

ESTRÉS Y CLIMA SOCIOAMBIENTAL INTERPANDEMIA Y POSTPANDEMIA EN DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ALTOANDINAS EN PERÚ - CASO UCCHULLO GRANDE

**Ibeth Yusely Garcia-Puma^{1*}, Alex Ayte-Turpo², Roberto Bill Manrique-Ochoa³,
Rudy Genaro Cruz-Martinez⁴, José Luis Coronado-Chalco⁵, Ibet Ojeda-Ccapatinta⁶**

^{1*}Estudiante de doctorado en educación, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco,
0009-0002-9837-4563

²Estudiante de doctorado en educación, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Universidad Nacional
Amazónica de Madre de Dios, 0000-0001-7833-8747

³Estudiante de doctorado en educación, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco,
0009-0005-7711-3112

⁴Estudiante de doctorado en educación, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco,
0000-0003-4256-0009

⁵Docente universitario, Universidad Nacional del Altiplano, 0000-0002-4024-008X

⁶Estudiante de doctorado en educación, Universidad Tecnológica Latinoamericana en Línea/Universidad Continental,
0009-0007-8261-4725

ibethgarciapuma@gmail.com^{1*}

alexdrag120334@gmail.com²

robertomo1206@gmail.com³

cmartinezrg@gmail.com⁴

dsayuro35@gmail.com⁵

ibetojeda0@gmail.com⁶

Resumen

Ucchullo Grande (I. E. N° 50028) es una escuela de las zonas altoandinas de Cusco – Perú en el cual el día a día de los docentes no es fácil. La zona geográfica, la interinstitucionalidad deficiente, al igual que los efectos de la pandemia han hecho que la educación sea un desafío constante; más aún si no existe una conciencia socioambiental. La falta de innovaciones tecnológicas y sostenibles por parte del estado en su mayoría hacen que muchos maestros se sientan agotados, lo que genera estrés y esto a su vez desanimo y pocas ganas de enseñar. La pandemia generó que se diera un cambio brusco a la virtualidad, pero no existió preparación por lo que aumentó el estrés y esto afectó en el rendimiento académico.

El estudio analizó el estrés y clima socioambiental entre la pandemia y después de haber pasado está en la institución educativa Ucchullo grande, utilizando encuestas para identificar sus niveles de estrés y desempeño. Los hallazgos indican que el nivel de estrés disminuyó; pero, un elevado porcentaje de docente aún enfrenta una rutina diaria que conlleva fatiga crónica al momento de enseñar. Sin embargo, estos se apoyan mutuamente con otros docentes de características similares, lo que genera el trabajo colectivo que se ve reflejado en los estudiantes; pero la sobrecarga de trámites y la falta de apoyo tecnológico les complica planificar bien sus lecciones.

Lo que se destaca del presente estudio es la fuerza mental de los docentes que, con su compromiso y trabajo en equipo, logran mantener viva la chispa de la enseñanza, aunque sea a costa de su propia energía. Sin embargo, no es justo que tengan que cargar con tanto. Hace falta que el sistema educativo, desde el gobierno, ponga de su parte para darles mejores condiciones, recursos y que sea sostenible tanto social como ambientalmente mediante espacios de trabajos atractivos y que no generen estrés, para que pueda dar una educación de calidad promoviendo la calidad.

Palabras clave: Estrés, desempeño docente, clima socioambiental, interpandemia, postpandemia

1. Introducción

El clima laboral en el Perú se ve influenciada por las condiciones geográficas del país, donde las zonas altoandinas (superiores a los 3000 m.s.n.m.) y desafíos socioeconómicos son prevalentes, y esto influye en el clima laboral de los docentes al igual que los factores socio ambientales como el cambio climático en zonas rurales, aislamiento social (Franco y Guzmán, 2025); y estos en zonas como Cusco si bien no son rurales, afectan al mismo entorno conductual, aunque no éramos conscientes de esto después de la pandemia.

La pandemia del COVID 19 culminó entre los años 2022 y 2023, donde los entornos educativos del Perú se vieron afectados drásticamente, y en zonas altoandinas se encontraron diversas barreras tecnológicas; donde se incrementó el estrés y la fatiga en los docentes, los cuales repercutieron en la calidad de enseñanza (Dávila, 2024; Ministerio de Educación [MINEDU], 2024); y ante ello, una conciencia nueva en la cual a tiempos actuales se ve reflejada en una experiencia la cual no solo otorga al estado de tecnología, sino también conciencia socioambiental.

Y a pesar del impacto persistente hasta nuestros días de dicha pandemia en el bienestar docente, sigue existiendo una brecha en la literatura sobre estudios específicos en instituciones educativas altoandinas en el Perú como es la Institución educativa N° 50028 Ucchullo grande de Cusco; incorporando dimensiones socioambientales del impacto ambiental en la salud mental y desempeño post pandemia.

2. Marco teórico

Estrés laboral docente

El estrés laboral en los docentes es un fenómeno que se ha intensificado en los últimos años, especialmente durante la pandemia de COVID-19. El estrés docente está relacionado con las demandas del entorno educativo, como la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos y el manejo de conflictos dentro del aula. Según Ivancevich y Matteson (1989) el estrés es una "respuesta adaptativa" ante situaciones que exigen una alta carga física y emocional.

En el ámbito educativo, el estrés de los docentes puede surgir a partir de múltiples orígenes, tales como la carga de trabajo, el apoyo institucional ausente, la presión por la llegada al logro de aprendizajes de los estudiantes, y la gestión de las emociones resultantes de la relación con los alumnos (Rodríguez, 2019).

Según Rodríguez (2019) señala que *"el estrés crónico en los docentes puede llevar a una disminución significativa en su rendimiento laboral, afectando no solo su bienestar personal, sino también la calidad educativa que ofrecen"* (p. 27).

Contextos de crisis como la pandemia de COVID-19 obligaron a los educadores a implementar la educación a distancia con rapidez, lo que sin duda repercute en el estrés que sienten en relación con la enseñanza en línea. Este es el caso del estudio de García (2022), que menciona que, *"el 65 % de los educadores encuestados reportaron experimentar altos niveles de estrés debido a la carga de trabajo adicional y la falta de recursos tecnológicos adecuados para la enseñanza virtual"* (p. 45). La preparación inadecuada y la insuficiencia de recursos no solo causaron estrés adicional, sino que también, en la medida del daño, la educación que los educadores pudieron mantener durante ese tiempo en línea se vio afectada.

