

## MÁS ALLÁ DE LA VOCACIÓN: CONDICIONES LABORALES Y COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES PARA EL BIENESTAR DOCENTE

**Lyda Zamira Rincón Santisteban<sup>1</sup>**

**Orcid:**0009-0007-1635-3977

**E-mail:** lydazamira1999@yahoo.es

Doctorando en Educación  
Universidad Pedagógica Experimental  
Libertador (UPEL – Rubio)  
Venezuela

**Virginia Rodríguez Achagua<sup>2</sup>**

**Orcid:** 0009-0004-7482-2629

**E-mail:** virgy2026@gmail.com

Doctorando en Educación  
Universidad Pedagógica Experimental  
Libertador (UPEL – Rubio)  
Venezuela

**Recibido 05/112/2025**

**Revisado 08/12/2025**

**Aprobado: 12/12/2025**

### RESUMEN

El presente ensayo se desarrolla a partir de una revisión bibliográfica que explora una importante temática del contexto educativo que ahonda en la vocación, condiciones laborales y competencias socioemocionales para el bienestar docente. La postura argumentativa del texto se organiza desde una temática central que sustenta que la vocación docente por sí sola no basta para sostener la práctica educativa en contextos de alta presión, pues es necesario reconocer que el bienestar del profesorado depende de condiciones laborales justas y del desarrollo de habilidades socioemocionales que permitan enfrentar los retos de la enseñanza contemporánea. En torno de esta temática central se analiza la insuficiencia de la vocación como único sustento de la labor docente, se revisan las condiciones laborales y la cualificación docente para el mejoramiento de la calidad educativa. Finalmente, **se abordan competencias socioemocionales como estrategia de afrontamiento para configurar una visión integral del bienestar docente. En conclusión, la cualificación de los educadores es un elemento fundamental para la consecución de altos estándares de calidad educativa y para el establecimiento de una sociedad más justa, equitativa, democrática y humana.**

**palabras clave:** Vocación, recarga laboral, competencias socioemocionales

---

Docente Institución Educativa Braulio González, Yopal Casanare (Colombia). Licenciada Ciencias de la Educación: Química-Biología, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Magister en Docencia, Universidad de La Salle.

Coordinadora Instituto Técnico Ambiental, Yopal Casanare (Colombia). Licenciada en Idiomas Español-inglés, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Magister en Docencia, Universidad de La Salle.

**BEYOND VOCATION: WORKING CONDITIONS AND SOCIO-EMOTIONAL  
COMPETENCIES FOR TEACHER WELL- BEING****ABSTRACT**

This essay is developed from a bibliographic review that explores an important topic in the educational context that delves into vocation, working conditions and socio-emotional competencies for teacher well-being. The text's argumentative stance is organized around a central theme that maintains that the teaching vocation alone is not sufficient to sustain educational practice in high-pressure contexts. It is necessary to recognize that teacher well-being depends on fair working conditions and the development of socio-emotional skills that enable them to meet the challenges of contemporary teaching. This central theme examines the inadequacy of vocation as the sole basis for teaching and reviews working conditions and teacher qualifications to improve educational quality. Finally, socio-emotional competence are addressed as a coping strategy to develop a comprehensive vision of teacher well-being. In conclusion, the qualifications of educators are fundamental element for achieving high standards of educational quality and for establishing more just, equitable, democratic, and humane society

**keywords:** Vocation, work recharge, socio-emotional competencies

## Introducción

La vocación docente al igual que todos los hechos que han acompañado la historia de la humanidad, ha soportado transformaciones producto de la concepción particular del hombre en cada momento de la historia. La labor docente ha constituido un eje central y decidido en la transformación del tejido social y ha entregado grandes aportes para la evolución de las sociedades mediante la construcción de nuevas formas de pensar y de actuar de los seres humanos. Si bien es cierto, en todos los tiempos la sociedad ha enfrentado dificultades, se reconoce que las problemáticas del momento actual son mayormente desafiantes y complejas, lo cual ha colocado la labor docente en un escenario también colmado de incertidumbres, pero a la vez de retos y oportunidades para la construcción de nuevas y mejores formas de pensar y de actuar.

Para abordar el desarrollo de este ensayo, el contenido del texto se ha estructurado en cinco apartados: en primera medida, se analiza la vocación como sustento de la labor docente, frente a presiones y desafíos del contexto contemporáneo. Luego, se revisan las condiciones laborales como fundamento del bienestar docente y la cualificación del maestro para el mejoramiento de la calidad educativa. Posteriormente, se indaga sobre las competencias socioemocionales como estrategias de afrontamiento al estrés y la sobrecarga laboral. Finalmente, se traza una visión integral del bienestar docente mediante la articulación entre política pública y formación socioemocional, enmarcando la escuela con un espacio de cuidado mutuo.

