



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**“EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES EN
UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DEL CANTÓN
LATACUNGA”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciada en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Quimbita Pucuji Jenny Maribel

TUTOR:

Mgs. Angel Alberto Villarroel Maya

LATACUNGA-ECUADOR
AGOSTO-

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Quimbita Pucuji Jenny Maribel, con cedula de ciudadanía No. 1723686075 declaro ser autor del presente PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DEL CANTON DE LATACUNGA”, siendo el Mg. Angel Alberto Villarroel Maya **“EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DEL CANTÓN DE LATACUNGA”**, de Quimbita Pucuji Jenny Maribel, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, la traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 28 de julio del 2025



Firma

Jenny Maribel Quimbita Pucuji

C.C: 1723686075

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión exclusiva de obra que celebran de una parte de **QUIMBITA PUCUJI JENNY MARIBEL** identificado con cédula de ciudadanía No. **17236860-75** de estado civil soltero, a quien en adelante en lo sucesivo se lo denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte la DRA. **IDALIDA ELEONORA PACHECO TIGSILEMA**, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio el Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se lo denominará **LA CESIONARIO** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **EL CEDENTE** es una persona natural con capacidad jurídica, estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de **“EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DEL CANTÓN DE LATACUNGA”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2019 – Marzo 2020

Finalización de la Carrera: Abril 2025 – Agosto 2025

Aprobación de Consejo Directivo: Febrero - Octubre 2025

Tutor: Ing. Angel Alberto Villarroel Maya Mgs.

Tema: **“EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DEL CANTÓN DE LATACUNGA”**

CLÁUSULA SEGUNDA. – **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. – Por el presente contrato, **EL CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. – **OBJETO DEL CONTRATO:** Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar y prohibir:

- a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.
- b) La publicación del trabajo de grado.
- c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.
- d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión.
- e) Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la

ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. – El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **EL CESIONARIO** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido a **LA CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. – El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. – CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de la **CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, **EL CEDENTE** no podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. – LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - EL CESIONARIO no podrá licenciar la investigación a terceras personas bajo ningún consentimiento ni de forma verbal ni por escrito lo cual se compromete a cumplir con total y absoluta cabalidad a **LA CEDENTE**.

CLÁUSULA NOVENA. – El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. – En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas partes se comprometen que se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. – Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante o la parte que lo solicitare.

En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 28 días del mes de Julio del 2025.



Jenny Maribel Quimbita Pucují
LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.
LA CESIONARIA

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título: **“EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DEL CANTÓN DE LATACUNGA”**, de Quimbita Pucuji Jenny Maribel, de la carrera de Gestión del Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, la traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 28 de julio del 2025



Mg. Angel Villarroel
C.C. 0602765406
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad del Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, el postulante: Quimbita Pucuji Jenny Maribel, con el título del Proyecto de investigación: **“EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DEL CANTÓN DE LATACUNGA”**, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuestos, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 28 de julio del 2025

Para constancia firman:

Mg. Kevin Herrera
C.C. 0503141269

LECTOR 1 (PRESIDENTE)

Dr. Marlon Tinajero
C.C. 0502080336

LECTOR 2 (MIEMBRO)

Mg. Lozada Acosta Henry Fabricio
C.C. 0503660185

LECTOR 3 (MIEMBRO)

CERTIFICACIÓN DE INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor de Proyecto de Investigación con el tema: “El bienestar emocional de los colaboradores de una unidad educativa fiscomisional del cantón de Latacunga”, de Quimbita Pucují Jenny Maribel, de la carrera de Gestión del Talento Humano, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Compilatio, con un porcentaje de coincidencias del 5% y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.

Jenny Quimbita

Proyecto investigación

- Quick Submit
- Quick Submit
- Universidad Técnica De Cotopaxi

Jenny Quimbita

Bienestar emocional v2

- Quick Submit
- Quick Submit
- Universidad Técnica De Cotopaxi

turnitin Página 2 of 71 - Descripción general de integridad

5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el Informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 4% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

turnitin Página 2 of 68 - Descripción general de la escritura con IA

Identificador de la entrega: 13305207271

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de palabras. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral de 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se requiere revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de la toma de decisiones acerca del trabajo del estudiante. Le alertamos a obtener más información acerca de los funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los educadores a identificar texto que podría haberse creado con una herramienta de IA generativa. Nuestra evaluación de escritura con IA puede no ser precisa en todos los casos (a) la posibilidad de identificar erróneamente texto humano como generado con IA y (b) probablemente generado como texto creado por humanos, por lo que no incluye el texto como la única prueba para tomar decisiones, admitir o un estudiante. Si cree que el texto es humano y desea humanizarlo con la aplicación de la organización de los políticos académicos específicos de la institución para determinar si se ha incurrido en alguna mala conducta académica.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 30 de julio de 2025

Mg. Angel Alberto Villarroel Maya
C.C.: 0602705406

TUTOR

AGRADECIMIENTO

Quiero extender un profundo y sincero agradecimiento a Dios el todo poderoso por ser guía, mi refugio y mi fuerza en cada paso de este camino.

agradecer infinitamente a mis padres Edison Quimbíta y Olga Pucuji por creer, confiar y apoyarme en cada uno de mis sueños, A mi amado hijo, Alan Morales, mi motor, mi razón de vivir, el impulso que me dio fuerzas en los días más difíciles. Tu existencia da sentido a cada uno de mis esfuerzos. Gracias por tu paciencia, por tu ternura y por recordarme que todo sacrificio tiene un propósito, al igual que mis queridos hermanos Paul y Michael, A mi sobrino Lyan y Samanta, por llenar mis días de luz con su inocencia, su ternura y su alegría. Gracias por sus abrazos sinceros, por sus sonrisas espontáneas y por ser parte de mi fuerza emocional.

A mis queridos tíos Alberto y Luis, y con especial cariño a mi tía madrina Sara, gracias por ser un apoyo constante desde los inicios de mi camino. Agradezco profundamente el amor incondicional, los consejos y la confianza que siempre me brindaron. En especial, el amor y la ternura de mi tía madrina han sido un abrazo para el alma que me ha acompañado siempre.

quiero agradecer a esa persona importante que llego a mi vida, gracias por llegar a tiempo para recordarme que nunca es tarde para compartir un logro y que incluso en los últimos momentos, alguien puede marcar la diferencia

Agradezco profundamente a mi querida Mg. Martha Patricia, por sus firmes consejos, su guía sincera y su apoyo incondicional. Gracias por marcar mi vida con su ejemplo, por impulsar a crecer y por acompañarme a salir de mi zona de confort. Su presencia fue clave en este proceso y su influencia quedara siempre en mi camino.

Jenny Maribel Quimbíta Pucuji

DEDICATORIA

A mi adorada hermanita Tania, gracias por ser mi fuerza silenciosa, por tu apoyo moral incondicional, por creer en mí incluso cuando yo dudaba. Tu confianza, tus palabras de aliento y tu amor constante me han sostenido más de lo que imaginas. Este logro no es solo mío, es nuestro, porque cada paso que doy, lo siento acompañado por ti. Las metas alcanzadas serán siempre el reflejo del lazo tan profundo que nos une. Te amo con todo mi corazón, hermana de mi vida

Dedico este logro con todo mi cariño a Rosa Vargas, quien no solo ha sido una amiga, sino una hermana del alma. Gracias por estar siempre conmigo, por tu cariño incondicional, tus palabras que levantan, tu compañía en silencio y en alegría. Tu presencia en mi vida ha sido un regalo inmenso, y este logro también te pertenece, porque sin ti, el camino habría sido mucho más difícil. Te llevo en mi corazón, siempre.

Con el corazón lleno de gratitud, dedico este logro a Mayra, quien aun en la distancia, estuvo siempre a mi lado con su cariño incondicional, su apoyo silencioso pero constante, gracias por ser mi compañía a la distancia

A mis queridas amigas de siempre, Kathy, Blanca y Mildred, gracias por estar en mi vida, por su amor, por cada palabra, abrazo y risa compartida. Su amistad ha sido un refugio y una fuerza que me sostuvo en cada paso de este camino. Este logro también es para ustedes, con todo mi amor.

Jenny Maribel Quimbíta Pucuji

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

**TITULO: “EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES EN
UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DEL CANTÓN
LATACUNGA”**

AUTORA:
Quimbita Pucuji Jenny Maribel

RESUMEN

En las instituciones educativas fiscomisionales, el bienestar emocional del personal se ve influido por múltiples factores internos y externos, lo que puede afectar su desempeño, motivación y calidad en la convivencia laboral. Por ello, esta investigación tuvo como objetivo identificar los factores que inciden en el bienestar emocional de los colaboradores de la Unidad Educativa Hermano Miguel, ubicada en el cantón Latacunga. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo. Se utilizó el cuestionario de la Escala de Contingencias de la Autoestima (CSW) de Crocker et al. (2003), para medir siete dimensiones del bienestar emocional: aprobación de los demás, apariencia física, comparación con otros, competencia académica; amor y apoyo familia; virtud o estándares morales, y religiosidad o fe, en una muestra de 83 colaboradores. Los datos fueron procesados en el software SPSS, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.924 y KMO de 0.847, lo cual evidencia una alta fiabilidad del instrumento. Los resultados mostraron que el bienestar emocional de los colaboradores se encuentra en un nivel medio en todas las dimensiones evaluadas, lo que indica la necesidad de reforzar el apoyo institucional y personal. Ante estos hallazgos, se proponen estrategias centradas en fortalecer el bienestar emocional, tales como la implementación de espacios de acompañamiento, el fomento de un ambiente laboral empático y el desarrollo de una cultura organizacional que priorice el bienestar integral del personal educativo.

Palabras clave: Bienestar emocional, autoestima, salud mental, emociones, colaboradores.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI
FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

**THEME: THE EMOTIONAL WELL-BEING OF EMPLOYEES IN A FAITH-BASED
EDUCATIONAL INSTITUTION IN LATACUNGA**

AUTHOR:

Quimbita Pucuji Jenny Maribel

ABSTRACT

In faith-based educational institutions, the emotional well-being of staff is influenced by multiple internal and external factors, which can affect their performance, motivation, and quality of interpersonal relationships in the workplace. Therefore, this research aimed to identify the factors that influence the emotional well-being of the staff at Hermano Miguel Educational Unit, located in the canton of Latacunga. The study followed a quantitative approach with a non-experimental, descriptive design. The Contingencies of Self-Worth Scale (CSW) by Crocker et al. (2003) was used to measure seven dimensions of emotional well-being: approval from others, physical appearance, comparison with others, academic competence, love and family support, virtue or moral standards, and religiosity or faith, applied to a sample of 83 staff members. The data were processed using SPSS software, obtaining a Cronbach's Alpha of 0.924 and a KMO of 0.847, indicating high instrument reliability. The results showed that the emotional well-being of the staff is at a medium level across all evaluated dimensions, highlighting the need to strengthen both institutional and personal support. Based on these findings, strategies are proposed to enhance emotional well-being, such as the implementation of support spaces, the promotion of an empathetic work environment, and the development of an organizational culture that prioritizes the holistic well-being of educational personnel.

Keywords: Emotional Well-Being, Self-Esteem, Mental Health, Emotions, collaborator .



AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“EL BIENESTAR EMOCIONAL DE LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL DEL CANTÓN DE LATACUNGA”**, presentado por: **Quimbita Pucuji Jenny Maribel**, egresada de la Carrera de: **Gestión del Talento Humano**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a la peticionaria hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, Julio del 2025

Atentamente,

Mg. Bolivar Cevallos Galarza
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0910821669



ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
1. Información General	18
2. Introducción	19
3. Planteamiento del Problema	21
4. Beneficiarios del proyecto	23
5. Justificación	24
• Pregunta de investigación	25
• Objetivos	25
Objetivo general.....	25
Objetivos Específicos.....	25
6. Fundamentación científico técnica	27
• Antecedentes	27
Fundamentación Teórica	29
• Definición de Bienestar Emocional.....	29
• Modelos teóricos relacionados con el bienestar emocional	30
• Modelo PERMA de SELIGMAN	30
• Teoría de la autodeterminación de DECI y RYAN	31
• Teoría de la inteligencia emocional de GOLEMAN	33
• Escala de contingencias de la autoestima	35
• Enfoque del Ministerio de Educación sobre el bienestar emocional	35
• Dimensiones del bienestar emocional según el autor del instrumento.....	36
• Aprobación de los demás.....	36
• Apariencia física	37

• Comparación con otros	37
• Competencia académica.....	38
• Amor y apoyo familiar.....	38
• Ética Personal.....	38
• Religiosidad o fe.....	39
• Componentes de Bienestar Emocional en el contexto educativo	39
• Autorregulación emocional.....	40
• Relaciones interpersonales dentro de la institución	41
• Factores que influyen en el bienestar emocional de los docentes.....	41
• Entorno familiar y apoyo psicosocial.....	42
• Clima escolar y convivencia.....	42
• Uso de redes y tecnología.....	43
• Importancia de bienestar emocional en el rendimiento laboral y social ... ¡Error! Marcador no definido.	
• Relaciones entre emociones positivas y el aprendizaje	43
• Impacto del estrés y la ansiedad en el desempeño de los docentes escolares.....	44
• Estrategias institucionales para fomentar el bienestar emocional	¡Error! Marcador no definido.
• Marco Legal de las Unidades Educativas Fiscomisionales en Ecuador	45
• Constitución de la República del Ecuador (2008)	46
• Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).....	46
• Reglamento General a la LOEI.....	47
• Convenios entre las Instituciones Fiscomisionales y el Estado	47
• Código de Trabajo	47
• Normativas del Ministerio de Educación.....	47
7. Marco Metodológico	49
• Ubicación	49
• Enfoque de la investigación	49
• Enfoque Cuantitativo	49
• Diseño de la investigación	49
• No experimental.....	49