El estrés laboral se ve afectado e intensificado durante una crisis, como el contexto de una pandemia, lo que afecta significativamente el desempeño docente. Como indica García (2022), en el contexto de la Institución Educativa N.º 50028, el docente presentó altos niveles de estrés debido a la inadecuada integración de la tecnología y la sobrecarga emocional. Este hecho, de baja o escasa calidad, afectó el bienestar de los docentes. Esto concuerda con el trabajo de Pastrana y García (2025), quienes postulan que el estrés crónico afecta y disminuye la capacidad del docente para planificar una sesión de aprendizaje, tomar decisiones y establecer relaciones con el alumnado.

El estrés que experimentan los educadores constituye un problema complejo que afecta negativamente la calidad de su desempeño profesional y su bienestar personal. Entre las fuentes que impactan la salud emocional de los educadores se encuentran las demandas abrumadoras, la falta de recursos y el limitado apoyo institucional. Ivancevich y Matteson (1989) mencionan que el estrés es una respuesta a niveles desequilibrados de carga de trabajo. Esta situación se agravó durante la pandemia cuando, según García (2022), los educadores tuvieron que lidiar con nuevas demandas, tanto tecnológicas como laborales, que impactaron la calidad de su enseñanza. Al respecto, Rodríguez (2019) y Pastrana y García (2025) señalan que el estrés crónico disminuye la planificación, la gestión y el mantenimiento

de las relaciones, así como los climas educativos saludables, lo que, en conjunto, pone de relieve la necesidad de apoyo tanto institucional como emocional.

Clima socioambiental en instituciones educativas

El contexto socioambiental posterior a la pandemia generó una mayor conciencia sobre los factores socioambientales que afectan negativamente a la educación. Las consecuencias del cambio climático y el confinamiento social durante la pandemia deterioraron considerablemente el bienestar del docente. Pastrana y Garcia (2025) postulan que un entorno socioambiental favorable tiene un efecto positivo en el bienestar, el rendimiento y la reducción del estrés del docente.

En la Institución Educativa N.º 50028, los docentes empezaron a notar de manera mas tangible, cómo los factores socioambientales afectan su entorno laboral, lo cual promueve un mayor sentido de compañerismo y compromiso. Esta conciencia socioambiental también ha conducido a la adopción de un enfoque mas integral y holístico en la resolución de problemas educativos, en la inclusión de los factores emocionales y sociales en la acción docente (PUCP, 2024).

Según lo que indican Pastrana y Garcia (2025), y la PUCP (2024) en cuanto a la conciencia socioambiental; este se relaciona con la el bienestar docente; donde un entorno saludable no solo favorece las condiciones físicas y emocionales del profesorado, sino que también fomenta una cultura de colaboración y compromiso institucional. La dinámica social de la docencia en la pandemia se centró en los factores sociales y ambientales los cuales afectan su desempeño, lo que indica que una educación debe ser más humanizada, sostenible y empática. Este nuevo enfoque ofrece la posibilidad de repensar los sistemas educativos en la comunidad como un espacio que promueve, junto con la salud integral del profesorado, el desarrollo socioemocional del alumnado.

Por ello, es necesario en la gestión educativa poner mayor énfasis en la integración de los componentes sociales y ambientales, a partir del bienestar docente, la sostenibilidad, la conciencia ecológica y el enfoque que corresponde a la escuela del siglo XXI.

Desempeño docente interpandemia y postpandemia

El impacto de la pandemia de COVID-19 en la práctica educativa ha sido profundo. En particular, la transición de la enseñanza presencial a la educación a distancia, y posteriormente a la implementación de modelos híbridos, ha requerido esfuerzos significativos y, al mismo tiempo, ha generado valiosas iniciativas para el desarrollo profesional de los docentes.

Desempeño Docente Durante la Pandemia

Durante la pandemia, el profesorado se enfrentó a desafíos singulares. La transición repentina a la enseñanza en línea reveló la falta de preparación en la aplicación de tecnologías educativas, así como la desigualdad en la disponibilidad de recursos.

Según el estudio realizado por Garcia (2022), *"los docentes de la I.E. N° 50028 Uchullo Grande experimentaron altos niveles de estrés debido a la falta de capacitación en tecnologías de información y comunicación"* (p. 35). Este estrés se tradujo en un impacto negativo en su desempeño laboral.

El estrés y la ansiedad entre los educadores también aumentaron considerablemente. En el análisis de García (2022), *"el 44 % del profesorado declaró sentirse estresado por el uso de las TIC y que el estrés empeoró su desempeño laboral"* (p. 41). Esto coincide con la afirmación de Melgosa (2002): *"El estrés puede actuar como desinhibidor del rendimiento, así como catalizador del trabajo creativo, dependiendo de cómo se gestione"* (p. 15). La capacidad de gestionar el estrés, especialmente en el contexto descrito, es fundamental para los educadores.

Considerando lo anterior, podemos concluir que la pandemia de COVID-19 y los cambios artificiales que implicó, de la educación presencial a la virtual, impactaron el desempeño educativo del profesorado.

El impacto de la pandemia se agravo por la falta de dispositivos tecnológicos de educación a distancia, baja capacitación y otros. Todas esto provoco un aumento de estrés y la ansiedad, lo cual fue

perjudicial en el proceso educativo deteriorando este progresivamente. Sin embargo, esta situación demostró resiliencia y adaptabilidad según el tiempo pasaba; y en medio de la adversidad se desarrollaron nuevas estrategias pedagógicas para lograr un aprendizaje óptimo.

Desempeño Docente Postpandemia

En la postpandemia, la educación paso a un régimen híbrido, convirtiendo la presencialidad en la educación virtual. Pero esta transición presenta desafíos.

Según *García (2022)* “*los docentes enfrentan una doble carga al tener que manejar tanto las nuevas tecnologías como la presión emocional del entorno*” (p. 53).

Esto resalta la importancia de la capacitación continua y el apoyo emocional en la mejora del desempeño docente.

Según *Leithwood y Jantzi (2006)*, “*los líderes que promueven un ambiente colaborativo y de apoyo tienden a mejorar el desempeño de sus equipos*” (p. 202). Esto implica que la influencia del liderazgo esta relacionada con el desempeño, donde el primero debe adaptarse a la situación, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción docente.

En contexto postpandémico, los educadores tienen la necesidad de adaptarse a nuevas metodologías y apoyar el bienestar emocional de los alumnos donde “*La implementación de tecnologías educativas ha permitido a los docentes explorar nuevas estrategias de enseñanza*” (*García, 2022, p. 56*).

Mediante el desarrollo de aprendizaje y el trabajo colaborativo entre docentes, se puede mejorar el los logros educativos en un futuro próximo. Las redes de apoyo y el desarrollo de acciones conjuntas de carácter crítico y reflexivo son componentes clave para crear un entorno de aprendizaje.

