ¿Existen reuniones con la coordinación de bienestar docente?, ¿cada cuánto?, ¿qué temas abordan en las reuniones? ▪ ¿De qué manera se verifica el avance de las atenciones realizadas? (métodos, fuentes de información, indicadores) ▪ ¿Se ha contado con algún tipo de instrumento de evaluación?, ¿de qué tipo? ¿para qué se usará la información recolectada?, ¿fue de utilidad? ▪ ¿Se les entrega algún tipo de material o recurso a los participantes?, ¿de qué tipo? <p><u>Balance general</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles consideras que han sido los aspectos más valorados por los especialistas? ▪ ¿Cuáles consideras han sido las principales limitaciones o dificultades presentadas? ▪ Finalmente, para una coyuntura post pandemia ¿qué mejorarías al modelo actual para brindar un mejor servicio? 	

FECHA / HORA	ROL
18/12/2020 – 3pm	Responsable de recursos
<p>La entrevista buscará tratar aspectos relacionados al desarrollo del Banco de recursos del Portal web, así como a las principales actividades para llevarlo cabo, identificando en el proceso los factores que limitaron o potenciaron su implementación. Las preguntas serán abordadas bajo cierto orden. ¿Nos permite grabar la entrevista? Esto con el fin de facilitar el procesamiento de la información.</p> <p><u>Perfil del actor entrevistada</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes de iniciar la entrevista, cuéntenos un poco acerca de usted, ¿cuál es tu especialidad?, ¿en qué campos ha laborado los últimos años? ▪ Concretamente, ¿cuál es su rol dentro de la estrategia “Te Escucho Docente”? <p><u>Con respecto al desarrollo de contenido del BR</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desde tu apreciación, ¿qué se quiere lograr con la implementación del Portal? ▪ ¿Qué tipo de contenido conforma la plataforma web? ▪ ¿Cómo se definieron las categorías y subcategorías que organizan los recursos? (Detallar) ▪ ¿Cuáles son los criterios para decidir qué contenidos serán adecuados y publicados? ▪ ¿Es contenido exclusivamente para docentes o también se adapta al contexto de cualquier actor de la comunidad educativa y/o ciudadanía en general? ▪ ¿Quiénes contribuyen en la generación de contenido?, ¿cuál fue la coordinación para acceder a las organizaciones aliadas? ▪ Coméntanos acerca de los videos generados con la Fundación Wiese, ¿qué temáticas abordará la serie de videos? ▪ ¿Cómo se definieron las preguntas frecuentes? <p><u>Con respecto a los procedimientos del BR</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coméntame sobre las etapas previstas inicialmente para gestionar la publicación de contenidos ▪ ¿Cómo se realiza el proceso desde la selección a la publicación de contenido (el flujo)? ▪ ¿Cuánto tarda la realización de este procedimiento hasta su publicación? ▪ ¿De qué manera se verifica el acceso de usuarios a los recursos publicados?, ¿existe métrica? ▪ Coméntanos, ¿De qué manera se vincula con los otros servicios que incluye el portal? <p><u>Con respecto a las coordinaciones y trabajo en equipo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué otras direcciones de MINEDU participaron del proceso?, ¿de qué manera se involucraron? ▪ ¿Existen reuniones con el responsable de la plataforma digital (marco)?, cada cuánto?, ¿qué temas abordan? ▪ ¿Existen reuniones con la coordinación de bienestar docente?, ¿cada cuánto? <p><u>Balance general</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles consideras que han sido los aspectos más valorados por los usuarios de la plataforma? ▪ ¿Cuáles consideras han sido las principales limitaciones o dificultades presentadas hasta el momento? ▪ Finalmente, ¿qué mejoras implementarías para el banco de recursos del portal web para un siguiente período? 	