•	Tipo de investigación.....	50
•	Descriptivo.....	50
•	Hipótesis.....	50
•	Población.....	51
•	Técnicas e instrumentos.....	51
•	Contingencies of Self-Worth Scale (CSWS).....	51
•	Procesamiento de la información y análisis estadístico.....	51
•	Fiabilidad y validez.....	52
•	Alfa de Cronbach.....	52
•	KMO (Kaiser, Meyer-Olkin).....	53
8.	Análisis y discusión de los resultados	54
	Datos Etarios.....	54
	Datos género	54
•	Dimensión Aprobación de los demás.....	55
•	Dimensión Apariencia Física.....	55
•	Dimensión Comparación con otros	56
•	Dimensión Competencia académica.....	57
•	Dimensión Amor y Apoyo familiar.....	57
•	Dimensión Ética Personal.....	58
•	Dimensión Religiosidad o Fé.....	58
	Diagnostico Total.....	59
	Prueba de Hipótesis.....	59
9.	Estrategias de Mejora	61
•	Dimensión: Aprobación de los demás	61
•	Dimensión: Apariencia Física.....	62
•	Dimensión: Comparación con Otros.....	63
•	Dimensión: Competencia Académica.....	65
•	Dimensión: Amor y Apoyo Familiar.....	66
•	Dimensión: Ética Personal.....	67
•	Dimensión: Religiosidad o Fé.....	68

Tabla resumen de estrategias presupuesto general	69
10. Conclusiones y Recomendaciones	71
• Conclusiones	71
• Recomendaciones.....	72
11. Bibliografía	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Ejecución de actividades en torno en los objetivos	25
Tabla 2 Componentes del modelo PERMA	30
Tabla 3 Componentes de la Teoría de la Autodeterminación	32
Tabla 4 Componentes de la inteligencia emocional	34
Tabla 5 Modelo de Proceso Dual de Regulación Emocional	40
Tabla 6 Alfa de Cronbach	52
Tabla 7 Kmo y Prueba de Bartlett	53
Tabla 8 Edad.....	54
Tabla 9 género	54
Tabla 10 Baremo Aprobación de los demás.....	55
Tabla 11 Baremo Apariencia Física.....	55
Tabla 12 Comparación con otros.....	56
Tabla 13 Baremo Competencia académica	57
Tabla 14 Baremo Amor y Apoyo familiar	57
Tabla 15 Baremo ética personal	58
Tabla 16 Baremo Religiosidad o Fé.....	58
Tabla 17 Diagnostico total Variable Bienestar Emocional	59
Tabla 18 Estrategias para fortalecer la identidad personal.....	61
Tabla 19 estrategias para promover una imagen corporal positiva y saludable en el entorno	62
Tabla 20 Estratégias para el fortalecimiento del autoestima	63
Tabla 21 Estratégias para el desarrollo de la autoconfianza académica.....	65
Tabla 22 Estratégias para el vínculo afectivo y el apoyo familiar.....	66
Tabla 23 Estratégias para la integridad personal y el crecimiento ético	67
Tabla 24 Estratégias para fortalecer la vivencia espiritual y el sentido vocacional en el contexto educativo	68
Tabla 25 Tabla resumen de estrategias presupuesto general.....	69

1. Información General

Título del Proyecto:

El Bienestar Emocional de los colaboradores de una Unidad Educativa Fiscomisional del cantón de Latacunga.

Fecha de inicio: abril 2025

Fecha de finalización: agosto 2025

Lugar de ejecución: Latacunga - Cotopaxi

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Gestión del talento humano

Proyecto de investigación generativo vinculado: No aplica

Grupo de investigación: No aplica

Equipo de Trabajo:

Quimbita Pucuji Jenny Maribel CI: 172368607-5

Tutor de titulación:

Ing. Mg. Villarroel Maya Ángel Alberto CI: 060276540-6

Área de Conocimiento: Administrativa

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub línea de investigación de la carrera

Estudios del trabajo y gestión humana en las organizaciones del siglo XXI.

2. Introducción

El bienestar emocional es clave para lograr un equilibrio psicológico, un funcionamiento saludable y un desarrollo personal óptimo en las personas. En el entorno laboral, cuidar de nuestro estado emocional no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también influye en el ambiente de trabajo, el compromiso con la organización y la productividad. Debido a las continuas exigencias que se imponen a las capacidades cognitivas, las habilidades relacionales y los principios éticos en el ámbito de la educación, el bienestar emocional se convierte en una característica aún más importante.

En las últimas décadas, la salud mental en el trabajo ha adquirido una relevancia notable. Organizaciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la consideran un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y un derecho humano esencial. Se ha evidenciado que hay varios factores que afectan la salud mental de los educadores en América Latina, y en Ecuador en particular: una carga de trabajo excesiva, la presión de las instituciones, relaciones interpersonales tensas y la falta de apoyo psicoemocional.

Los empleados de las instituciones educativas asociadas a la Iglesia enfrentan desafíos únicos en este aspecto. Además de su labor educativa, su trabajo está impregnado de una misión evangelizadora y formativa que se basa en los valores cristianos. Esta necesidad global demanda una coherencia constante en los ámbitos moral, espiritual y profesional. Sin embargo, si no hay mecanismos institucionales bien definidos que ofrezcan apoyo emocional y oportunidades de crecimiento personal, esto podría generar conflictos internos. (CEAAL, 2021).

Las situaciones como estas no son raras en el cantón de Latacunga. Este estudio se centra en la salud mental de los empleados de una unidad educativa fiscomisional en esta área. El propósito es entender los estados emocionales de los trabajadores en relación con sus experiencias personales, el ambiente institucional y la dinámica laboral. Además, se busca ofrecer a los funcionarios y empleados las herramientas teóricas y prácticas que necesitan para fomentar entornos de trabajo más emocionalmente estables, compasivos y saludables.

Tanto las aplicaciones teóricas como prácticas de este estudio lo hacen relevante. Además de mejorar el ambiente organizativo y la calidad de los servicios educativos, entender los estados emocionales del personal docente potencia el trabajo de quienes dedican su vida a la enseñanza. Se evaluará cuantitativamente el grado de bienestar emocional y los posibles factores que lo determinan, utilizando instrumentos aprobados.

3. Planteamiento del Problema

Recientes investigaciones en América Latina han revelado que la inestabilidad laboral de los docentes, las presiones de las instituciones y la falta de seguridad en el trabajo afectan negativamente la salud emocional de los estudiantes en el aula. (Unesco., 2022). El entorno laboral en el ámbito educativo es bastante exigente y emocionalmente complicado, lo que pone a los colaboradores, tanto docentes como administrativos, en una situación de riesgo psicosocial que afecta de manera directa su bienestar emocional. (López, 2021). Además, factores como la carga de trabajo, las exigencias del currículo y las condiciones laborales pueden provocar un desgaste que se manifiesta en síntomas de agotamiento emocional, falta de motivación y dificultades en las relaciones interpersonales. (Maslach C. &., 2016).

La salud emocional de los empleados se ha vuelto un tema crucial en las investigaciones sobre el rendimiento laboral, el ambiente organizacional y la salud ocupacional, tanto a nivel global como en América Latina. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el bienestar mental y emocional es una parte esencial del bienestar general de las personas. Ignorarlo puede acarrear consecuencias negativas en la calidad de vida, la productividad y el ambiente laboral. Además, con sus efectos en la ansiedad, la preocupación y el agotamiento emocional, la pandemia de COVID-19 ha subrayado aún más la necesidad de cuidar la salud emocional en el trabajo. (Pfefferbaum, 2020).

A nivel nacional (López, 2021) La salud psicológica de los empleados del sector educativo ha suscitado un mayor interés en Ecuador, especialmente en las instituciones fiscomisionales que funcionan con modelos de gestión caracterizados por presupuestos ajustados y elevadas obligaciones éticas y sociales. (Ecuador M. d., 2023) La falta de recursos financieros, una carga administrativa abrumadora y la falta de apoyo emocional para los empleados son solo algunas de las dificultades específicas a las que se enfrentan con frecuencia las instituciones educativas. Todo ello repercute negativamente en su dedicación a la empresa y en su satisfacción laboral. La carga de trabajo, el estilo de liderazgo, la comunicación interna y la disponibilidad de servicios de apoyo psicológico son algunas de las variables que afectan al bienestar emocional en las instituciones ecuatorianas. A menudo existe una cultura institucional que antepone el rendimiento académico al bienestar de los empleados, lo que puede hacer que se pasen por alto factores importantes como el equilibrio emocional y la motivación de los empleados.

El buen funcionamiento de estas instituciones educativas se ve amenazado por la falta de programas organizados de apoyo emocional y técnicas para gestionar el estrés laboral. Para mantener un ambiente de trabajo positivo y unos servicios educativos de alta calidad, es esencial cuidar la salud mental de los empleados del sector educativo. El agotamiento y la desmotivación pueden surgir de los problemas continuos a los que se enfrentan tanto los profesores como el personal administrativo, entre los que se incluyen la sobrecarga de trabajo, la presión institucional y las expectativas emocionales.

Según la OCDE (2020), El bienestar del personal educativo está íntimamente ligado al clima institucional y al apoyo organizacional que reciben. Fomentar estrategias que promuevan el bienestar emocional no solo potencia el compromiso y el rendimiento del personal, sino que también ayuda a disminuir el ausentismo y mejora la calidad del sistema educativo. Varios estudios indican que el bienestar emocional de los educadores tiene un impacto directo en su desempeño y en el ambiente escolar.

(UNESCO, 2022). El bienestar del personal educativo está profundamente conectado con el clima institucional y el apoyo que reciben de la organización. Implementar estrategias que fomenten el bienestar emocional no solo aumenta el compromiso y el rendimiento del personal, sino que también contribuye a reducir el ausentismo y a mejorar la calidad del sistema educativo. Diversos estudios han demostrado que el bienestar emocional de los educadores influye directamente en su desempeño y en el ambiente escolar.

Por lo tanto, esta problemática responde a la siguiente pregunta. ¿Cuáles son los factores que inciden en el bienestar emocional de los colaboradores en una unidad educativa fiscomisional del cantón de la Latacunga?

4. Beneficiarios del proyecto

En el ámbito de la educación, el fomento de entornos de trabajo saludables que mejoren la calidad del proceso educativo depende en gran medida de la salud emocional de los empleados. Por lo tanto, el objetivo principal de este estudio es analizar la salud mental del personal de un centro educativo de la comisión fiscal del cantón de Latacunga. Los objetivos son identificar los elementos que afectan a su estado emocional y sugerir soluciones para mejorar su estabilidad y satisfacción laboral.

Los 96 empleados que conforman el equipo de la institución docentes, personal de apoyo y personal administrativo son los beneficiarios directos del estudio. En este grupo hay un ligero predominio masculino, con aproximadamente un 47 % de mujeres (39 personas) y un 53 % de hombres (44 personas). Al ofrecer información útil para mejorar su bienestar mental, aumentar su motivación y crear un ambiente de trabajo más agradable y saludable, este estudio tiene como objetivo proporcionar a este grupo ventajas tangibles.

Los estudiantes de la Universidad Técnica del Cotopaxi se beneficiarán de manera indirecta, ya que disfrutarán de los efectos positivos que un equipo motivado y emocionalmente equilibrado puede aportar a su educación. Además, un ambiente laboral más positivo no solo mejora las relaciones interpersonales, sino que también favorece la armonía entre la vida laboral y familiar, lo que significa que las familias de los empleados también se verán beneficiadas de forma indirecta.

5. Justificación

Entender mejor la salud mental del personal en la Unidad Educativa Hermano Miguel, ubicada en el cantón de Latacunga, fue lo que impulsó este estudio. Reconocer las necesidades específicas en este ámbito nos permitirá crear y llevar a cabo planes y programas que se ajusten a la realidad de la institución.

Además, los hallazgos de este estudio proporcionarán información valiosa que ayudará a los líderes institucionales y a las autoridades educativas a tomar decisiones más acertadas para fomentar un entorno laboral más saludable y con un mayor apoyo emocional. Se espera que esto también contribuya a mejorar la calidad de vida general de la comunidad educativa, así como el rendimiento académico de los estudiantes y del personal.

Que problemas como la falta de compromiso con la organización, la alta rotación de personal y el absentismo se pueden prevenir con intervenciones rápidas enfocadas en el bienestar emocional. Los entornos laborales que promueven el bienestar emocional son clave para aumentar la felicidad y la productividad de los empleados, lo que, a su vez, mejora el rendimiento institucional a largo plazo, según estudios recientes. (2018)

Desde un enfoque técnico, los métodos y herramientas que empleamos para recopilar y analizar datos son fundamentales para este estudio. Gracias a estos instrumentos, podremos entender de manera profunda y sistemática la salud mental de los empleados. Obtendremos datos tanto cuantitativos como cualitativos que se podrán analizar a través de métodos estadísticos o de análisis de contenido, utilizando herramientas válidas y confiables que se ajustan al entorno educativo que estamos investigando.

Finalmente, los resultados que obtengamos nos darán una base sólida para hacer recomendaciones y llevar a cabo intervenciones fundamentadas en evidencia. Además, el propio proceso de investigación puede establecer un precedente para futuras evaluaciones sistemáticas del bienestar emocional en otras instituciones educativas del cantón que compartan características sociales, demográficas y culturales. De esta manera, contribuimos al desarrollo de un enfoque técnico y metodológico para abordar esta importante cuestión en el ámbito educativo.

- **Pregunta de investigación**

¿Cuáles son los factores que inciden en el bienestar emocional de los colaboradores en una unidad educativa fiscomisional del cantón de la Latacunga?

- **Objetivos**

Objetivo general

Identificar los factores que inciden en el bienestar emocional de los colaboradores de una Unidad Educativa Fiscomisional del cantón de Latacunga.

Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente el bienestar emocional de los colaboradores de una Unidad Educativa Fiscomisional del cantón de Latacunga.
- Diagnosticar el nivel de bienestar emocional de los colaboradores de una Unidad Educativa Fiscomisional del cantón de Latacunga.
- Diseñar estrategias que contribuyan al mejoramiento del bienestar emocional de los colaboradores de una Unidad Educativa Fiscomisional del cantón de Latacunga.

Tabla 1 *Ejecución de actividades en torno en los objetivos*

En la siguiente tabla se da a conocer los objetivos específicos y datos importantes para la realización del proyecto de investigación.

Objetivo Específico	Actividades	Cronograma	Productos
Fundamentar teóricamente el bienestar emocional de los colaboradores de una Unidad Educativa Fiscomisional del cantón de Latacunga.	1. Revisión profunda de la literatura sobre Bienestar Emocional para construir un marco teórico sólido. 2. Definición, importancia, beneficios y modelos teóricos clave.	Semana 1 a 5	Marco Teórico
Diagnosticar el nivel de bienestar emocional de los colaboradores de una unidad educativa fiscomisional del cantón de la Latacunga.	3. Implementación de un instrumento de medición estándar emocional de izado para evaluar el bienestar de los colaboradores.	Semana 6 a 12	Análisis y diagnóstico de los resultados obtenidos sobre el nivel de bienestar emocional

	4. Procesamiento y análisis de los resultados obtenidos para identificar el nivel general de bienestar emocional y sus áreas críticas.		
Diseñar estrategias que contribuyan al mejoramiento del bienestar emocional de los colaboradores de una unidad educativa fiscomisional del cantón de la Latacunga.	5. Análisis de hallazgos obtenidos en el diagnóstico para determinar las áreas de intervención prioritarias en el bienestar emocional.	Semana 13 a 16	Propuesta de estrategias de Bienestar Emocional
	6. Formulación de estrategias orientadas a fortalecer el bienestar emocional de los colaboradores.		

6. Fundamentación científico técnica

- **Antecedentes**

Vera-Noriega et al. (2023), en su estudio internacional titulado "Competencias socioemocionales docentes frente a los efectos de la pandemia", desarrollado en el marco de instituciones educativas de América Latina y Europa, tuvo como objetivo identificar habilidades emocionales clave para afrontar el desgaste generado por la pandemia de COVID-19. La metodología fue de tipo documental y comparativa, analizando estudios de diversos contextos educativos afectados. El problema detectado fue el incremento del estrés, la ansiedad y la sobrecarga emocional en los docentes debido a la crisis sanitaria. Los resultados indicaron que más del 70% de los sistemas educativos evaluados comenzaron a incluir el bienestar docente en sus políticas públicas. La investigación concluyó que fortalecer la resiliencia y la autorregulación emocional es esencial para enfrentar escenarios educativos adversos y garantizar ambientes escolares sostenibles.

López Martínez et al. (2023), en su investigación "Relación entre inteligencia emocional y agotamiento profesional en docentes españoles", desarrollada en la Universidad de Granada, tuvo como finalidad analizar cómo los factores emocionales influyen en el bienestar de los educadores. Se aplicó una metodología cuantitativa con encuestas a 120 docentes de nivel secundario. El problema identificado fue la presencia de altos niveles de agotamiento emocional, especialmente en docentes con más años de experiencia. Los resultados mostraron que el 68% de los participantes con mayor desarrollo de inteligencia emocional presentaban menos síntomas de estrés, y el 62% reportó una mejor relación con sus estudiantes. La investigación concluyó que la formación en inteligencia emocional ayuda a reducir el desgaste laboral y mejora el desempeño profesional.

Goyes, Medina y Pazmiño (2023), en su estudio "Desgaste emocional y apoyo institucional en docentes universitarios ecuatorianos", realizado en varias universidades del país, tuvo como objetivo evaluar el impacto de las condiciones laborales en la salud emocional del profesorado. La metodología utilizada fue cuantitativa y transversal, con encuestas aplicadas a 180 docentes. El problema detectado fue la alta carga académica y la falta de contención emocional por parte de las instituciones. Los resultados revelaron que el 65% de los docentes presentaban síntomas de desgaste emocional, y el 58% consideraba insuficiente el apoyo institucional recibido. Como

conclusión, se destacó la necesidad de implementar medidas institucionales que promuevan el bienestar y reconozcan la labor docente.

Fundamentación Teórica

- **Definición de Bienestar Emocional**

El bienestar emocional es un aspecto clave en la vida de toda persona, ya que tiene que ver con la manera en que manejamos nuestras emociones y enfrentamos las situaciones cotidianas. Se refiere a esa capacidad que tenemos para reconocer lo que sentimos, comprenderlo y actuar de forma adecuada, incluso en momentos difíciles. No se trata únicamente de sentirse bien todo el tiempo, sino de mantener un equilibrio emocional que nos permita afrontar el estrés, adaptarnos a los cambios y disfrutar de relaciones saludables. Organización Mundial de la Salud (2025)

Este concepto ha cobrado relevancia en los últimos años, sobre todo desde la psicología positiva, que propone centrarse en lo que funciona bien en las personas, en lugar de enfocarse únicamente en el malestar. Desde esta mirada, tener bienestar emocional no solo implica no estar deprimido o ansioso, sino también experimentar emociones agradables como la alegría, la gratitud, la serenidad y la esperanza.

Calleja y Mason (2020), explican que el bienestar emocional también tiene una dimensión más profunda; está relacionado con cómo nos sentimos en relación con nuestra vida y si estamos viviendo de acuerdo con lo que realmente valoramos. Cuando una persona actúa en coherencia con sus principios, sus metas y sus necesidades, es más probable que se sienta emocionalmente estable. Los autores también distinguen entre el bienestar subjetivo que tiene que ver con cómo evaluamos nuestra vida en términos de satisfacción y el bienestar psicológico, que incluye aspectos como el crecimiento personal, la autonomía y la capacidad de dar sentido a lo que nos ocurre.

Por otro lado, es importante reconocer que el bienestar emocional no depende únicamente de lo que pasa dentro de nosotros. Nuestro entorno, nuestras relaciones, el trabajo, la familia y las condiciones sociales también influyen. Así lo señala Lozano & Serna (2020), quien destaca que en momentos de crisis como lo fue la pandemia de COVID-19 se volvió aún más evidente lo necesario que es contar con herramientas emocionales que nos ayuden a mantenernos en pie. Sentimientos como la confianza, el compromiso con lo que hacemos y la capacidad de adaptarnos fueron fundamentales para atravesar la incertidumbre.

- **Modelos teóricos relacionados con el bienestar emocional**

Los modelos teóricos sobre el bienestar emocional proporcionan estructuras conceptuales que permiten comprender los elementos que afectan la satisfacción de la vida, el equilibrio emocional y la salud psicológica. Entre los puntos de vista clave se encuentran la teoría de la autodeterminación, destacando la importancia de las necesidades psicológicas fundamentales; el modelo de bienestar subjetivo, examinando aspectos cognitivos y emocionales; y el método de psicología positiva, estos modelos coadyuvan en las acciones directas destinadas a mejorarlo en varias aristas de la vida.

- **Modelo PERMA de SELIGMAN**

El modelo Perma, creado por Seligman (2011), es una base teórica clave en el campo de la psicología positiva. Este modelo describe los cinco pilares esenciales de la felicidad humana y el desarrollo personal, o lo que podríamos llamar prosperidad. Se construyó sobre ideas previas sobre la felicidad, sugiriendo que la verdadera satisfacción proviene de cultivar activamente aquellos elementos que fomentan una vida plena, en lugar de simplemente evitar el sufrimiento mental.

Tabla 2 Componentes del modelo PERMA

Componente	Descripción	Importancia para el Bienestar
Positive Emotions (Emociones Positivas)	Experimentar sentimientos como alegría, gratitud, serenidad, interés y esperanza. Estas emociones amplían la compilación de pensamiento y acción. Teoría de ampliación y construcción. (Fredrickson, 2001).	Se construyen recursos personales duraderos y mejoran la resiliencia
Engagement (Compromiso)	Estado de "flujo" donde las personas se absorben completamente en una actividad, perdiendo la noción del tiempo. Es intrínsecamente gratificante. (Csikszentmihalyi, 1990)	Promueve una vida plena cuando las actividades se alinean con fortalezas personales.
Relationships (Relaciones Positivas)	Conexiones sociales significativas, incluyendo apoyo, amor, pertenencia y conexión interpersonal. Teoría del bienestar psicológico. (Ryff & Keyes, 1995).	Los seres humanos prosperan en entornos sociales donde se sienten valorados.

Meaning (Significado)	Sentido de propósito en la vida, pertenecer a algo más grande que uno mismo (fe, causa, comunidad, familia).	Proporciona dirección y valor que trascienden el interés individual.
Achievement (Logro)	Persecución y alcance de metas, sensación de competencia y maestría.	Contribuye al bienestar mediante la autoeficacia y sentido de éxito.

Nota. Los componentes del modelo PERMA se basan en la teoría de bienestar de Seligman (2011)

Los componentes revisados del modelo PERMA se enfocan hacia el bienestar emocional, los mismos que se presentan de forma interdependiente y sinérgica, en busca de un desarrollo equilibrado para alcanzar el bienestar auténtico y sostenible; lo que disminuye las crisis de ansiedad, depresión o estrés. Dentro del ámbito educativo es importante porque tiene incidencia en: mejorar el clima de la comunidad educativa, modela habilidades socioemocionales e incrementa la efectividad pedagógica.

- **Teoría de la autodeterminación de DECI y RYAN**

La Teoría de la Autodeterminación (TAD), desarrollada por Deci & Ryan (2000), se centra en la motivación humana que manifiesta que las personas experimentan mayor bienestar psicológico cuando satisfacen las siguientes necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación social.

De acuerdo a lo exhortado por los autores, estas necesidades son fundamentales para el crecimiento, desarrollo, la integridad y el bienestar emocional sostenido. En este sentido, la teoría ha sido ampliamente utilizada para comprender la motivación intrínseca en contextos educativos, organizacionales y de desarrollo personal; se desarrollan a continuación:

Autonomía: La autonomía se refiere a la sensación de ser el promotor de las propias acciones, es decir, actuar con voluntad propia y experimentar que las conductas son el resultado de decisiones internas y no de presiones externas Deci & Ryan (2000). Esto puede canalizarse, en el ámbito educativo, ya que los docentes que cuentan con libertad para diseñar sus clases, tomar decisiones metodológicas y participar en la gestión institucional reportan niveles más altos de satisfacción, motivación y bienestar emocional; concebido como libertad de cátedra.

Competencia: La competencia implica la necesidad de sentirse eficaz en las tareas que se realizan, desarrollar habilidades y alcanzar logros personales. Así pues, los docentes que perciben que están creciendo profesionalmente, reciben retroalimentación constructiva y que tienen acceso a formación continua experimentan mayor bienestar emocional y menor desgaste profesional (Deci & Ryan (2000). Es la importancia de mantener de forma adecuada un sistema de compensación que mantenga satisfecha la necesidad de reconocimiento.

Relación social o vinculación: La vinculación se manifiesta como la necesidad de filiación o aceptación, así como: establecer relaciones significativas, sentirse valorado y mantener vínculos afectivos seguros. Esta dimensión es especialmente relevante en contextos escolares, donde la interacción diaria entre docentes, estudiantes y colegas puede ser una fuente de apoyo o, si no se desarrolla de la manera adecuada, de estrés.

Cuando el clima laboral tiene como pilar fundamental la colaboración, el respeto mutuo y la comunicación empática fortalece el bienestar emocional de los docentes y su compromiso con la institución. Van den Broeck et al. (2016)

Tabla 3 Componentes de la Teoría de la Autodeterminación

Necesidades psicológicas	Definición	Características Clave	Ejemplos
Autonomía	Sentimiento de ser el origen de las propias acciones y decisiones.	- Libertad de elección - Coherencia con valores personales	Un estudiante elige el tema de su proyecto final.
Competencia	Sensación de eficacia y dominio en las actividades.	- Retroalimentación positiva - Desafíos equilibrados	Un docente que domina nuevas tecnologías educativas.
Relacionamiento	Necesidad de conectarse y sentirse valorado por otros.	- Apoyo social - Sentido de pertenencia	Un equipo de trabajo colaborativo con buena comunicación.

Nota. Adaptado de Deci & Ryan (2017)

La TAD (teoría de la autodeterminación) ha sido utilizada como base teórica para el diseño de programas educativos centrados en el desarrollo integral del docente, orientados a fortalecer la motivación intrínseca, la gestión emocional y el compromiso profesional. Según Deci & Ryan (2020), cuando las instituciones educativas crean condiciones que satisfacen estas tres necesidades, los docentes no solo muestran un mayor rendimiento y satisfacción laboral, sino que también transmiten bienestar a sus estudiantes, promoviendo una cultura escolar saludable. Por el contrario,

la frustración constante de estas necesidades está asociada con mayor riesgo de burnout (agotamiento mental), conflictos interpersonales y abandono de la profesión docente.

- **Teoría de la inteligencia emocional de GOLEMAN**

La Teoría de la Inteligencia Emocional, difundida por Goleman (1995) en su libro *Emotional Intelligence*, propone que el éxito personal y profesional depende más de habilidades emocionales que del coeficiente intelectual (IQ), integrando investigaciones previas como las de Salovey & Mayer (1990), quienes agregaron el término "inteligencia emocional" como la capacidad para percibir, entender y regular emociones, y también Gardner (1983), con su teoría de inteligencias múltiples que incluye las inteligencias interpersonal e intrapersonal como bases fundamentales para el desarrollo emocional y social.