La interpandemia y postpandemia en el contexto educativo

Cambios en la Educación durante la pandemia

La pandemia obligo a las instituciones educativas a adoptar un modelo de enseñanza virtual. Donde Según *García (2022)*, “*los docentes experimentan altos niveles de estrés debido a la falta de capacitación en tecnologías de información y comunicación*” (p. 35).

Esto, afecto negativamente la calidad de la enseñanza; lo que genero un impacto en la educación, y si a eso incluimos los rezagos del covid, este influyo en estudiantes y docentes; y ha agravado las disparidades en la educación, afectando el bienestar psicosocial de todos.

Durante la transición a la educación a distancia, el cambio de clases presenciales afecto a los educadores. Este cambio inesperado obligo a los mismos a lidiar con la falta de preparación en el uso de las tecnologías educativas. Junto con las preocupaciones sobre la salud personal y familiar, estos factores y condiciones generaron un estrés y una ansiedad única en los educadores. (UNICEF, UNESCO y OMS, 2023)

Junto con la adopción de tecnologías de educación a distancia, la implementación de prácticas de bioseguridad y salud ocupacional en el trabajo transformo el sistema educativo a uno de mayor conciencia personal y socioambiental; donde se produce un cambio pronunciado y evidente, centrado en las emociones. Los entornos de aprendizaje tendrán a ser adaptables, flexibles, receptivos, inclusivos; con sistemas educativos accesibles e integrados (UNICEF, UNESCO y OMS, 2023).

Por primera vez, la educación fue completamente virtual, lo cual resultó estresante para los educadores. Todo esto afectó negativamente la calidad del aprendizaje. Sin embargo, el desarrollo de estas capacidades insuficientemente desarrolladas para atender el bienestar emocional inmediato, la práctica pedagógica reconocida, el desarrollo de la tecnología y la virtualidad encontraron su lugar; estos cambios fueron positivos. Estas condiciones emocionalmente conflictivas en torno al aprendizaje inclusivo y resiliente marcaron la dirección de la práctica educativa.

Cambios en la Educación Postpandemia

La pandemia de COVID-19 ha acentuado cambios considerables en el sector educativo. Las modalidades educativas se están reconfigurando en el contexto de los cambios en la enseñanza y el aprendizaje. En el contexto de la educación a distancia, se prioriza el uso de tecnologías educativas y

herramientas de formación en línea. Ante este entorno cambiante, el profesorado debe ofrecer múltiples modalidades en la educación a distancia, lo que genera perspectivas que dificultan el aprendizaje.

Con base en los cambios mencionados, *Valle et al. (2022)*, *"la búsqueda de continuidad de la enseñanza en las instituciones educativas ha sido el principal desafío asumido por tales organizaciones"* (p. 236)

Un cambio significativo es el desarrollo de modelos de enseñanza híbridos que integran la educación presencial y virtual, brindando a los estudiantes la posibilidad de escoger lo que más se les adapte de acuerdo a sus necesidades.

Kearney y González (2022) señalan que *"los modelos híbridos brindan la oportunidad de personalizar el aprendizaje y abordar la diversidad de los estudiantes"* (p. 298).

Sin embargo, los docentes deben modificar sus metodologías pedagógicas actualizándose; donde gracias a la pandemia, se puso como prioridad el bienestar emocional del alumnado y el profesorado. En el contexto pospandémico, se ha renovado la atención a la salud mental y el apoyo emocional en las instituciones educativas.

La Organización Mundial de la Salud (2021) afirma: *"el bienestar emocional es esencial para un aprendizaje eficaz, y las escuelas deben proporcionar entornos seguros y de apoyo para sus estudiantes"* (p. 12).

Esto implica que los profesores deben estar capacitados para reconocer y responder a las necesidades emocionales de los estudiantes.

Valle et al. (2022) destacan que *"el incremento de la interacción entre los actores educativos"* ha sido una tendencia notable en este nuevo contexto (p. 237).

Este ha de ser impulsado por la necesidad de revisar las formas de evaluación y aprendizaje. Ahora se priorizan las evaluaciones más formativas y continuas, que permiten comprender mejor el progreso del alumnado.

Se ha avanzado en el desarrollo de entornos de aprendizaje más flexibles, colaborativos y centrados en las personas, pero la adaptación en la gestión pedagógica y emocional presenta nuevos desafíos. Ante el impacto de estos cambios, la educación se centra en el equilibrio integral de lo tecnológico, lo humano y lo emocional, en las formas más inclusivas, resilientes y sostenibles del proceso educativo.

3. Métodos

El ámbito geográfico del presente estudio fue la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande, ubicada en una zona altoandina de Cusco, Perú, donde se empleó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario estructurado, utilizado en ambas etapas (IP y PP) para garantizar la comparabilidad de los datos. El Análisis Estadístico se realizó mediante estadística descriptiva comparativa; de acuerdo con *Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018)*, el estudio tiene un enfoque cuantitativo puesto que permite establecer una idea delimitada, medir variables en casos seleccionados, y vincular las mediciones obtenidas; y un nivel descriptivo-comparativo, puesto que se busca especificar las propiedades y características de las variables e inherente al diseño de investigación, compararlas con el fin de contrastar estas propiedades entre los grupos interpandemia (IP) y postpandemia (PP).

4. Resultados

De acuerdo a los análisis comparativos pre y post pandemia se tiene lo siguiente:

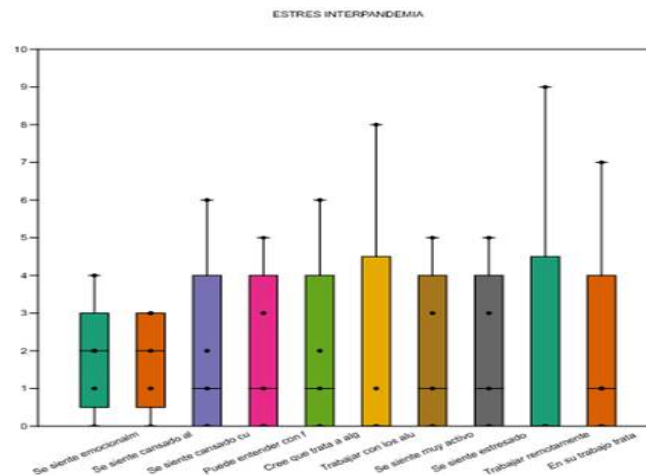


Gráfico 01: Estrés en interpandemia

En la etapa interpandemia, el clima laboral mediante el análisis del estrés en instituciones altoandinas se caracterizó por tensiones moderadas; en el cual influyó en la dispersión de los datos: problemas de conectividad, recursos limitados y aislamiento marcaron diferencias entre docentes, reflejadas en los valores atípicos. Aunque la mayoría mantuvo niveles de estrés bajos que sostienen un desempeño aceptable