La exposición argumentativa del ensayo sostiene que, la vocación docente por sí sola no basta para ejercer trascendentales formas de enseñar y sostener una práctica educativa efectiva dentro de ambientes de sobrecarga laboral; por el contrario, para que el proceso de enseñanza sea efectivo, es necesario reconocer y garantizar que el bienestar del profesorado se dé en condiciones laborales justas y en espacios que favorezcan el desarrollo de habilidades socioemocionales que permitan enfrentar los retos de la enseñanza contemporánea.

### Desarrollo Temático

#### La Insuficiencia de la Vocación Como Único Sustento de la Labor Docente

Hablar de vocación docente implica revisar diferentes concepciones que en el transcurso de la historia se han concebido al respecto. Inicialmente se creyó firmemente que la vocación docente estaba profundamente relacionada con la vocación religiosa o divina, donde aquella persona que enseñaba tenía una virtud especial y natural para enseñar y, sobre todo, lo hacía mediante un proceder ejemplar; a esta caracterización se suma el valor espiritual, una personalidad sumisa y un desinterés por la retribución económica. Esta vocación se sustenta en un gusto especial que brinda el hecho de enseñar algo a alguien.

Posteriormente, la vocación docente se pudo considerar como una cualidad personal que facilitaba la práctica de enseñar y que, a la vez, estaba cargada de otras cualidades y exigencias como tener las competencias necesarias para enseñar, sumado a la paciencia, perseverancia y obviamente a la conciencia pedagógica para ejercer la

labor. Actualmente, la vocación docente se desvanece entre un escenario complejo que enmarca la profesión docente donde la sobrecarga administrativa y los retos que demanda el estar a la vanguardia de la tecnología, demuestran que la práctica educativa exige competencias que sobrepasan el deseo y la vocación de enseñanza.

Lo cierto es que ser docente, implica sobreponerse a los retos de la actualidad, como la sobrecarga laboral, la inclusión en el aula y las exigencias por la actualización tecnológica; todo ello, superan la fuerza del gusto innato y la vocación de enseñar. Indudablemente se requiere del reconocimiento social y de políticas coherentes que brinden condiciones necesarias para desarrollar integralmente la labor educativa. De este modo, es claro que elegir una profesión implica una gran responsabilidad y con mayor demanda elegir la profesión de docente. Gavilánes, (2021) lo expresa así:

Es un compromiso para enfrentarse al cambio..., para desvelar la conciencia social, porque es un trabajo leal y permite sostener cierta conexión entre lo que somos, lo que hacemos y queremos hacer, por eso la vocación es el principio para elegir la profesión, el deber social, más allá de la transmisión de conocimientos (p. 12)

Quiere decir esto, que para lograr un desempeño eficiente integral en la profesión docente se requieren elementos fundamentales: vocación, que mueve interiormente al maestro a ejercer de la mejor manera el proceso de enseñanza; formación y actualización, con los que responde a las exigencias del mundo contemporáneo; retribución social y económica que garantizan dignidad y calidad de vida; reconociendo que en el aula convergen también pluralidad de elementos que directa o indirectamente deben ser abordados y por qué no decir, solucionados por el docente.

En términos generales, cuando se tratan problemas de la juventud o de la sociedad, es común escuchar “eso se debe trabajar en la escuela”; sobre todo si son problemáticas como la violencia, la homofobia, el racismo, el consumo de alucinógenos, etc. Quiere decir esto, la sociedad de manera ingenua o falaz considera que el responsable de corregir todas las imperfecciones de la humanidad, es el docente. Si bien es cierto, el profesional en educación no puede ser ajeno a la dinámica del escenario real del mundo actual donde la complejidad y la incertidumbre impera en el siglo XXI, no se puede desconocer que, en gran parte, se ha dejado batallando sólo, salvaguardándose con dos únicos escudos: el gusto por lo que hace, que se llama vocación y un cúmulo complejo de competencias pedagógicas didácticas que sustentan su formación docente.