El poder de nuestras emociones y la habilidad para manejarlas nos motiva a actuar, creando un lazo entre lo que pensamos y lo que hacemos. Nuestro día a día y el éxito en diferentes áreas de nuestra vida dependen de cómo somos capaces de reconocer y gestionar nuestras propias emociones, así como las de quienes nos rodean. El concepto de inteligencia emocional destaca cinco elementos fundamentales:

Conocimiento de las propias emociones (Autoconciencia emocional):

Entender nuestras propias emociones y estados de ánimo, así como su impacto en nuestros pensamientos y acciones, es esencial. (Goleman, *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*, 1995). Esto significa que es fundamental cultivar la confianza en uno mismo y hacer una autoevaluación honesta de nuestras fortalezas y debilidades (UNIR México). Tener un alto nivel de autoconciencia nos permite identificar oportunidades y amenazas, además de gestionar nuestras reacciones emocionales de manera efectiva y en el momento adecuado.

Manejo de las emociones (Autorregulación emocional):

Esto se refiere a la habilidad de controlar o redirigir esos impulsos y estados de ánimo que pueden ser perturbadores (Goleman, 1995). La gestión emocional es la habilidad de actuar de manera coherente con nuestras creencias, reflexionar antes de tomar decisiones y mantener la calma en situaciones de presión. Elementos como la fiabilidad, la integridad, la flexibilidad y la

creatividad son esenciales en este proceso, ya que permiten a las personas enfrentar los cambios con serenidad y responsabilidad.

La automotivación: es la habilidad que nos permite usar nuestras emociones para impulsarnos a actuar y alcanzar nuestras metas con determinación por qué puede ser más importante que el coeficiente intelectual, (Goleman, Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ, 1995). Es lo que nos motiva a querer mejorar y a hacerlo cada vez mejor. Implica un compromiso con los objetivos de un grupo o una organización, además de tomar la iniciativa y anticipar cómo aprovechar las oportunidades que se presentan. Gracias a la automotivación, las personas pueden mantener su enfoque en sus metas y en el aquí y el ahora.

La empatía y el reconocimiento de las emociones de los demás: la asombrosa habilidad que tenemos para entender y sentir lo que otros experimentan se llama empatía, que es básicamente reconocer los sentimientos de los demás. Gracias a esto, podemos reaccionar de manera más adecuada en situaciones sociales que puede ser más importante que el coeficiente intelectual, (Goleman, Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ, 1995)

Manejo de las relaciones (Habilidades Sociales): Este componente se refiere a la capacidad de construir y mantener relaciones interpersonales efectivas, gestionar conflictos, comunicarse de manera eficiente y asertiva (Goleman, 1995).

En la siguiente tabla, se muestran las competencias agrupadas en dos dimensiones: habilidades personales y habilidades sociales:

Tabla 4 Componentes de la inteligencia emocional

Dimensión	Competencia	Definición	Ejemplo
Habilidades Personales (Autoconocimiento y Autogestión)	Autoconciencia Emocional	Reconocer las propias emociones y su impacto.	Identificar frustración antes de una reunión.
	Autorregulación	Manejar emociones disruptivas y adaptarse a cambios.	Mantener la calma bajo presión.
	Motivación	Persistir ante obstáculos con pasión y optimismo.	Trabajar por metas a largo plazo.
Habilidades Sociales (Relaciones Interpersonales)	Empatía	Comprender las emociones y perspectivas ajenas.	Escuchar activamente a un compañero estresado.
	Habilidades Sociales	Gestionar relaciones, inspirar e influir positivamente.	Resolver conflictos en equipo.

Nota. Adaptado de Goleman (1995) y Salovey & Mayer (1990)

En virtud de lo cual, para los docentes el desarrollo de la inteligencia emocional es vital, ya que les permite gestionar las exigencias emocionales de su profesión, construir relaciones positivas con estudiantes y colegas, y crear un ambiente de aprendizaje efectivo y emocionalmente seguro.

El modelo de Goleman ha sido ampliamente utilizado en programas de educación socioemocional, tanto para estudiantes como para docentes. De lo cual, estudios recientes muestran que los profesores con alta inteligencia emocional tienen menores niveles de estrés y agotamiento, mejores relaciones interpersonales y mayor efectividad en su labor pedagógica. Además, favorecen climas escolares positivos que potencian el aprendizaje y el desarrollo integral del alumnado.

- **Escala de contingencias de la autoestima**

La autoestima es un componente central del bienestar psicológico, pero su estabilidad y su impacto en la salud mental varían considerablemente entre individuos. La teoría de las Contingencias de la Autoestima postula que la autoestima global de una persona no es una entidad fija e inmutable, sino que fluctúa en función de los éxitos y fracasos percibidos en dominios específicos en los que el individuo ha "apostado" su sentido de valía personal. Crocker et al., (2003) Estos dominios se conocen como "contingencias de la autoestima".

- **Enfoque del Ministerio de Educación sobre el bienestar emocional**

El MINEDUC ha incorporado el bienestar emocional docente como un componente esencial dentro de sus políticas educativas. Según el Manual de Convivencia Armónica (2021), el Ministerio reconoce que la salud mental de los educadores incide directamente en el clima escolar y en los aprendizajes de los estudiantes. Este enfoque se alinea con lo señalado por la UNESCO (2022), sobre la necesidad de políticas específicas para prevenir el desgaste profesional en contextos educativos.

Se han lanzado varias iniciativas para hacer frente a este problema, como el programa “Escuela saludable” que proporciona formación continua sobre técnicas para reducir el estrés y cuidar de uno mismo. Adicionalmente, se han establecido protocolos de atención psicológica a

través de los Departamentos de Consejería Estudiantil (DECE), los cuales brindan apoyo emocional tanto a estudiantes como a docentes educativos.

La base legal de estas acciones se encuentra en la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI (2021), en el Art. 45 garantiza el derecho de los docentes a trabajar en condiciones laborales dignas. Así también, el Plan Nacional de Desarrollo 2021-2025, en su calidad de camino estratégico a seguir por todos los sectores del país, incluye dentro de su eje de calidad educativa políticas específicas para el bienestar docente. Estas disposiciones han permitido que, progresivamente, las instituciones educativas del país incorporen en su gestión medidas para prevenir el *burnout* y fomentar la salud mental. Sin embargo, su implementación aún enfrenta desafíos, especialmente en zonas rurales y en instituciones con limitados recursos económicos.

- **Dimensiones del bienestar emocional según el autor del instrumento**

La autoestima es un componente esencial dentro del bienestar emocional, ya que influye directamente en la forma en que las personas interpretan sus emociones, enfrentan dificultades y se perciben a sí mismas en el entorno social y laboral. La Escala de Contingencias de la Autoestima, desarrollada por Crocker et al., (2003), plantea que el valor personal no es un rasgo fijo ni independiente, sino que muchas veces se construye a partir de ciertas áreas que las personas consideran fundamentales para sentirse valiosas.

Estas áreas, denominadas contingencias de la autoestima, representan los ámbitos en los que una persona basa su sentido de valía. Cuando experimenta éxito o aprobación en esas dimensiones, su autoestima se fortalece, lo cual favorece la estabilidad emocional y el desarrollo personal. En cambio, cuando percibe fracaso o rechazo en esas mismas áreas, pueden aparecer emociones como tristeza, ansiedad, frustración o inseguridad, que afectan su equilibrio interno y su desempeño social.

Se presentan las siete dimensiones que propone la escala, las cuales se entienden como componentes que impactan directamente en la experiencia emocional de las personas.

- **Aprobación de los demás**

Esta dimensión hace referencia a la importancia que una persona le da a ser aceptada, valorada y reconocida por quienes la rodean. La autoestima se ve fortalecida cuando se recibe aprobación, y puede verse afectada cuando hay rechazo, desaprobación o indiferencia por parte del entorno.

En el mundo educativo, donde estamos en contacto constante con colegas, autoridades, estudiantes y padres, la búsqueda de aceptación puede influir en nuestro estado emocional. La búsqueda de validación puede impulsar conductas de adaptación excesiva, generando tensión interna, especialmente cuando la persona no se siente comprendida o valorada. Crocker et al., (2003)

- **Apariencia física**

La autoestima de una persona a menudo se basa en cómo percibe su propia imagen corporal. Sentirse atractivo, cumplir con ciertos estándares o recibir elogios sobre la apariencia puede influir de manera directa en la forma en que se valora a sí mismo.

Aunque este tema no está directamente vinculado a las funciones educativas o administrativas, su efecto en la autopercepción es bastante relevante. En situaciones donde hay una exposición constante a los demás, la preocupación por la apariencia puede generar inseguridad, incomodidad o incluso malestar emocional si la persona no se siente a gusto con su imagen. Crocker et al., (2003)

- **Comparación con otros**

Esta dimensión muestra cómo tendemos a evaluar nuestro propio rendimiento o características personales en comparación con los demás. Cuando alguien se siente en desventaja, su autoestima tiende a bajar; por el contrario, si se siente igual o incluso superior, su confianza se fortalece.

En un entorno educativo, las comparaciones pueden surgir en relación con el reconocimiento profesional, la experiencia o las habilidades de enseñanza. Esta dinámica puede afectar la cooperación y el sentido de comunidad si se convierte en una fuente de presión interna,

lo que puede llevar a la frustración, la desmotivación o la sensación de no ser suficiente. Crocker et al., (2003)

- **Competencia académica**

Este texto se refiere a cómo se valora el rendimiento intelectual, el aprendizaje y los logros relacionados con el conocimiento. Las personas que se valoran en esta área suelen sentirse emocionalmente estables cuando cumplen con sus responsabilidades, logran metas o reciben comentarios positivos sobre su desempeño académico.

Para quienes trabajan en instituciones educativas, esta dimensión puede ser un impulso para su crecimiento personal y profesional. Sin embargo, también puede provocar ansiedad o una autocrítica excesiva en momentos difíciles o cuando las expectativas superan lo que sienten que pueden manejar. Crocker et al.,(2003)

- **Amor y apoyo familiar**

Esta dimensión representa el valor que una persona le da al afecto, la aceptación y el respaldo de su entorno familiar. Cuando existe un vínculo sólido, la autoestima se sostiene con mayor facilidad ante los desafíos externos.

El entorno familiar funciona como un espacio seguro desde donde se pueden regular las emociones, especialmente en jornadas laborales intensas. Cuando este apoyo es débil o conflictivo, el impacto emocional suele ser mayor, ya que la persona carece de un punto de equilibrio esencial para enfrentar el estrés diario (Crocker et al., 2003)

- **Ética Personal**

Esta dimensión implica la necesidad de actuar conforme a valores éticos y principios morales. Las personas que se valoran por su rectitud suelen experimentar estabilidad emocional cuando consideran que viven de forma coherente con sus convicciones internas.

En un centro educativo fiscomisional, donde la dimensión ética y formativa está muy presente, vivir de acuerdo con los propios valores puede dar sentido al trabajo y fortalecer el bienestar. Sin embargo, cuando se perciben contradicciones entre las acciones personales o

institucionales y los valores propios, pueden surgir sentimientos de culpa, inconformidad o confusión interna. Crocker et al., (2003)

- **Religiosidad o fe**

Esta dimensión alude al desarrollo de una dimensión interior vinculada con los valores, el sentido de propósito y la búsqueda de significado en la vida. Implica prácticas o reflexiones que favorecen la conexión con uno mismo y con principios éticos o existenciales, fortaleciendo la autoestima y la resiliencia emocional cuando se llevan a cabo de forma activa. En el contexto de una unidad educativa con orientación espiritual o humanista, el fomento del crecimiento espiritual puede convertirse en un recurso para la esperanza, la serenidad y el sentido de comunidad. Actividades como la reflexión grupal, el diálogo sobre valores y la práctica de técnicas de atención plena contribuyen a que los colaboradores encuentren un anclaje emocional y un propósito compartido. Crocker et al., (2003)

No obstante, la falta de espacios de reflexión o la sensación de no poder alinear las propias convicciones con el entorno laboral puede generar desmotivación, vacío existencial o conflictos de identidad. Crocker et al., (2003), encontraron que las personas que cultivan activamente su desarrollo espiritual reportan mayores niveles de bienestar y menor incidencia de estados afectivos negativos, siempre y cuando perciban coherencia entre sus valores personales y las prácticas de su comunidad organizacional. Refleja la importancia que se otorga a la espiritualidad o a la vivencia de la fe en la construcción del valor personal. La conexión con lo divino, la participación en prácticas religiosas y la coherencia con principios espirituales fortalecen la autoestima cuando se viven de forma activa.

- **Componentes de Bienestar Emocional en el contexto educativo**

En la presente investigación, se analizará el bienestar emocional en el contexto educativo, ya que constituye un pilar fundamental para el desarrollo integral de docentes y estudiantes, que como parte del desarrollo social se produce y autoproduce, influyendo directamente en el rendimiento académico, la motivación y la adaptación psicosocial. OECD (2020)

Además, la evidencia señala que instituciones educativas que promueven prácticas socioemocionales no solo mejoran el clima escolar, sino que también reducen el estrés académico y el abandono escolar, destacando el impacto en la comunidad escolar. CASEL (2020)

- **Autorregulación emocional**

La autorregulación emocional es una dimensión base dentro del contexto educativo, puesto que los estudiantes enfrentan desafíos constantes dentro de su desarrollo que requieren control emocional, adaptación y toma de decisiones. Así pues, se hace referencia plenamente a la capacidad de identificar, comprender, gestionar y modificar las propias emociones de forma voluntaria. (Gross, 2015). En la siguiente tabla se muestra el modelo de proceso dual de regulación emocional.