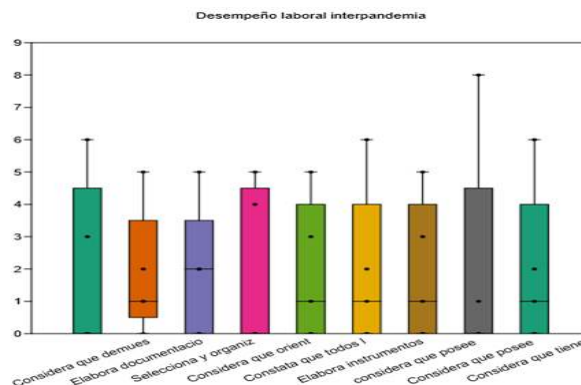


Gráfico 02: Desempeño laboral interpandemia

Sobre el desempeño laboral interpandemia, se puede interpretar el Gráfico 02 como un clima laboral y socioambiental post-pandemia está afectando el desempeño de manera muy diferente entre los docentes. De ahí que un clima laboral percibido como "malo" se relacione con un desempeño bajo, y un clima "bueno" con un desempeño alto en estas áreas.

Según el análisis postpandemia se puede incidir que:

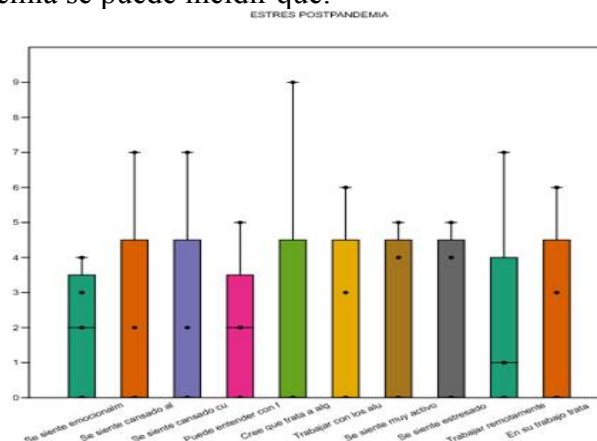


Gráfico 03: Estrés postpandemia

Existe un valor significativo en la percepción del estrés. Mientras que al menos el 25% de los docentes reporta niveles de estrés muy bajos (Q1 cerca de 0 o 1), un 25% adicional (el bigote superior) reporta niveles de estrés extremadamente altos (cercanos al 7-9). Esta heterogeneidad sugiere que el clima laboral y las condiciones socioambientales (acceso a tecnología, apoyo institucional, salud mental) no están afectando de manera uniforme. Es crucial identificar qué subgrupos de docentes (posiblemente por edad, ubicación, carga laboral) son los que experimentan el estrés más severo para proponer políticas focalizadas.

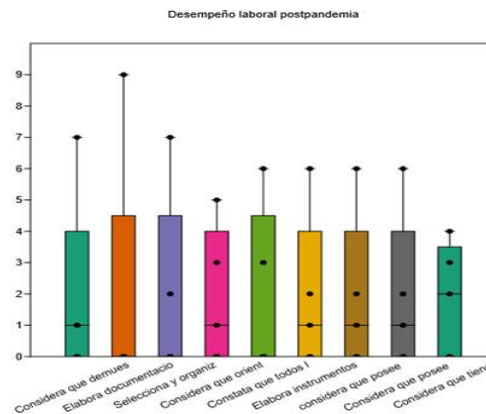


Gráfico 04: Desempeño laboral postpandemia

Las dimensiones relacionadas con la gestión, planificación y producción de recursos ("Elabora instrumentos", "Selecciona y organización") son percibidas como las más débiles. Esto podría estar directamente influenciado por el clima socioambiental postpandemia, manifestándose como: Falta de recursos o infraestructura, Sobrecarga laboral administrativa y Falta de capacitación o apoyo específico para la creación de materiales adecuados al nuevo entorno educativo.

Análisis comparativo del estrés y medio socioambiental entre la epata prepandemia y psotpandemia

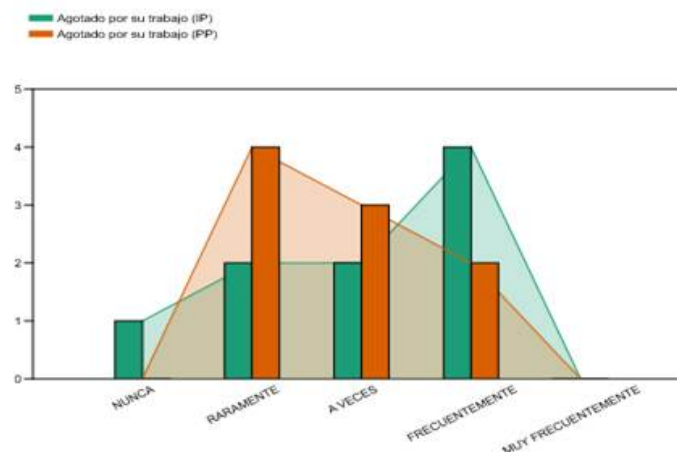


Gráfico 05: Análisis de agotamiento laboral.

La comparación gráfica revela una polarización en la experiencia de agotamiento laboral entre los docentes altoandinos en Perú entre el momento IP y PP:

Se observa una disminución en los extremos del agotamiento. Hay una reducción de 1 caso en el nivel "Nunca" y de 2 casos en el nivel "Frecuentemente".

La mayor concentración de la percepción del agotamiento se desplaza hacia las categorías "Raramente" y "A veces" en la segunda medición (PP). Esto puede interpretarse como una normalización del agotamiento a un nivel moderado y gestionable, en lugar de experimentarlo de

forma extrema o nula. El agotamiento ha pasado de ser un problema extremo para unos pocos a ser una experiencia más generalizada, aunque menos intensa.

Este hallazgo es relevante para sugerir que las condiciones del clima laboral y socioambiental post-pandemia pueden haber mitigado el agotamiento más extremo ("Frecuentemente"), pero no han logrado eliminar el problema; por el contrario, han incrementado el número total de docentes que experimentan algún grado de agotamiento ("Raramente" y "A veces"). Esto podría impactar el desempeño laboral docente a través de la fatiga acumulada y la disminución de la satisfacción laboral.