FECHA / HORA	ROL
18/12/2020 – 3pm	Asesora DIGEDD
<p>En concreto, esta entrevista buscará tratar aspectos relacionados al diseño, implementación y sostenibilidad de la estrategia “Te Escucho Docente”, intentando identificar durante el proceso factores que limitaron o potenciaron su ejecución. Las preguntas serán abordadas bajo cierto orden. ¿Nos permite grabar la entrevista? Esto con el fin de facilitar el procesamiento de la información.</p> <p><u>Perfil del actor y aspectos generales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes de iniciar la entrevista, cuéntenos por favor un poco acerca de usted, ¿cuál es su especialidad? Y ¿en qué campos ha laborado durante su trayectoria profesional? ▪ Como asesora de la Dirección General, ¿cuál considera que es la principal misión y apuestas clave (urgente/importante) de la actual gestión de la DG?, ▪ ¿Cuál ha sido su rol durante el proceso de diseño/implementación de “Te Escucho Docente”? ▪ ¿La estrategia se alinea a los objetivos y prioridades de la DG?, ¿de qué manera? (objetivos/resultados) <p><u>Con respecto al diseño</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hablemos de la razón de ser de la estrategia, ¿cómo y en qué contexto surge? (coyuntura crisis, cambios de gestión) ▪ ¿Considera que la estrategia identifica claramente cuáles son los problemas que busca atender? (situación inicial) ▪ ¿Conoce cómo se realizó la priorización de la atención? Detallar (aumento de contagios, familiares de docentes fallecidos, docentes con duelo, pérdida, estrés por adaptación, agotamiento, etc.) ▪ ¿Considera que propone alternativas (componentes) acordes a ellas y de interés para los beneficiarios (docentes/directivos/especialistas)? ▪ ¿Considera oportuno y necesario el apoyo brindado por entidades aliadas? (cooperación internacional, sociedad civil: IPEDHEP, EDUCA, CREA, PUCP, Cruz Roja, Fundación Wiese) ▪ ¿Qué otras direcciones de MINEDU participaron del proceso?, ¿cómo se involucraron? <p><u>Con respecto a la planificación y seguimiento a la implementación >> contrastar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Conoce o ha visto alguno de los instrumentos de planificación con los que cuenta TED (Tablero, Gantt, POI)? ▪ ¿Y alguno de los instrumentos de seguimiento (Reporte Tableau, PPT reporte mensual, entre otros)? ▪ ¿Ha recibido usted información respecto al avance, logros o alertas respecto a la estrategia TED?, ¿cada cuánto? (indicadores principales: atenciones, atendidos, indicadores socioemocionales) ▪ ¿Consideras que la manera en la que se hace es apropiada y satisface lo esperado? ▪ ¿Cuáles han sido las principales limitaciones o dificultades presentadas hasta el momento? <p><u>Con respecto al trabajo de equipos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Han tenido reuniones de coordinación con los responsables de la estrategia?, ¿son recurrentes o eventuales? (son solicitados por DG o buscados por DL) ▪ ¿Considera que el personal contratado y/o el asignado es suficiente?, ¿Poseen el perfil indicado? ▪ Desde este marco, ¿cuál es su apreciación respecto al liderazgo de la estrategia? <p><u>Con respecto a la sostenibilidad</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desde su apreciación, ¿se ha logrado una implementación esperada? ▪ ¿Cuáles consideras que han sido los aspectos valorados por los públicos objetivos con respecto a la estrategia? ▪ ¿Y por la DG y Alta Dirección? ▪ Si bien TED articula las líneas de promoción, prevención y respuesta de salud con énfasis en la mental, ¿parte de estas funciones no deberían ser realizadas a través de articulación interinstitucional con MINSA o ESSALUD? (atribución de rectoría) ▪ ¿Se deberían mantener todos los componentes?, ¿cuál potenciaría para efectos de su escalamiento? ▪ ¿Cuál consideras que debería ser la ruta para continuar posicionando desde la estrategia TED la agenda de bienestar socioemocional emocional en el sector? ¿y en regiones? ▪ Finalmente, ante una coyuntura de recuperación de la pandemia (ajustes presupuestales y priorización de actividades) ¿qué mejoras o ajustes recomendaría realizar al equipo? 	