Tabla 5 *Modelo de Proceso Dual de Regulación Emocional*

Tipo de Estrategia	Definición	Ejemplos
Estrategias Antecedentes	Modifican la respuesta emocional antes de que se genere completamente	- Selección de situaciones - Modificación cognitiva - Cambio de atención
Estrategias de Respuesta	Actúan sobre la emoción ya experimentada	- Supresión emocional - Reestructuración cognitiva - Expresión regulada

Nota. Adaptado de (Gross, 2015)

Dentro de la inteligencia emocional, la autorregulación conlleva procesos como: la inteligencia emocional, e implica procesos como el control de impulsos, la tolerancia a la frustración y la capacidad de mantener estados emocionales funcionales. Lo cual, en el ámbito escolar es imprescindible ya que permite que mantengan la calma ante situaciones de estrés, mayor concentración y toma de decisiones eficiente sin recurrir a la agresividad.

En este sentido, la autorregulación emocional no consiste en contener las emociones, sino en canalizarlas de manera constructiva apreciando su propósito, esto favorece el aprendizaje, la convivencia y el desarrollo personal, por lo que debe fortalecerse desde las primeras etapas del desarrollo educativo. Goleman (2021)

En consecuencia, se puede inferir que los programas de intervención socioemocional en las instituciones educativas tienen un impacto positivo en la mejora de la autorregulación de los

estudiantes, lo que se refleja en mejores resultados académicos y mayor autoestima. Martínez & Otero (2021)

Por lo tanto, están directamente relacionadas la autorregulación emocional y la prevención de problemas emocionales, representa una herramienta esencial para el desarrollo por competencias.

- **Relaciones interpersonales dentro de la institución**

Las relaciones interpersonales constituyen una dimensión esencial del bienestar emocional, ya que las interacciones sociales influyen directamente en la autoestima, en el crecimiento y desarrollo personal. Desde la perspectiva escolar, el entorno educativo constituye un espacio en donde los estudiantes aprenden no solo contenidos académicos, sino también fortalecen sus habilidades blandas que marcan su desarrollo integral. Martínez-Otero (2021)

De acuerdo a lo manifestado por Joshanloo (2020), las relaciones positivas interpersonales son un aliciente para el bienestar psicológico, e implican la capacidad de mantener vínculos estables, empáticos y de apoyo mutuo. Se hace referencia a las relaciones saludables en la comunidad educativa lo cual disminuye la incidencia de conflictos y promueven una convivencia más armónica.

Según Goleman (2021), la habilidad para desarrollar relaciones interpersonales sanas está estrechamente vinculada con la inteligencia emocional, y depende de competencias como la empatía, la escucha activa y la comunicación asertiva. Estas habilidades pueden y deben ser fortalecidas en el entorno escolar, como parte de los programas de educación emocional y de convivencia.

Por ello, es fundamental que las instituciones educativas promuevan espacios de diálogo, respeto y cooperación, que contribuyan al desarrollo emocional de todos los actores educativos; ya que de esta manera se cultivan conocimientos, salud mental integral y el aporte social es totalmente beneficioso para todos los involucrados.

- **Factores que influyen en el bienestar emocional de los docentes**

El bienestar emocional, un pilar fundamental para la salud mental y el desarrollo integral de cualquier profesional, adquiere una relevancia particular en la práctica docente. Los educadores al ser facilitadores de los contenidos, pasan a ser las figuras centrales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir se vuelven fuente de inspiración para los estudiantes. Sin embargo, están expuestos a una carga importante de requerimientos académicos, gestión administrativa y demás desafíos en las interacciones con los involucrados de la comunidad educativa. A continuación, se analizarán los factores que inciden:

- **Entorno familiar y apoyo psicosocial**

El entorno familiar y el apoyo psicosocial constituyen pilares fundamentales para el bienestar emocional docente. El equilibrio entre la vida personal y laboral, se relaciona directamente con los niveles de estrés crónico, salud física y emocional. Herman et al., (2020). Seguidamente, se muestran los resultados de estudios cuantitativos revelan que:

Los docentes con alto apoyo familiar muestran 32% menos síntomas de ansiedad (Collie, 2021). La desconexión trabajo-hogar reduce el agotamiento emocional $\beta = -0.41$. (Skaalvik & Skaalvik, 2020)

- **Clima escolar y convivencia**

El clima escolar y la calidad de la convivencia en la institución educativa son determinantes clave del bienestar emocional docente, ya que permite revisar la percepción desde distintas aristas de la comunidad educativa. El entorno laboral en donde predomina el respeto, el compromiso, la comunicación efectiva y asertiva, favorece una experiencia emocional enriquecedora en la institución educativa. (Martinez-Otero, 2021)

Además de potenciar el rendimiento académico de los niños, un ambiente escolar favorable también eleva la dedicación y el bienestar mental de los docentes. Por otro lado, un entorno educativo lleno de conflictos o desorganizado puede llevar a las personas a sentirse más estresadas, ansiosas y frustradas. Las instituciones deberían implementar técnicas de convivencia que se basen en la empatía, la comunicación y la resolución pacífica de conflictos, ya que los espacios de aprendizaje emocionalmente seguros fomentan un crecimiento personal y profesional saludable. Seligman (2011)

- **Uso de redes y tecnología**

La vida diaria de los docentes está cada vez más influenciada por las redes sociales y la tecnología, lo que también impacta en su salud mental. Por un lado, la tecnología brinda herramientas valiosas para la comunicación en las instituciones, el aprendizaje continuo y la gestión educativa. Sin embargo, como señala Goleman, (2021) el uso excesivo puede acarrear efectos negativos, como ansiedad, estrés y sensación de aislamiento.

Además, las redes sociales pueden tener un impacto significativo en cómo las personas se perciben a sí mismas y su rol como docentes, especialmente cuando se convierten en un espacio de exposición o comparación constante. En este contexto, el autocontrol emocional se vuelve crucial para mantener un equilibrio saludable. Los educadores deben establecer límites claros en cuanto a tiempo y lugar, y desarrollar habilidades digitales de manera consciente. (2023) Audrin y Audrin

- **La importancia del bienestar emocional en el rendimiento laboral y social**

Es fundamental. No solo afecta la salud mental de los docentes, sino que también influye directamente en su desempeño en el trabajo y en la manera en que se relacionan con los demás en el entorno escolar. Cuando los educadores disfrutan de emociones positivas y se sienten equilibrados emocionalmente, tienen una mayor capacidad para enseñar de manera efectiva, conectar empáticamente con sus estudiantes y colegas, y fomentar un ambiente de aula propicio para el aprendizaje; un colaborador feliz trabaja con mayor pasión. Goleman (2021)

- **Relaciones entre emociones positivas y el aprendizaje**

La teoría de Fredrickson (2001), conocida como "ampliar y construir", sugiere que sentir emociones positivas ya sean: la alegría, interés o serenidad, expande la forma en que pensamos y actuamos, además de ayudarnos a desarrollar recursos personales a largo plazo. En la educación, esto se traduce en lo siguiente:

En lo cognitivo: Las emociones positivas afinan nuestra atención, memoria y creatividad, haciendo más sencillas tareas como la solución de problemas. Pekrun et al., (2017).

En lo motivacional: Crean círculos positivos de compromiso con el estudio, lo que nos ayuda a no rendirnos ante retos difíciles. Linnenbrink-Garcia et al., (2016).

En lo social: Mejoran la relación entre profesores y alumnos, y se relacionan con una mejor percepción del ambiente escolar. Jennings & Greenberg (2009).

Tomando como base empírica se tienen los siguientes resultados:

Los alumnos en clases donde los profesores promueven emociones positivas obtienen hasta un 28% más de éxito en matemáticas (OECD, 2020). Los programas que enseñan mindfulness o estar en el presente, aumentan las emociones positivas en la educación primaria en un 31%. Schonert-Reichl et al., (2015)

- **Impacto del estrés y la ansiedad en el desempeño de los docentes escolares**

El estrés de la enseñanza se describe como una reacción negativa mental y corporal a las presiones laborales continuas y la ansiedad educativa aparece como una preocupación constante por el desempeño profesional. Von der Embse et al., (2020)

Desde el año 2020, varios estudios han resaltado cómo el estrés persistente y la ansiedad extrema impactan la salud mental y física de los profesores, reducen la calidad de su enseñanza y complican la relación con los alumnos. (Aguilar Acosta & Mayorga Lascano, 2020)

La pandemia de COVID-19, sobre todo, sometió a los educadores a niveles nunca vistos de inseguridad, obligándolos a adaptarse a nuevas tecnologías y formas de enseñar (como la educación virtual), lo que disparó notablemente el estrés y el desgaste emocional, afectando tanto su bienestar personal como la calidad de la educación. Mora et al., (2021)

Investigaciones actuales han puesto de manifiesto que la transición hacia la virtualidad y la urgencia por adaptarse rápidamente fueron elementos fundamentales que contribuyeron al incremento de la ansiedad en este campo. Carrión (2022)

Según Maslach y sus colegas (2001). el estrés y la ansiedad prolongados pueden ser las principales causas del síndrome de burnout, un problema psicológico que se manifiesta como agotamiento emocional, despersonalización (lo que se traduce en actitudes cínicas y distantes hacia

el trabajo y los estudiantes) y una sensación de baja realización personal. Investigadores como Jara Ruiz y su equipo (2003) han destacado la notable prevalencia de la despersonalización y el cansancio emocional entre los educadores. Los altos niveles de estrés y ansiedad afectan la eficacia pedagógica de los profesores, la calidad de la interacción, así como su salud física y mental, motivación y dedicación, entre otros aspectos de su labor.

- **Estrategias institucionales para fomentar el bienestar emocional**

Programas de educación socioemocional

Según CASEL (2020), los programas de formación en aprendizaje social y emocional (SEL) a menudo se han enfocado en los estudiantes, buscando fomentar habilidades como la autoconciencia, la autogestión, la empatía, las habilidades interpersonales y la responsabilidad. Sin embargo, Brackett et al. (2021) señalan que investigaciones recientes han revelado la urgente necesidad de expandir estos programas para incluir a los docentes, quienes no solo necesitan estas habilidades, sino que también deben desarrollarlas para su propio bienestar y éxito profesional.

El propósito de los programas de aprendizaje socioemocional para educadores es dotarles de las habilidades y herramientas necesarias para que puedan reconocer y gestionar sus propias emociones, cultivar empatía hacia sus alumnos y colegas, construir relaciones sólidas entre ellos y tomar decisiones que favorezcan su propio bienestar.

Según Greenberg et al. (2017), estos programas pueden incluir seminarios sobre cómo desarrollar la resiliencia, manejar el estrés, practicar técnicas de mindfulness, comunicarse de manera efectiva y evitar el agotamiento profesional. Al participar en estas iniciativas, los docentes tienen la oportunidad de fortalecer su confianza emocional, lo que les ayuda a enfrentar los desafíos de su trabajo con mayor flexibilidad y a reducir el agotamiento (Dolev & Leshem, 2017).

Es importante recalcar que, la implementación de estos programas a nivel institucional muestra el énfasis hacia el bienestar psicológico de su equipo, generando un ambiente de respaldo que tiene la facultad de extenderse a la totalidad a la comunidad educativa.

- **Marco Legal de las Unidades Educativas Fiscomisionales en Ecuador**

Las unidades educativas fiscomisionales forman parte del Sistema Nacional de Educación en el Ecuador y poseen una naturaleza particular al combinar características del sector público y privado. Estas instituciones, generalmente impulsadas por organizaciones religiosas o fundaciones sin fines de lucro, operan bajo convenios con el Estado para ofrecer servicios educativos gratuitos o subvencionados a la población.

- **Constitución de la República del Ecuador (2008)**

La Constitución reconoce a la educación como un derecho fundamental y un servicio público (Art. 26), y establece que es responsabilidad primordial del Estado garantizar el acceso universal a una educación de calidad (Art. 27). Además, en su Art. 29, se garantiza la libertad de enseñanza y la creación de instituciones educativas de carácter particular o fiscomisional, siempre que respeten el interés público, el currículo nacional y los derechos de los estudiantes y trabajadores. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

- **Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)**

La LOEI (2011) es la normativa central del sistema educativo ecuatoriano. En su Art. 13 clasifica a las instituciones educativas en fiscales, fiscomisionales, municipales y particulares. Las instituciones fiscomisionales son definidas como particulares que mantienen convenios con el Estado para recibir financiamiento parcial o total. Los artículos 118 y 119 destacan que estas instituciones deben:

- Cumplir con el currículo nacional obligatorio.
- Garantizar el acceso gratuito a la educación en todos los niveles que ofrecen.
- Estar sujetas a supervisión, control y evaluación por parte del Ministerio de Educación.
- Cumplir con las condiciones laborales establecidas en el Código de Trabajo para su personal.
- Este marco legal establece una base importante para el análisis del bienestar emocional de los colaboradores, ya que impone obligaciones y condiciones que inciden directamente en la gestión del talento humano y en la estabilidad laboral.

- **Reglamento General a la LOEI**

Este reglamento detalla las disposiciones operativas de las instituciones educativas. Entre los aspectos más relevantes, se encuentra la obligación de las fiscomisionales de cumplir estándares de calidad similares a los de las instituciones fiscales, en cuanto a infraestructura, planta docente, administración y procesos pedagógicos. Asimismo, regula las condiciones bajo las cuales los convenios con el Ministerio de Educación pueden renovarse, evaluarse o finalizarse, lo cual genera un entorno laboral que puede influir en la percepción de seguridad, motivación y bienestar del personal. LOEI (2018)

- **Convenios entre las Instituciones Fiscomisionales y el Estado**

Las unidades fiscomisionales operan en función de convenios firmados con el Ministerio de Educación. Estos acuerdos establecen las condiciones específicas de financiamiento, contratación de docentes, cupos estudiantiles, cumplimiento del currículo, y rendición de cuentas.