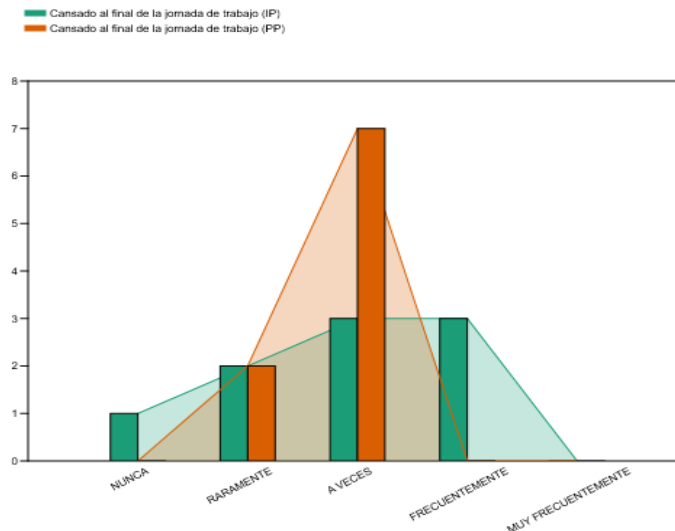


Gráfico 06: Análisis de jornada laboral

Los resultados indican que, en el periodo evaluado post-pandemia, las condiciones del clima laboral y socioambiental en las instituciones educativas altoandinas han generado un incremento significativo en la fatiga percibida por los docentes al final de su jornada; también recalcar que existe un cambio en la distribución del cansancio, con una reducción de la fatiga extrema ("Frecuentemente") y un fuerte aumento en el cansancio moderado ("A Veces").

Esta variable es crucial para sustentar que, a pesar de los esfuerzos por retornar a la normalidad, el clima de trabajo sigue generando una carga que afecta la salud y el bienestar del personal, impactando indirectamente en el proceso educativo.

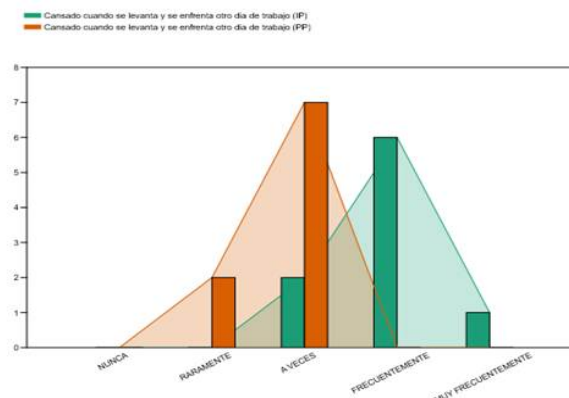


Gráfico 07: Ciclo laboral

En el análisis de cansancio del ciclo laboral, se nota que el cansancio laboral se ve reflejado en la etapa de interpandemia frecuentemente; mientras que en la postpandemia este efecto aparece a veces como prioritario por lo cual se asume una reducción en el estrés laboral después de que los docentes se hayan adaptado a las nuevas tecnológicas postpandemia, aunque hay que seguir mejorando dicho campo.

Este hallazgo refuerza la necesidad de que las instituciones altoandinas aborden las dimensiones del clima laboral (cargas de trabajo, apoyo directivo, condiciones socioambientales) para asegurar que los docentes puedan recuperarse plenamente y, así, mejorar su desempeño.

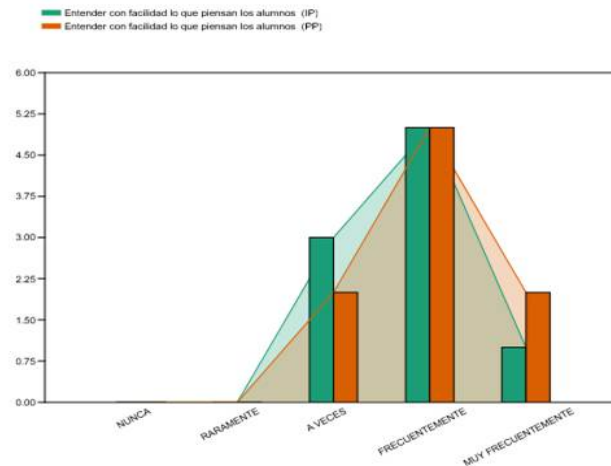


Gráfico 08: Análisis interpretativo hacia alumnos

La resiliencia profesional y la vocación pueden estar actuando como un factor amortiguador frente a las presiones del clima laboral, permitiendo que la empatía pedagógica se mantenga.

El desempeño docente no se ha visto comprometido significativamente por las barreras socioambientales post-pandemia y al contrario existe una mejor relación docente-alumno.

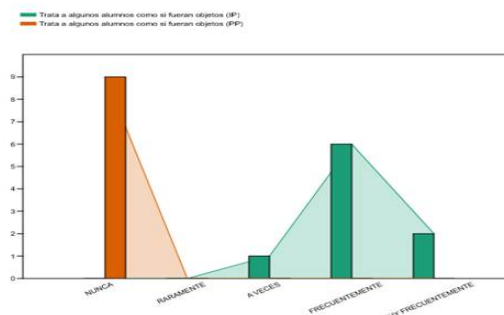


Gráfico 09: Trato de alumnos

Existe una mejora del 100% en la calidad de la interacción docente-alumno, al eliminar por completo la percepción de que los estudiantes son tratados como objetos.

Es decir, la docencia está cumpliendo con los estándares de desempeño en la interacción (trato humano y empatía) a pesar del deterioro de su bienestar personal (fatiga crónica). Esto subraya que la variable más afectada por el clima laboral y socioambiental es el bienestar del docente, mientras que la calidad ética de su desempeño se mantiene resiliente.

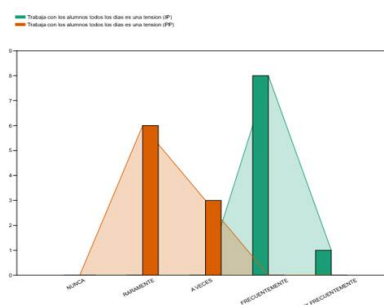


Gráfico 10: Tensión laboral

El factor de tensión diaria con los alumnos se ha mitigado sustancialmente post-pandemia, eliminando los niveles más altos de estrés. Dado que la tensión es un precursor del *burnout* y afecta la paciencia, la creatividad y la toma de decisiones en el aula, su reducción es un factor que contribuye a la mejora del desempeño laboral docente. El docente ahora aborda la interacción con sus alumnos con menor carga emocional negativa.