FECHA / HORA	ROL
22/12/20 – 3pm	Asesor técnico para los procesos de implementación o mejora de estrategias de atención desarrollados en los territorios
<p>La entrevista buscará tratar aspectos relacionados a la implementación de la Asistencia Técnica a regiones, identificando factores que limitaron o potenciaron su implementación. Las preguntas serán abordadas bajo cierto orden. ¿Nos permite grabar la entrevista? Esto con el fin de facilitar el procesamiento de la información.</p> <p><u>Perfil del actor entrevistada</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Antes de iniciar la entrevista, cuéntenos un poco acerca de usted, ¿cuál es su especialidad? Y ¿en qué campos ha laborado durante su trayectoria profesional? ▪ Concretamente, ¿cuál es su rol dentro de la estrategia “Te Escucho Docente”? <p><u>Con respecto al diseño de la asistencia técnica</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál consideras que es el objetivo central de “Te Escucho Docente”? ▪ Desde tu apreciación, ¿qué se quiere lograr con la implementación de la AT? ▪ ¿Cómo se realizó la priorización de regiones? ¿y de participantes? (avance del Covid-19, el desarrollo de acciones propias, y el compromiso de regiones por viabilizar condiciones para el funcionamiento de estas estrategias). ▪ ¿De qué trata y cómo operan (flujo o ciclo de trabajo) los paquetes de AT especializada que se brindan? (formativo ACEI, formativo ACEG, gestión, intercambio de experiencias) ▪ ¿Qué temas se abordan en las sesiones de AT? ▪ ¿Participaste del diseño e implementación de alguno de los paquetes?, ¿en cuáles? ▪ ¿El laboratorio de casos forma parte de alguna de estos paquetes o es otra alternativa de igual jerarquía? ▪ ¿Se vincula el componente de asistencia técnica con algunos de los componentes (1) Portal o (2) atenciones de CE? <p><u>Con respecto a la implementación de la asistencia técnica</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Se ha contado con protocolos o rutas de trabajo o cajas de herramientas que orienten su trabajo desde el inicio? ▪ ¿Fueron capacitados para la AT? ▪ ¿Consideras la frecuencia y duración de las sesiones son suficientes para lograr lo esperado? ▪ ¿En algún momento de las sesiones de trabajo, se presentaron inconvenientes?, ¿de qué tipo? (coordinación, técnico, personal, etc.) ▪ ¿Se les entrega algún tipo de material o recurso a los participantes?, ¿de qué tipo? ▪ ¿Cuáles consideras que han sido las necesidades de implementación y sostenimiento de servicio de bienestar SE más recurrentes o demandadas por regiones? <p><u>Con respecto al trabajo de equipo y generación de información</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Quiénes son los socios estratégicos territoriales?, ¿de qué manera contribuyen? (organizaciones e instituciones que apoyan en soporte SE en territorio) ▪ ¿De qué manera se facilita la participación de instituciones aliadas? (Cruz roja, Media luna roja) ▪ ¿Han sido fluidas las coordinaciones con el Coordinador Territorial? ▪ Antes del inicio de las sesiones, ¿se tuvo contacto con puntos focales o funciones de UGEL/DRE? ▪ ¿Existen reuniones con la coordinación de bienestar docente?, ¿cada cuánto?, ¿qué temas abordan en las reuniones? ▪ ¿Se ha contado con algún tipo de instrumento de evaluación?, ¿de qué tipo? ¿para qué se usará la información recolectada?, ¿fue de utilidad? <p><u>Balance general</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles consideras que han sido los principales logros de la Asistencia Técnica? ▪ ¿Cuáles consideras que han sido los aspectos más valorados por los participantes? ▪ ¿Cómo se podría generar mayor incidencia para el trabajo articulado con regiones? ▪ ¿De qué manera se podría involucrar más a las DRE y UGEL para un siguiente período? (que servicios se realicen o repliquen desde regiones) ▪ ¿Qué ruta plantearías o mejoras al modelo actual para que las acciones generadas en el territorio puedan tener mayor sostenibilidad? (rol rector MINEDU / transferencia a regiones) 	