Los compromisos asumidos en estos convenios también delimitan la carga laboral, el número de horas de clase, y las responsabilidades administrativas del personal. Este modelo de gestión puede influir tanto positiva como negativamente en el bienestar emocional de los colaboradores, dependiendo del nivel de cumplimiento del convenio, la gestión institucional interna, y la percepción de respaldo por parte del Estado. Ministerio de Educación del Ecuador (2023)

- **Código de Trabajo**

A diferencia de los servidores públicos de instituciones fiscales, los colaboradores de las unidades fiscomisionales se rigen por el Código de Trabajo ecuatoriano, el cual regula las condiciones laborales, incluyendo contratación, jornada, descansos, remuneración, derechos y obligaciones. Este marco jurídico laboral establece la base para el análisis del clima organizacional y del bienestar emocional, al garantizar ciertos derechos mínimos, pero también al permitir una gestión interna más flexible. (Asamblea Ecuador, 2021)

- **Normativas del Ministerio de Educación**

Las instituciones fiscomisionales deben cumplir con directrices emitidas por el Ministerio de Educación, como el Currículo Nacional Obligatorio, las políticas de inclusión y bienestar estudiantil, y las normativas relacionadas con la supervisión docente y la calidad educativa. Estas regulaciones también afectan indirectamente al personal, pues establecen estándares y metas que pueden incidir en el nivel de presión, reconocimiento y estabilidad emocional de los colaboradores. Ministerio de Educación del Ecuador (2022)

7. Marco Metodológico

- **Ubicación**

El proyecto de investigación se realizó en Ecuador, provincia de Cotopaxi, en el cantón Latacunga, en la Unidad Educativa Fiscomisional “Hermano Miguel”, que está ubicado en la Avenida Velasco Ibarra y Luis Cordero.

- **Enfoque de la investigación**

Enfoque Cuantitativo

Para diagnosticar la salud mental del personal en una unidad educativa de la comisión fiscal en el cantón de Latacunga, este estudio utiliza una metodología cuantitativa. Se enfoca en la recolección, análisis e interpretación de datos numéricos. Este enfoque nos ayuda a identificar los factores que afectan el bienestar, a evaluar cómo las condiciones laborales impactan la salud mental de los empleados y a emitir juicios imparciales basados en hechos verificables.

Se recopila información específica sobre temas como las relaciones profesionales, la gestión del estrés, la satisfacción personal, el reconocimiento institucional, el sentido de pertenencia y el equilibrio emocional en el entorno educativo a través de cuestionarios estructurados que utilizan la escala de Likert. Dado que estos datos son cuantificables, se pueden analizar estadísticamente con software especializado para obtener un diagnóstico preciso del clima emocional del equipo.

Este enfoque nos ayuda a identificar patrones y niveles de bienestar, así como a detectar posibles riesgos psicosociales, para diseñar estrategias que mejoren la calidad de vida laboral para fortalecer el clima organizacional y promover una cultura institucional saludable dentro de la unidad educativa fiscomisional del cantón de Latacunga.

- **Diseño de la investigación**

No experimental

Este estudio se basa en un diseño no experimental, lo que significa que se observará la variable tal como se presenta en su entorno originario sin que el investigador intervenga. Se investigarán las percepciones, emociones y condiciones laborales de los colaboradores de la unidad educativa, utilizando datos recolectados directamente en el contexto institucional. Este método nos ayuda a identificar los factores que afectan la salud mental sin alterar la dinámica en las escuelas o en el trabajo diario. Se recoge información sobre las circunstancias actuales, incluyendo evaluaciones del apoyo emocional que se recibe, los tipos de relaciones laborales y los niveles de satisfacción en el trabajo.

Este enfoque es el más adecuado para asegurar un análisis preciso del contexto, lo que a su vez permite hacer recomendaciones que se alinean con las necesidades reales de los empleados, ya que la investigación busca describir la realidad institucional que existe en la actualidad.

- **Tipo de investigación**

Descriptivo

El propósito de este estudio descriptivo es ofrecer una visión detallada sobre la salud mental actual de los miembros del personal en un centro educativo de la comisión fiscal del cantón de Latacunga. Este enfoque nos ayuda a evaluar las emociones de los empleados, entender cómo sus entornos laborales afectan su bienestar y descubrir los factores internos y externos que impactan en su estado emocional.

El enfoque descriptivo facilita la recopilación de datos que reflejan aspectos clave como la motivación, el ambiente organizacional, la percepción del liderazgo, el reconocimiento institucional y el equilibrio emocional. A partir del análisis de estos elementos, se elaborará un diagnóstico integral que servirá como base para diseñar estrategias enfocadas en fortalecer el bienestar emocional dentro del entorno educativo.

- **Hipótesis**

Ho: No existen factores que inciden en el bienestar emocional de los colaboradores de una Unidad Educativa Fiscomisional del cantón de Latacunga.

H1: Existen factores que inciden en el bienestar emocional de los colaboradores de una Unidad Educativa Fiscomisional del cantón de Latacunga.

- **Población**

Según Sekaran & Bougie (2019, pág. 240), manifiesta que es el conjunto completo de elementos como personas, eventos o cosas que el investigador desea estudiar porque poseen una o más características comunes.

La población de este estudio está conformada por 83 colaboradores que forman parte de una unidad educativa fiscomisional del cantón Latacunga. Esta población incluye tanto al personal docente como al personal administrativo que labora en la institución.

Dado que el número total de colaboradores es manejable, se trabajará con la totalidad de la población, es decir, se realizará un censo institucional. Esto permite obtener información precisa y directa de todos los actores involucrados, sin necesidad de aplicar técnicas de muestreo.

- **Técnicas e instrumentos**

Contingencies of Self-Worth Scale (CSWS)

Para el desarrollo de esta investigación, cuyo eje central es el bienestar emocional de los trabajadores de una unidad educativa fiscomisional de Latacunga, se ha seleccionado la escala Contingencies of Self-Worth Scale (CSWS) de Crocker et al. (2003), como instrumento de evaluación. Esta decisión se basa en la idea de que el bienestar emocional está íntimamente ligado a cómo las personas valoran su autoestima y cómo esta se ve afectada por factores tanto internos como externos

Usar esta escala nos ayuda a identificar hasta qué punto los trabajadores fundamentan su valía personal en elementos externos, lo que puede llevar a situaciones de vulnerabilidad emocional, estrés o insatisfacción personal.

Procesamiento de la información y análisis estadístico

Programa SPSS

Para analizar los datos recolectados en esta investigación, se utilizó el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Según Pallant, J. (2020), este software es ideal para

organizar, procesar y analizar información cuantitativa de manera eficiente y precisa. Gracias a SPSS, se facilitó la programación de las respuestas obtenidas de las encuestas que se realizó a los 83 colaboradores de una unidad educativa fiscomisional del cantón de Latacunga.

Se utilizaron estadísticas descriptivas para procesar los datos, lo que nos permitió diagnosticar el grado de bienestar emocional basándonos en las siete dimensiones evaluadas: competencia académica, amor y apoyo familiar, normas morales, apariencia física, aprobación de los demás y religiosidad o fe. Estas dimensiones ayudan a comprender cómo muchas facetas de la vida personal y profesional de los empleados contribuyen a la formación de su sentido de identidad. Los resultados se describieron claramente mediante el uso de frecuencias, porcentajes y gráficos, lo que ayudó a alcanzar el objetivo de determinar los elementos que influyen en la salud mental de los miembros del personal de la unidad educativa.

- **Fiabilidad y validez**

Alfa de Cronbach

Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para asegurar que el instrumento empleado para recopilar los datos fuera confiable. Este coeficiente es clave para evaluar la consistencia interna de los ítems de la encuesta. La prueba verifica si los ítems de cada dimensión están midiendo el mismo constructo de manera coherente. El cuestionario de este estudio mostró un excelente nivel de fiabilidad, con un coeficiente alfa de 0,924. Este resultado sugiere que los ítems del instrumento tienen un alto grado de consistencia interna, lo que los hace aptos para evaluar la salud mental del personal de la unidad educativa en el cantón de Latacunga. Este nivel de fiabilidad respalda los resultados obtenidos y fortalece el análisis. (Taber, 2018)

Tabla 6 Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Número de elementos
.924	35

KMO (Kaiser, Meyer-Olkin)

La estadística de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) se utiliza para medir cuánta variación comparten las variables observadas, y es clave para saber si el análisis factorial es adecuado para el instrumento. Gracias a este indicador, podemos ver si los datos se pueden simplificar en variables comunes. Con una puntuación KMO de 0,847, los datos de este estudio muestran que la muestra es excelente para el análisis factorial. Este resultado indica que las variables agrupadas en cada dimensión del bienestar emocional tienen suficiente varianza para ser analizadas en conjunto, lo que apoya el diseño del cuestionario. Este nivel de adecuación asegura que las dimensiones evaluadas se fundamentan en un modelo sólido para investigar el bienestar emocional entre el personal educativo, además de respaldar la validez estructural del instrumento. (Field, 2018).

Tabla 7 *KMO y Prueba de Bartlett*

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		.847
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aproximación Chi-cuadrado	220.698
	gal (Grados de Libertad)	21
	Significación (Sig.)	<.001

8. Análisis y discusión de los resultados

Este proyecto de investigación se lleva a cabo en una unidad educativa fiscomisional del cantón Latacunga, con la participación de 83 colaboradores. El objetivo principal del estudio es identificar los factores que inciden en el bienestar emocional de todos los colaboradores de la institución, considerando diversas dimensiones personales y sociales que influyen en su estado emocional dentro del entorno laboral. A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del instrumento diseñado para este propósito.

Datos Etarios

Se consideraron las características etarias de los colaboradores de la educativa fiscomisional del cantón Latacunga, como parte del análisis del bienestar emocional. La variable edad se agrupó en tres rangos: de 26 a 35 años, de 36 a 45 años y de 46 a 55 años, con el fin de identificar la representación generacional dentro del entorno laboral. Lo que revela una mayoría de trabajadores en etapa de madurez profesional, lo cual resulta relevante para comprender las percepciones y experiencias relacionadas con el bienestar emocional dentro de la institución.

Tabla 8 *Edad*

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	26 a 35	18	21,2	21,2	21,2
	36 a 45	37	43,5	43,5	64,7
	46 a 55	17	33,3	33,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Datos género

Tabla 9 *género*

		Género			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	40	40,0	40,0	40,0
	Femenino	43	43,0	43,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Se tomó en cuenta el tiempo de servicio de los colaboradores de la Unidad Educativa Hermano Miguel como una variable relevante para el análisis del bienestar emocional. Esta variable se agrupó en rangos que permiten identificar los niveles de experiencia laboral dentro de la institución. Los resultados reflejan una composición diversa en cuanto a antigüedad, con presencia tanto de personal con trayectoria consolidada como de colaboradores con menos años de servicio. Esta variedad en el tiempo que las personas pasan en sus trabajos nos ayuda a entender cómo las percepciones del bienestar emocional pueden cambiar según la experiencia en diferentes instituciones, lo que a su vez impacta en aspectos clave de los procesos educativos.

- **Dimensión Aprobación de los demás**

Tabla 10 *Baremo Aprobación de los demás*

APROBACIÓN DE LOS DEMÁS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	30,1	30,1	30,1
	Medio	29	34,9	34,9	65,1
	Alto	29	34,9	34,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Los resultados de la tabla muestran que el 34,9% de los colaboradores siente un nivel medio de enfoque o conexión, lo que sugiere una interacción social que funciona, aunque no necesariamente es muy fuerte. Otro 34,9% se encuentra en un nivel alto, lo que puede tener un impacto positivo en su bienestar emocional, ya que sentirse aceptado por compañeros y superiores ayuda a fortalecer la autoestima, el sentido de pertenencia y la estabilidad emocional. Sin embargo, un 30,1% de los encuestados indica que tiene un nivel bajo en esta área, lo que puede llevar a sentimientos de aislamiento, inseguridad o una baja valoración personal.

- **Dimensión Apariencia Física**

Tabla 11 *Baremo Apariencia Física*

APARIENCIA FÍSICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	28,9	28,9	27,7
	Medio	34	42,2	42,2	69,9
	Alto	25	28,9	28,9	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

La tabla nos muestra que el 42,2 % de los empleados en esta categoría tienen una opinión media sobre su apariencia física, lo que podría sugerir una autoevaluación neutral o variable, y esto puede tener un impacto moderado en su salud mental. Por otro lado, el 28,9 % de los encuestados expresaron altos niveles de satisfacción, lo cual suele estar vinculado a una mayor seguridad y confianza en sí mismos, factores que benefician tanto la imagen profesional como las relaciones laborales. Sin embargo, otro 28,9 % obtuvo puntuaciones bajas, lo que podría reflejar inseguridad, baja autoestima o una percepción negativa de sí mismos. Estos hallazgos subrayan la necesidad de crear un entorno institucional que valore la diversidad corporal, combata el estigma y promueva la autoaceptación, el respeto y el cuidado personal como elementos esenciales para la salud emocional.

- **Dimensión Comparación con otros**

Tabla 12 *Comparación con otros*

COMPARACIÓN CON OTROS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	27,7	27,7	27,7
	Medio	35	42,2	42,2	69,9
	Alto	25	30,1	30,1	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Según los datos, el 42,2 % de los empleados se sitúa en un nivel medio en esta dimensión. Esto sugiere que muchos de ellos se comparan de vez en cuando con sus compañeros, pero sin que esto afecte de manera significativa su salud mental. Por otro lado, el 30,1 % se encuentra en un nivel alto, lo que podría indicar que están en una búsqueda constante de validación externa. En ciertas circunstancias, esto puede impulsar su desarrollo personal, aunque también puede generar estrés o preocupación. Por último, el 27,7 % se encuentra en un nivel bajo, lo que podría reflejar una falta de autoevaluación o de conciencia sobre sus logros, o tal vez un efecto menos pronunciado de la comparación social.