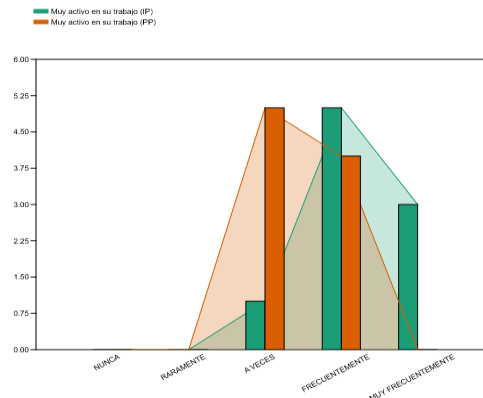


Gráfico 11: Actividad laboral

Los resultados de esta variable, al contrastarse con los altos niveles de cansancio y agotamiento reportados anteriormente, confirman que el clima laboral y socioambiental post-pandemia está cobrando un alto precio en la vitalidad del docente en las instituciones altoandinas.

La energía y el vigor del docente han disminuido, con la desaparición de la máxima actividad ("Muy Frecuentemente") y la masificación de la actividad moderada ("A Veces").

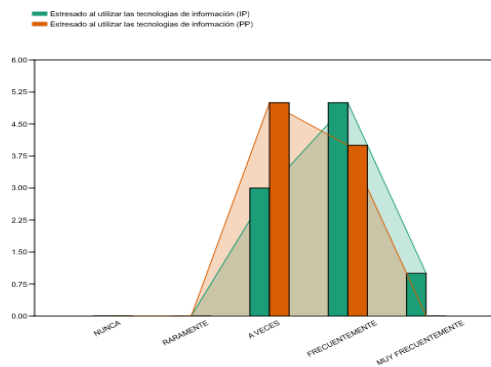


Gráfico 12: Estrés al momento de uso de innovaciones tecnológicas

Los resultados indican que la gestión del clima laboral y socioambiental ha logrado disminuir el estrés tecnológico extremo en el docente, lo cual es positivo para la sostenibilidad del desempeño laboral. La naturaleza del estrés tecnológico ha cambiado; se ha reducido su intensidad (de "Frecuentemente" a "A Veces") pero no se ha eliminado su presencia.

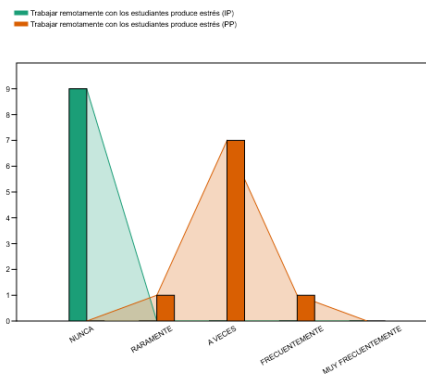


Gráfico 13: Estrés estudiantil

El a época de interpandemia se nota una alta resiliencia o ha desarrollado mecanismos de afrontamiento efectivos. El trabajo remoto con estudiantes no deteriora su clima laboral. Esto podría reflejar una mejor dotación de recursos (tecnología, conectividad), formación específica, o un menor número de estudiantes; mientras que en la postpandemia el trabajo remoto es una fuente de estrés que se percibe "A VECES". Esto sugiere que el clima laboral es más tenso e inestable. La intermitencia del estrés podría deberse a problemas de conectividad intermitente en zonas altoandinas, dificultades para balancear la vida familiar/laboral, o la falta de recursos digitales en los estudiantes.

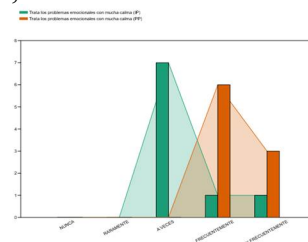


Gráfico 14: Tratamiento de problemas

Al igual que en el gráfico anterior sobre el estrés, se observa una clara dicotomía en la gestión emocional entre los grupos donde en el primer caso, la mayoría afirma tratar los problemas emocionales con calma "A VECES". Esto indica un autocontrol presente, pero inconsistente. El docente de este grupo puede manejar situaciones, pero no es su comportamiento habitual. La calma es un esfuerzo consciente, no un estado de equilibrio permanente. Pero, en el segundo caso se reporta una mayor frecuencia de calma. El pico está en "FRECUENTEMENTE" (6 encuestados), y un número significativo (3 encuestados) afirma que es "MUY FRECUENTEMENTE". Esto sugiere que el docente de PP percibe tener un mejor control y manejo de sus propias emociones que su contraparte en IP.

Desempeño laboral

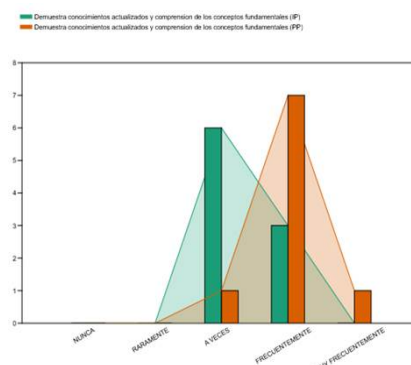


Gráfico 15: Aplicación de conceptos fundamentales

La mayoría (6 encuestados) se ubica en la categoría "A VECES" en la etapa Inter pandemia. demuestra de conocimientos actualizados pero inconsistente; esto podría indicar que la falta de acceso a capacitación o recursos modernos (debido a las limitaciones socioambientales) afecta su capacidad de mantenerse al día; mientras que en la postpandemia el conocimiento es sostenible.

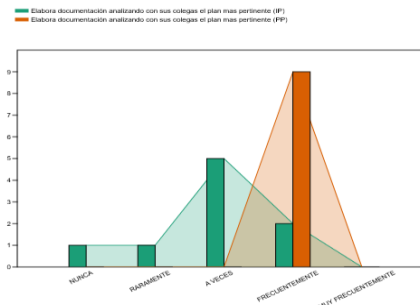


Gráfico 16: Elaboración de planes pertinentes

Existe una alta colaboración en la etapa postpandemia, por lo cual es probablemente el mecanismo de afrontamiento más exitoso para compensar el estrés y las dificultades del entorno altoandino (p.ej., fallos de conectividad, falta de recursos). Se apoyan mutuamente para analizar planes y elaborar documentación, lo que valida y fortalece su percepción de competencia.

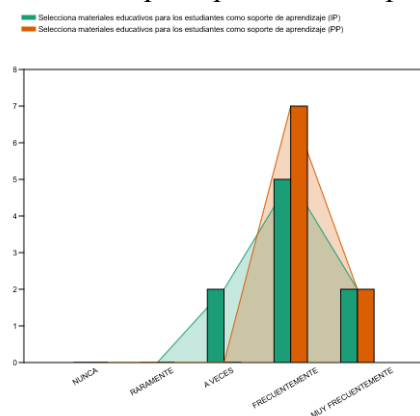


Gráfico 17: Implementación de materiales óptimos de trabajo

Ambos grupos demuestran que la selección proactiva de materiales educativos es una práctica arraigada y frecuente. Esto es un indicador positivo de la calidad en la planificación del desempeño laboral.

Es muy probable que estos docentes logren seleccionar materiales de forma más eficiente y pertinente al analizar los planes y elaborar documentación con sus colegas (Gráfico anterior), lo que compensa el estrés del entorno socioambiental.

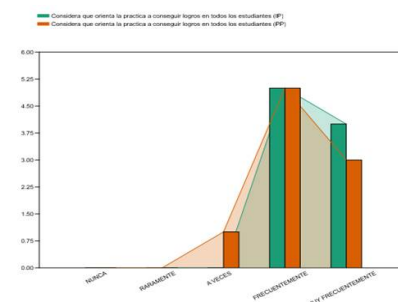


Gráfico 18: Practicas orientadas al aprendizaje estudiantil

La mayoría de los docentes, tanto en IP como en PP, perciben que su práctica está firmemente orientada a que todos los estudiantes alcancen logros. Este es un indicador de alta autoeficacia docente y un fuerte compromiso con los resultados de aprendizaje, un hallazgo extremadamente positivo en el contexto altoandino post-pandemia.

Aunque ambos grupos consiguen la misma alta Orientación al Logro (Desempeño final), lo hacen a través de caminos y climas laborales radicalmente diferentes.

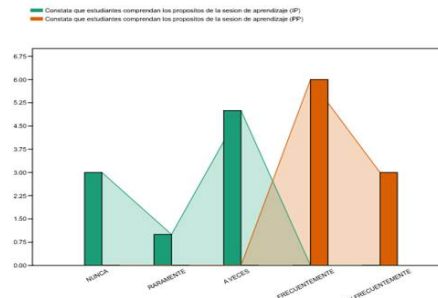


Gráfico 19: Propósitos de sesión de aprendizaje

El Desempeño Laboral (Monitoreo, Colaboración, Competencia) es superior en el Grupo PP. El Grupo PP es consistentemente superior en las métricas de desempeño (Colaboración, Competencia percibida y ahora Monitoreo de la Comprensión).

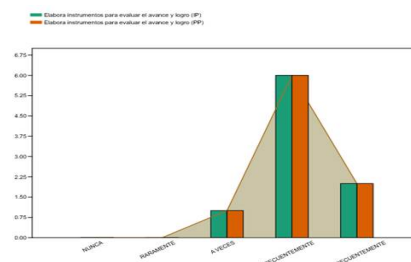


Gráfico 20: Instrumentos de evaluación

El conjunto de datos demuestra que el Clima Laboral y Socioambiental Post-Pandemia no afecta la capacidad técnica de los docentes (ambos grupos saben elaborar instrumentos), sino la consistencia de la aplicación de las prácticas de desempeño en el aula.

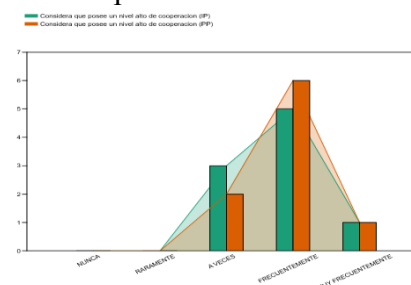


Gráfico 21: Nivel de cooperación

El contraste de ambas variables revela una paradoja en el Clima Laboral y el Desempeño Docente en ambas situaciones; donde el docente experimenta aún altos niveles de fatiga y agotamiento (aunque en grados menos extremos), lo que sugiere que las cargas de trabajo (parte del clima laboral) y el entorno socioambiental (dificultades inherentes a la región altoandina) siguen siendo fuentes de desgaste.

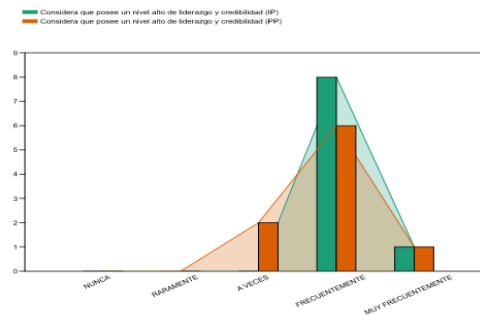


Gráfico 22: Liderazgo y credibilidad

El clima laboral y socioambiental ha aliviado las formas más intensas de agotamiento, pero el costo es la disminución de la energía y la autopercepción del liderazgo, un factor esencial para el desempeño.

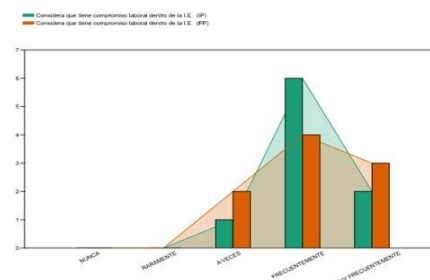


Gráfico 23: Compromiso laboral

El clima laboral y socioambiental post-pandemia no ha logrado proporcionar la energía y el soporte (visto en la caída del vigor y el compromiso) necesarios para que el docente se recupere completamente. Entonces deberá enfatizar que la sostenibilidad del desempeño se ve amenazada por esta erosión silenciosa del bienestar y la motivación.

5. Discusiones

De acuerdo con los hallazgos empíricos del estudio realizado en la Institución Educativa N.º 50028 Ucchullo Grande de Cusco, se permite comprender de manera representativa las tendencias de estrés, clima socioambiental y desempeño laboral docente en contextos altoandinos del Perú durante los periodos interpandemia (IP) y postpandemia (PP).

La evidencia del estudio revela una masificación de la fatiga crónica en el periodo postpandemia, a pesar de la mitigación del estrés extremo derivada del paso de un contexto socioambiental de emergencia sanitaria (interpandemia) a uno de relativa normalidad (postpandemia).

Este hallazgo guarda estrecha relación con lo sostenido por García (2022), quien señaló que los docentes de la I.E. N° 50028 presentaban altos niveles de estrés causados por la falta de tecnología y sobrecarga emocional en el periodo de pandemia.

Además, el presente estudio señala la persistencia y normalización de este agotamiento, incluso tras el regreso a la presencialidad.