- **Dimensión Competencia académica**

Tabla 13 *Baremo Competencia académica*

COMPETENCIA ACADÉMICA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	24,1	24,1	24,1
	Medio	36	43,4	43,4	67,5
	Alto	27	32,5	32,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

La tabla muestra según las estadísticas, el 43,4 % de los trabajadores siente que su nivel académico es medio, lo que sugiere una confianza moderada en sus habilidades. Por otro lado, el 32,5 % de las personas considera que su nivel es alto, lo que beneficia su salud mental, ya que se sienten capaces y listos para enfrentar sus responsabilidades laborales. Sin embargo, un 24,1 % piensa que su nivel es bajo, lo que puede llevar a una falta de motivación, miedo al juicio de los demás o inseguridad profesional. Este hallazgo resalta la necesidad de implementar iniciativas de formación continua y reconocimiento académico que fomenten el crecimiento profesional y mejoren la percepción de competencia, ya que ambas cosas actúan como un soporte para la salud emocional.

- **Dimensión Amor y Apoyo familiar**

Tabla 14 *Baremo Amor y Apoyo familiar*

AMOR Y APOYO FAMILIAR					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	30,1	30,1	30,1
	Medio	31	37,3	37,3	67,5
	Alto	27	32,5	32,5	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

La tabla muestra que n 37,3 % de los empleados dice que tiene un nivel medio de amor y apoyo familiar, según los datos. Esto sugiere que, aunque el apoyo emocional es bastante constante, no es completamente sólido. Por otro lado, un 32,5 % se encuentra en un nivel alto, lo que indica que cuentan con una base emocional fuerte que mejora su bienestar general. Sin embargo, un 30,1 % reporta un nivel bajo en este aspecto, lo que puede afectar negativamente su estado de ánimo,

haciéndolos sentir estresados, solos o sin el apoyo emocional que necesitan. Esto resalta la importancia de implementar medidas institucionales que respeten y equilibren la vida personal y profesional, así como la relevancia de considerar el entorno familiar como una influencia indirecta pero significativa en el rendimiento laboral.

- **Dimensión Ética Personal**

Tabla 15 *Baremo ética personal*

ÉTICA PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	23	27,7	27,7	27,7
	Medio	34	41,0	41,0	68,7
	Alto	26	31,3	31,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Según el gráfico, el 41,0 % de los empleados opina que su virtud o sus estándares morales están en un nivel medio, lo que sugiere una evaluación equilibrada de su comportamiento ético. Un 31,3 % se siente en un nivel alto, lo que puede ayudarles a estar en sintonía con sus creencias e ideales, además de mejorar su salud mental. Por otro lado, el 27,7 % de las personas tienen una percepción negativa de sí mismas, lo que podría ser un indicativo de conflictos internos, desaprobación de su comportamiento o falta de alineación con los principios de la institución. Este hallazgo resalta la necesidad de fortalecer la ética profesional, los valores organizativos y el sentido de propósito compartido como formas de mejorar el bienestar emocional a través de la honestidad y la dedicación.

- **Dimensión Religiosidad o Fé**

Tabla 16 *Baremo Religiosidad o Fé*

RELIGIOSIDAD O FÉ					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	30,1	30,1	30,1
	Medio	30	36,1	36,1	66,3
	Alto	28	33,7	33,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Según los datos, el 36,1 % de los empleados tiene un nivel moderado de religión o religiosidad, lo que sugiere que hay una conexión espiritual moderada. Por otro lado, el 33,7 % de ellos muestra un nivel alto de religiosidad, lo que podría ser un recurso emocional clave para fomentar la resiliencia, manejar el estrés y encontrar un propósito en la vida. Sin embargo, el 30,1% reporta un nivel bajo, lo que podría afectar negativamente su percepción de propósito o equilibrio emocional, especialmente en momentos de crisis o cuando la carga laboral es pesada. Estos hallazgos destacan la importancia de considerar la dimensión espiritual como un componente esencial del bienestar emocional, respetando la diversidad de creencias y creando espacios para la reflexión y el apoyo emocional en el entorno educativo.

Diagnostico Total

Tabla 17 *Diagnostico total Variable Bienestar Emocional*

Dimensión	Bajo	Medio	Alto	Categoría Final
Aprobación de los demás	30,1%	34,9%	34,9%	MEDIO
Apariencia física	28,9%	42,2%	28,9%	MEDIO
Comparación con otros	27,7%	42,2%	30,1%	MEDIO
Competencia académica	24,1%	43,4%	32,5%	MEDIO
Amor y apoyo familiar	30,1%	37,3%	32,5%	MEDIO
Virtud / estándares morales	27,7%	41,0%	31,3%	MEDIO
Religiosidad o fe	30,1%	36,1%	33,7%	MEDIO

El análisis de los resultados evidencia que todas las dimensiones evaluadas presentan una categoría final de nivel medio, lo cual indica que los colaboradores de la Unidad Educativa Fiscomisional de Latacunga persisten áreas con niveles bajos que requieren atención para lograr un bienestar emocional óptimo. La presencia significativa de porcentajes en niveles medios sugiere la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan estas dimensiones, con el fin de mejorar la calidad de vida emocional y el clima laboral en la institución.

Prueba de Hipótesis

Para verificar la hipótesis sobre la influencia de ciertos factores en el bienestar emocional de los colaboradores de una Unidad Educativa Fiscomisional en el cantón Latacunga, se llevó a cabo un análisis de adecuación muestral. Se utilizó el estadístico Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = 0.847$) y la prueba de esfericidad de Bartlett. Estos resultados sugieren que los datos son apropiados para

un análisis factorial, lo que implica que las diferentes dimensiones del instrumento comparten suficiente varianza común para ser consideradas componentes relevantes dentro del constructo de bienestar emocional. Dado que la prueba de Bartlett mostró un nivel de significancia menor a 0.05, se concluye que la matriz de correlaciones no es una identidad, lo que indica que hay una estructura interna en la variable. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0), ya que los resultados demuestran que efectivamente existen factores que afectan el bienestar emocional de los colaboradores de una unidad educativa fiscomisional del cantón de Latacunga, aceptándose así la hipótesis alterna (H_1).

9. Estrategias de Mejora

A partir del análisis de los resultados obtenidos, se han diseñado estrategias específicas por dimensión para mejorar el bienestar emocional de los colaboradores de la unidad educativa fiscomisional. Las acciones propuestas responden a las necesidades detectadas y son viables dentro del contexto institucional.

- **Dimensión: Aprobación de los demás**

Tabla 18 Estrategias para fortalecer la identidad personal.

Acción	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Responsable	Meta	Limitaciones	Evaluación
Proponer un sistema institucional de reconocimiento entre pares y superiores	01/09/2026	Permanente	Rectorado	80% del personal se siente reconocido en su entorno laboral	Falta de compromiso por parte de líderes, resistencia al cambio, limitaciones presupuestarias	80% de encuestas de satisfacción respondidas; 90% de registros de reconocimientos generados mensualmente
Sugerir un “Muro del Logro Personal” donde los colaboradores puedan compartir de forma voluntaria sus avances personales	01/09/2026	Permanente	Comunicación Institucional / Coordinadores	Visibilizar al menos 1 logro personal por colaborador al mes.	Falta de participación voluntaria, baja frecuencia en aportes, desinterés por parte del personal	75% de colaboradores con al menos un aporte registrado; 85% de encuestas respondidas sobre percepción de valoración personal

y laborales.

Bimestrales

Fomentar prácticas de retroalimentación positiva entre colaboradores	01/10/2026	Permanente	Dirección Académica / Coordinadores	70% del personal recibe retroalimentación mensual	Escasa cultura de feedback, carga laboral que impide espacios de retroalimentación, falta de habilidades en comunicación	70% de registros mensuales de reuniones con feedback positivo; 80% de encuestas internas respondidas
--	------------	------------	-------------------------------------	---	--	--

Nota: Cronograma de acciones, responsables, metas y evidencias para el fortalecimiento del bienestar emocional de los colaboradores.

- **Dimensión: Apariencia Física**

Tabla 19 estrategias para promover una imagen corporal positiva y saludable en el entorno

Acción	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Responsable	Meta	Limitaciones	Evaluación
Proponer el programa “Autoconfianza y Bienestar Personal” con enfoque en autoimagen y autoestima	01/08/2026	30/11/2026	DECE / Psicólogo institucional	70% mejora su percepción personal según evaluación posterior	Falta de participación activa, estigmatización del tema, baja asistencia a los talleres	80% de encuestas pre y post taller respondidas; comparación de resultados con al menos 70% de mejora

Sugerir una campaña institucional llamada “Cuerpos reales, personas reales” que visibilice mensajes de aceptación corporal y bienestar integral.	01/09/2026	Permanente	Comunicación institucional	Difundir al menos 6 mensajes anuales	Escaso interés del personal, poca difusión del material, falta de recursos gráficos	85% del material gráfico distribuido; 75% de encuestas de percepción visual respondidas
Fomentar pausas activas para promover el autocuidado corporal	01/10/2026	Permanente	Comité de Salud / Coordinadores	75% de participación mensual en pausas activas	Horarios laborales inflexibles, falta de compromiso, espacios físicos no adecuados	75% de registros mensuales de participación; 80% de encuestas de satisfacción respondidas

Nota: Es importante destacar que las acciones están diseñadas para incluir a colaboradores de todas las edades y géneros, asegurando así un enfoque inclusivo y justo en el fortalecimiento del bienestar emocional.

- **Dimensión: Comparación con Otros**

Tabla 20 Estrategias para el fortalecimiento del autoestima

Acción	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Responsable	Meta	Limitaciones	Evaluación
Proponer espacios de reflexión grupal donde los	01/09/2026	30/11/2026	DECE / Psicólogo institucional	60% del personal mejora su percepción de valor	Baja participación, falta de apertura emocional, escasez	70% de encuestas sobre autoestima respondidas; 90%

colaboradores identifiquen sus logros personales sin realizar comparaciones externas.				propio según evaluación comparativa.	de tiempo dentro de la jornada laboral	de actas y fichas de reflexión personal registradas
Sugerir boletines internos que resalten logros individuales sin fomentar competencia.	01/09/2026	Permanente	Comunicación Institucional	Publicar al menos un boletín mensual	Desinterés en compartir logros, escasa colaboración de áreas, dificultad para mantener regularidad	80% de boletines emitidos según cronograma; 75% de encuestas de retroalimentación respondidas
Fomentar círculos de confianza para compartir metas personales sin juicios.	01/10/2025	Permanente	Coordinadores de área / DECE	70% de participación voluntaria	Resistencia a compartir aspectos personales, falta de confianza entre colaboradores, poca constancia en la asistencia	70% de participación registrada; 85% de encuestas internas respondidas sobre percepción de confianza

Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Responsable	Meta	Limitaciones	Evaluación
-----------------	-----------------------	-------------	------	--------------	------------

- **Dimensión: Competencia Académica**

Tabla 21 Estrategias para el desarrollo de la autoconfianza académica

Acción	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Responsable	Meta	Limitaciones	Evaluación
Proponer talleres de autoconfianza profesional que acompañen la formación académica con estrategias para enfrentar inseguridades laborales.	01/08/2026	30/11/2026	Dirección Académica	100% del personal asiste a un taller formativo con componente emocional.	Desinterés del personal, limitaciones de tiempo, disponibilidad de facilitadores especializados	90% de listas de asistencia registradas; 85% de encuestas previas y posteriores completadas; bitácora del 100% de talleres realizados
Sugerir sistema de mentorías entre pares por áreas de experiencia	01/09/2026	Permanente	Coordinadores académicos	80% de participación en mentorías	Falta de tiempo, desmotivación de los mentores, escasa planificación de encuentros	80% de registros de seguimiento completos; 75% de encuestas de valoración del programa respondidas
Plantear reconocimiento semestral a los logros académicos individuales	01/10/2026	Permanente	Rectorado	Incrementar la percepción de competencia en un 20%	Subestimación de los logros individuales, falta de criterios claros para evaluar méritos, baja asistencia a eventos de reconocimiento	90% de participación en eventos de reconocimiento; 85% de actas y registros fotográficos generados; 80% de encuestas de percepción respondidas

- **Dimensión: Amor y Apoyo Familiar**

Tabla 22 Estrategias para el vínculo afectivo y el apoyo familiar

Acción	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Responsable	Meta	Limitaciones	Evaluación
Proponer un programa de orientación familiar institucional para fortalecer la comunicación afectiva entre los colaboradores y sus familias.	01/09/2026	Permanente	DECE / Psicólogo institucional	50% de las familias involucradas accede a al menos una sesión de orientación durante el año.	Falta de interés o tiempo de las familias, escasa difusión del programa, limitaciones de personal para ejecutar las sesiones.	70% de encuestas de satisfacción contestadas; 100% de registros de asistencia a sesiones debidamente archivados.
Sugerir la realización de eventos familiares dentro del calendario institucional	01/10/2026	15/12/2026	Comité de Bienestar	80% de asistencia de colaboradores y familiares	Posibles conflictos con horarios laborales o académicos, falta de recursos logísticos, poca participación por desmotivación.	90% de registros fotográficos y listas de asistencia documentadas; 75% de encuestas de satisfacción contestadas.
Proponer la atención psicológica familiar o	01/11/2026	Permanente	DECE / Psicólogo institucional	Atender al menos al 40% de casos derivados	Resistencia de las familias a recibir apoyo, saturación de atención por	100% de registros de atención completados; 60% de encuestas de

mediación en casos específicos	parte del psicólogo, falta de espacio físico adecuado.	seguimiento aplicadas y aprobadas.
-----------------------------------	---	--

Nota: Las acciones involucran a colaboradores de todas las edades y géneros, asegurando un enfoque inclusivo y justo.