Asimismo, los hallazgos revelan que la continuidad de la fatiga crónica se refleja en una disminución en el vigor y compromiso frecuente, lo cual, guarda relación con los hallazgos de Rodríguez (2019) y Pastrana y García (2025) quienes advierten que el estrés crónico merma significativamente el desempeño laboral.

Por lo que, este patrón de desgaste se convierte en una evidencia empírica de un problema de salud ocupacional, lo cual, desde el derecho laboral, sitúa al Estado peruano en una posición de incumplimiento del deber de garantía de condiciones laborales dignas. La Organización Mundial de la Salud (2021) establece que el bienestar emocional es fundamental en los procesos pedagógicos, por

lo que debe reflejarse en las políticas educativas, donde el estado a través del Ministerio de Educación (MINEDU) implemente medidas que corrijan esta carga desadaptativa.

Por otra parte, los hallazgos del presente estudio señalan una alta cultura de colaboración entre los docentes en el contexto postpandemia, especialmente para la elaboración de documentación y análisis de planificación pedagógica, guardando relación estrecha con las conclusiones de Leithwood y Jantzi (2006) quienes señalaron que un ambiente colaborativo y de apoyo mejora el desempeño del equipo. En paralelo, también emergen datos observables que permiten comprender cómo el profesorado afronta las adversidades estructurales en zonas altoandinas. Más allá de la colaboración como estrategia compartida, la actuación docente revela componentes personales de resistencia y compromiso que inciden directamente en la calidad educativa.

En este contexto, el presente estudio hace hincapié en la resiliencia ética del docente, la cual se evidencia en la reformulación y adaptación de nuevas estrategias pedagógicas de los docentes para diversas modalidades del servicio académico (contextos virtuales, semipresenciales, y presenciales), estos hallazgos guardan relación con la capacidad de adaptación y resiliencia mencionada por García (2022) en el contexto de la pandemia. En ese sentido, se infiere que la vocación profesional actúa como un factor que asegura que el desempeño docente en la interacción pedagógica no se vea comprometido.

Sin embargo, esta fortaleza se ve debilitada por las carencias observadas en las dimensiones de gestión y planificación, específicamente en los indicadores: elaborar documentación y elaborar instrumentos; los cuales se vinculan directamente con la doble carga laboral que enfrentan los docentes en el contexto postpandemia. Esta debilidad constituye una manifestación estructural de la ineficiencia administrativa y burocrática del sistema educativo, que no ha logrado aliviar las cargas laborales desbordadas.

6. Conclusiones

PRIMERA: La influencia del clima laboral y socioambiental no es limitada, ya que se nota la vocación y colaboración entre los docentes de Ucchullo Grande, y esto se refuerza por su ética profesional y buscar una sostenibilidad educacional. La colaboración funciona como una herramienta frente a las limitaciones socioambientales (déficit de recursos, conectividad inestable) y es un factor clave que sostiene la eficacia educativa en contextos altoandinos postpandemia.

SEGUNDO: La postpandemia generó estrés, fatiga crónica mental y un menor compromiso en los docentes (Sobre todo los no actualizados o quienes perdieron motivación en la época de interpandemia), lo cual afectó su salud; por lo cual el estado tiene que garantizar condiciones dignas para una mejora en la conducta docente.

TERCERA: El clima laboral puede afectar a la gestión y planificación docente, donde si existe una carga laboral exigente, este también se refleja en estrés, lo cual genera una baja de compromiso; y si bien Ucchullo Grande aun no llega a dicha situación; si la presión laboral) al igual que en otras instituciones del ámbito altoandino), perjudicaría a la calidad docente.

7. Transparencia

Los autores declaran no tener conflictos de ninguna índole durante el desarrollo del estudio y su publicación

8. Referencia bibliográfica

1. Dávila, E. (2024, octubre 31). ¿Cómo está el bienestar socioemocional de los profesores pospandemia? PuntoEdu PUCP.
<https://puntoedu.pucp.edu.pe/investigaciones/investigacion/como-esta-el-bienestar-socioemocional-de-los-profesores-post-pandemia/>

2. Franco, O. J. P., & Guzmán, J. C. G. (2025). Clima laboral en las instituciones educativas: Algunos factores de incidencia. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 2(3), 31-42. <https://doi.org/10.70625/rlce/221>
3. Garcia Puma, I. Y. (2022). *Estrés en tiempos de pandemia y desempeño laboral en docentes de educación primaria de la Institución Educativa N° 50028 Ucchullo Grande de Cusco- 2021*. 93. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/253T20220004_TC (1).pdf
4. Ivancevich, J., & Matteson, M. (1989). *Estres y trabajo : Una perspectiva gerencial*. México: Editorial S.A.
5. Kearney, C. A., & González, C. (2022). Unlearning school attendance and its problems: Moving from historical categories to postmodern dimensions. *Frontiers in Education*, <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.977672>.
6. Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, <https://doi.org/10.1080/09243450600565829>.
7. Melgosa, J. (2002). *¡Sin estrés!* Madrid: Safeliz S. L. .
8. Ministerio de Educación. (2024). Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia por COVID-19. Informe de Evidencia sobre Educación y Salud Mental, N° 5. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/11321>
9. Organización Mundial de la Salud. (2021). Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. Recuperado de <https://www.who.int/publications/i/item/mental-health-and-psychosocial-considerations-during-the-covid-19-outbreak> .
10. Pastrana Franco, O. J., & García Guzmán, J. C. (2025). Clima laboral en las instituciones educativas: Algunos factores de incidencia. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 2(3), 31-42. <https://doi.org/10.70625/rlce/221>
11. PUCP, I. de A. S. e I. E.-P. (2024). *Monitoreo de la afectación del bienestar socioemocional docente en el contexto post pandemia por COVID-19*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/11321>
12. Rodríguez Farro, Y. (2019). Desempeño docente y desgaste laboral de profesores del nivel primaria de la institución pública N° 20320 Domingo Mandamiento Sipan- Hualmay 2018. *Tesis*, 1-99. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2962/TJESUS ZAPATA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
13. UNICEF, UNESCO, & OMS. (2023). Cinco pilares esenciales para promover y proteger la salud mental y el bienestar psicosocial en las escuelas y los entornos de aprendizaje. <https://www.unicef.org/media/137741/file/Promoting%20and%20protecting%20mental%20health%20in%20schools%20and%20learning%20environments.pdf> .
14. Valle, M. L., Martínez, C., Álvarez, M. E., & Chauca, L. A. (2022). Educación y gestión en tiempos de pospandemia. 236-247. *Revista Venezolana de Gerencia*, <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.16>.