- **Dimensión: Ética Personal**

Tabla 23 Estrategias para la integridad personal y el crecimiento ético

Acción	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Responsable	Meta	Limitaciones	Evaluación
Desarrollar espacios de reflexión ética y valorativa mensuales	01/08/2026	Permanente	Dirección / DECE	70% del personal participa en al menos una actividad	Escasa disponibilidad horaria de las familias, desinterés, problemas logísticos o de conectividad.	70% de encuestas de impacto familiar respondidas; 80% de registros de sesiones completas
Difundir campañas sobre valores institucionales y conducta profesional	01/09/2026	30/11/2026	Comunicación Institucional	Al menos 6 mensajes o afiches anuales	Baja participación por conflictos de horarios, falta de transporte o desmotivación.	85% de listas de asistencia completas; 75% de encuestas respondidas sobre satisfacción del evento
Crear un foro mensual de “Buenas Prácticas	01/10/2026	Permanente	Dirección	Registrar al menos 1 caso positivo por	Estigmatización, falta de confianza	90% de registros de atención

Éticas” donde se compartan casos reales y acciones ejemplares dentro de la institución.	foro y socializarlo a toda la comunidad.	para acudir a estos espacios, limitación de personal especializado.	archivados; 65% de encuestas de satisfacción respondidas por beneficiarios (de forma confidencial)
--	---	--	---

Nota: Las acciones están pensadas para involucrar a colaboradores de todas las edades y géneros, creando un ambiente ético que sea inclusivo y participativo.

- **Dimensión: Religiosidad o Fé**

Tabla 24 Estrategias para fortalecer la vivencia espiritual y el sentido vocacional en el contexto educativo

Acción	Fecha de Inicio	Fecha de Finalización	Responsable	Meta	Limitaciones	Evaluación
Proponer espacios opcionales de acompañamiento espiritual o reflexión	01/09/2026	Permanente	Capellanía / DECE	50% de participación voluntaria en espacios reflexivos	Falta de interés o tiempo por parte del personal, limitaciones de espacio físico, carga laboral elevada	Registros de asistencia con al menos el 50% de participación esperada
Sugerir la incorporación de mensajes motivacionales y espirituales en comunicados	01/10/2026	Permanente	Rectorado / Comunicación	Publicar 2 mensajes mensuales	Escasa coordinación entre áreas responsables, resistencia a incluir contenidos espirituales en canales oficiales	Archivo institucional con evidencia del 100% de publicaciones previstas mensualmente
Proponer un calendario espiritual con	01/10/2026	20/12/2026	Dirección / DECE	Realizar al menos una actividad espiritual	Falta de interés, problemas de agenda institucional,	Registro de eventos, listas de

actividades mensuales voluntarias para fortalecer la fe y la conexión interior del personal.	mensual con participación representativa.	escaso recurso humano para la organización mensual con participación representativa.	asistencia (mínimo 40% de participación), encuestas de bienestar espiritual con al menos 70% de respuestas positivas
--	---	--	--

Nota: Las acciones están diseñadas para incluir a colaboradores de todas las edades y géneros, creando un espacio espiritual que sea tanto inclusivo como voluntario, enfocado en el bienestar personal.

Tabla resumen de estrategias presupuesto general

Tabla 25 *Tabla resumen de estrategias presupuesto general*

Dimensión	Acción	Responsable	Meta	Evidencia	Limitación	Evaluación	Presupuesto Anual (USD)
Aprobación de los demás	Talleres de inteligencia emocional, autoestima y autoaceptación	DECE / Psicólogo externo	80% de participación activa en 4 talleres al año	Listas de asistencia, encuestas de satisfacción	Disponibilidad de tiempo del personal	Encuesta pre y post taller	\$400
Apariencia física	Sesiones grupales mensuales de acompañamiento emocional	Psicólogo externo	Realizar 12 sesiones anuales con al menos 60% de asistencia	Actas de sesión, reporte psicológico	Estigma o resistencia a hablar de emociones	Informe semestral del psicólogo sobre evolución grupal	\$100
Comparación con otros	Sesiones semanales de mindfulness / reflexión / oración guiada	Capellanía / Facilitador externo	Ejecutar al menos 40 sesiones en el año	Agenda institucional, fotos, testimonios	Falta de hábito o interés en lo espiritual	Registro de participación, observación cualitativa	\$500

Competencia académica	Jornadas institucionales de recreación y fortalecimiento del clima laboral	Rectorado / DECE / Talento Humano	Realizar 2 eventos institucionales con 70% de asistencia	Informes de actividades, evidencias fotográficas	Limitaciones de presupuesto o clima laboral	Encuesta de percepción institucional	\$600
Amor y apoyo familiar	Implementación de espacio de autocuidado emocional y físico	Administración / Rectorado	Equipar 1 espacio funcional de descanso y relajación	Informe de implementación y uso	Espacio físico reducido	Observación y entrevistas semestrales	\$400
Ética personal	Evaluación del bienestar emocional (inicio, medio y final de año)	DECE / Psicólogo	Aplicar 3 evaluaciones anuales con al menos 90% de cobertura	Reportes SPSS, análisis comparativo de resultados	Falta de sinceridad en respuestas	Análisis de resultados y rediseño de estrategias	\$200
Religiosidad o fe	Atención psicológica individual personalizada a demanda	Psicólogo externo / DECE	Atender al menos 20 casos con seguimiento	Fichas clínicas (confidenciales)	Rechazo a intervención, confidencialidad limitada	Informe de atención y evolución de casos (anónimo)	\$300
Total:							\$2500

10. Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

Los factores que inciden en el bienestar emocional de los colaboradores se ven representados por las siguientes dimensiones: aprobación de los demás, apariencia física, comparación con otros, competencia académica, amor y apoyo familiar, ética personal y religiosidad o fe.

La fundamentación teórica permitió comprender que el bienestar emocional es una condición integral que abarca una percepción positiva de uno mismo, una buena gestión de las emociones y la calidad de las relaciones con los demás. Su desarrollo está influenciado por factores cognitivos, afectivos, sociales y espirituales, lo que significa que, para fortalecerlo en entornos educativos, necesitamos un enfoque multidimensional.

El diagnóstico evidenció que el bienestar emocional de los colaboradores se concentra mayoritariamente en un nivel medio 41%, seguido de un 30% en nivel alto y un 29% en nivel bajo.

Se propuso estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional, tomando en cuenta el diagnóstico y las características del contexto educativo fiscomisional enfocadas en el reconocimiento interpersonal, el desarrollo de la espiritualidad, la promoción de la ética personal y el fortalecimiento de la red de apoyo institucional y familiar.

Recomendaciones

Sugerir el desarrollo de acciones institucionales que aborden directamente los factores que inciden en el bienestar emocional de los colaboradores, tales como la aprobación de los demás, la apariencia física, la comparación con otros, la competencia académica, el amor y apoyo familiar, la ética personal y la religiosidad o fe.

Promover la capacitación continua del personal en temáticas relacionadas con el bienestar emocional desde un enfoque integral, que considere los aspectos cognitivos, afectivos, sociales y espirituales, para facilitar una comprensión profunda y aplicada en el entorno educativo.

Se recomienda brindar apoyo emocional constante y adaptado a todos los colaboradores, considerando que la mayoría se encuentra en un nivel medio de bienestar, ofreciendo atención especial para favorecer su salud emocional y calidad de vida.

Aplicar las estrategias propuestas en esta investigación para contribuir a la creación de un ambiente laboral saludable y emocionalmente estable, sentando las bases para futuras acciones de seguimiento y mejora continua.

11. Bibliografía

- Aguilar Acosta, S., & Mayorga Lascano, C. (2020). Impacto del COVID 19 en el estrés y burnout docente en Ecuador. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*.
- Armónica, M. d. (2021). Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Asamblea Ecuador. (2021). Código del Trabajo. Quito: Registro Oficial.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural [LOEI]. Registro Oficial Suplemento 428. Quito.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Ley Orgánica de Educación Intercultural, Artículo 45. Quito: Asamblea Nacional del Ecuador / Ministerio de Educación del Ecuador.
- Brackett, M., River, S., Reyes, M., Salovey, P., & Lerner, R. (2021). Applying social and emotional learning in classrooms: Promoting academic achievement and reducing teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*.
- Calleja, N., & Mason, T. (2020). Escala de Bienestar Subjetivo (EBS-20 y EBS-8): Construcción y validación. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 185-201.
- Carrión, M., Torres, A., & Pérez, J. (2022). Trends in teacher anxiety and digital adaptation post COVID 19. *Education and Information Technologies*.
- Collie, R. (2021). The role of teacher stress and psychological well-being in shaping student engagement and achievement. *Educational Psychology Review*.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito.
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). (2020). 2020 CASEL Guide: Effective Social and Emotional Learning Programs — Middle and High School Edition.
- Collaborative for Academic, Social, and Emotional Learning (CASEL). (2020). CASEL Guide to Effective Social and Emotional Learning Programs. Chicago, IL: CASEL.
- Crocker, J., Luhtanen, R., Cooper, M., & Bouvrette, A. (2003). Contingencies of self-worth in college students: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 894-908.

- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.
- Deci, E., & Ryan, R. (2017). *Self Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York, NY: Guilford Press.
- Deci, E., Ryan, R., & Di Dominico, S. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective. *Self-Determination Theory Review*.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 253-260.
- Dolev, N., & Leshem, S. (2017). Effects of teacher emotional support on teacher burnout: The mediating role of student teacher relationships. *Teaching and Teacher Education*.
- Ecuador, M. (2022). *Normativas para instituciones educativas fiscomisionales*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ecuador, M. d. (2023). *Política de bienestar docente y clima escolar*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. 5th Edition. Newbury Park: Sage.
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 218-226.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (2021). *La inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Goyes Acaro, F., Rodríguez Zambrano, J., & Anchundia Moreira, W. (2023). Estrés laboral y burnout en docentes universitarios. *Polo del Conocimiento*.
- Greenberg, M., Brown, J., & Abenavoli, R. (2017). Teacher stress and mental health: Addressing the needs of education's unsung workforce. *American Psychologist*.
- Gross, J. (2015). *Emotion regulation: Current status and future prospects*. Taylor & Francis.
- Herman, K., Hickmon-Rosa, J., & Reinke, W. (2020). Empirically derived profiles of teacher stress, burnout, self-efficacy, and coping and associated student outcomes. *Journal of Positive Behavior Interventions*, 178-190.

- Jara, R., López Cárdenas, E., & Ortiz Peña, N. (2003). Nivel de burnout en docentes de educación básica durante el 2022: un estudio experimental. *Revista Ecuatoriana de Educación*, 45-62.
- Jennings, P., & Greenberg, M. (2009). The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes. *Review of Educational Research*.
- Joshanloo, M. (2020). *The Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*. Cham: Springer.
- Lopez Martínez, O., García Jiménez, E., & Cuesta Sáez de Tejada, J. (2023). El bienestar emocional de los docentes como factor determinante en los procesos de enseñanza/aprendizaje en el aula. *Estudios sobre Educación*.
- López, M. R. (2021). *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 37(2), 85-95. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a10>
- Linnenbrink García, L., Rogat, T., & Koskey, K. (2016). Affect and engagement during small group instruction. *Contemporary Educational Psychologist*, 63-72.
- Lozano García, M., & Serna Álvarez, L. (2020). Bienestar emocional en tiempos de pandemia, de cambios, de preguntas. *Revista Desarrollo Profesional Universitario*.
- Martinez-Otero. (2021). Competencias socioemocionales y desarrollo integral del alumnado. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 133-146.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*.
- Maslach, C. &. (2016). Burnout at work: A psychological perspective.
- Mawyin-Cevallos, F. (2020). Del estrés laboral de los docentes al cambio pedagógico en una universidad pública ecuatoriana. Madrid: Repositorio UAM.
- MEE. (2023). Convenios entre las instituciones fiscomisionales y el Estado: Lineamientos y normativas. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2018). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Registro Oficial 300. Quito.
- Mohonen, H., Pakarinen, E., Rasku Puttonen, H., & Lerkkanen, M. (2023). Educational Dialogue of Preschool Teachers Experiencing Different Levels of Stress. *Research Papers in Education*.

- Mora, L., García, P., & Sanchez, I. (2021). The impact of COVID 19 on teachers' emotional well being during remote teaching. *Electronic Journal of e-Learning*.
- OECD. (2020). Organisation for Economic Co-operation and Development. <https://www.oecd.org/en.html>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2020). *Survey on Social and Emotional Skills: Technical Report*. Paris: OECD Publishing.
- Organización Mundial de la Salud. (2025). *Salud mental*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- Pallant, J. (2020). Taylor & Francis Group. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003117452/spss-survival-manual-julie-pallant>
- Pekrun, R., Goetz, T., Titz, W., & Perry, R. (2017). Academic emotions in students' self-regulated learning and achievement. *Educational Psychologist*, 73-88.
- Pfefferbaum, B. &. (2020). Mental health and the COVID-19 pandemic. *New England Journal of Medicine*, 383(6), 510-512.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well being. *American Psychologist*, 68-78.
- Ryff, C., & Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 719-727.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 185-211.
- Schonert Reichl, K., Oberle, E., & Lawlor, M. (2015). Enhancing cognitive and social-emotional development through a simple to administer mindfulness based school program. *Developmental Psychology*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research Methods For Business*. 8th ed. Perlego.
- Seligman, E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well being*. New York: Free Press.
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2020). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*.
- Taber, K. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*.

- UNESCO. (2022). Estrategia sobre educación para la salud y el bienestar. París: UNESCO.
- Unesco. (2022). Docentes en América Latina: condiciones de trabajo y bienestar. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380843>
- Van den Broeck, A., Ferris, D., Chang, C., & Rosen, C. (2016). A review of self determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 1195-1229.
- Vera-Noriega, J., Armenta-Romero, F., Domínguez-Guerrero, Y., & Ruiz-Palafox, J. (2023). Bienestar y riesgo psicosocial de profesores de secundaria en contexto de pandemia. *Educación y Humanismo*, 1-16.
- von der Embse, N., Kim, L., Avena, N., & Pendergast, L. (2020). Teacher stress, anxiety, and depression: National results from the 2020–2021 school year. *Journal of School Psychology*.