No cabe duda que, el trabajo del docente se empaña por intereses económicos, sociales y culturales, que repercuten ya sea de manera individual o colectiva. No se desconoce que las políticas económicas globales han sumado inequidad social, y que las políticas sociales y educativas reflejan la lógica de las políticas neoliberales que contribuyen notoriamente a la desigualdad y segregación racial. Todos los efectos de estos movimientos globales, que parecieran ser parte de un mundo lejano a la educación, han incidido significativamente en América Latina y por supuesto en nuestro país, Colombia. Por tanto, al tender la discusión sobre los principales desafíos de los docentes, la violencia se sitúa como un eje que transversaliza toda práctica de enseñanza y que

deja al descubierto una insignificante atención por parte del sistema de gobierno. Esto lo describe Tardif, 2013 así:

en el caso colombiano, un país que ha soportado –por más de cinco décadas– una violencia política que ha sido definida últimamente como conflicto social y político, ha involucrado también como víctimas a trabajadores y docentes, lo cual ha limitado ostensiblemente la capacidad de respuesta y la formulación de propuestas alternativas a las acciones de regulación de los gobiernos (p. 153).

Se suma a lo anterior, al abordar las presiones y desafíos del docente del siglo XXI, la gestión administrativa que se materializa en reportes, documentación y registros que aparentemente aseguran la calidad y la transparencia, pero en realidad tales trámites burocráticos sólo restan el tiempo de la planeación pedagógica que se requiere cotejar para enfrentar la tarea de enseñanza. En este orden de ideas es imperante replantear las tareas administrativas, de tal manera que se logre un equilibrio con el esfuerzo y el tiempo que demanda el quehacer docente.

Es necesario advertir que una de las principales características que presenta la actual sociedad es el estrés laboral, patología conocida como Síndrome del Burnout. Este trastorno afecta principalmente a los profesionales con grandes exigencias de sobrecarga emocional, que prestan un servicio a otras personas como por ejemplo los profesionales de la salud y los docentes. En la actualidad, un gran número de docentes expresan apatía y desinterés para permanecer en su institución prestando su servicio, o a lo que llamaríamos una jornada normal de trabajo. Se debe reconocer que esta es una problemática tendiente a generalizarse y ha despertado alarma en gran parte del planeta

desde hace ya varios años. Un reconocido académico hispano como Fernando Savater (2001) se refiere al respecto:

Las estadísticas médicas, no solamente en España sino en otros países europeos, indican que la profesión que ocasiona el más alto índice de depresiones psíquicas, así como de otros trastornos psicológicos y nerviosos, es precisamente la profesión de maestro. Es decir, revela que hay una situación de estrés, de tensión, de una exigencia no recompensada, no comprendida, no aceptada, muy fuerte (p.4)

De esta manera, indudablemente, la labor de un docente se enmarca dentro de las exigencias que según el tiempo y el lugar demanda la sociedad, las formas de gobierno y obviamente el desempeño de sus funciones en un contexto, que le exige un sinnúmero de habilidades para atender situaciones a diario que conlleva a un desgaste desmedido de energía y tiempo. Los modelos de productividad y avances tecnológicos del orden global sumergen la labor docente en un factor de competitividad lo cual desgasta notoriamente tanto su salud física como la mental. Todo esto acarrea no sólo un problema para el docente afectado, sino que también irriga el malestar en los demás miembros de una comunidad educativa. Por supuesto, los estudiantes son los primeros afectados puesto que no reciben una enseñanza de calidad; los padres de familia difícilmente podrán establecer comunicación asertiva respecto el rendimiento de sus hijos y finalmente, la relaciones entre pares, se deterioran y contribuye a ahondar el malestar entre otros docentes, afectando el clima de trabajo en la institución. Rodríguez et al 2017, refieren:

En la interacción laboral entre pares, el docente genera comentarios superfluos sin fundamento que afecta la relación que tiene con los demás maestros de la escuela, así como la relación que tienen los maestros entre sí. Esto genera condiciones de trabajo muy incómodas en el ámbito del compañerismo y de la falta de solidaridad entre ellos (p. 61).

### Condiciones Laborales como Fundamento del Bienestar Docente

Las condiciones laborales para los maestros se convierten en un pilar fundamental para la salud psicológica, emocional y dignidad de los mismos. Es muy seguro que, con mejores condiciones de empleo para los docentes se tendrá una mejor calidad educativa; pues no es solo que el maestro sea movido por la vocación, sino que, además, ha de garantizársele mejores y mayores condiciones de bienestar social y económico; de esta manera, su labor trascenderá realmente en la transformación de las personas que está formando. En este sentido, si a los docentes se les garantizan condiciones laborales dignas, entre las que se tienen salarios justos como reconocimiento a la labor prestada, carga horaria razonable, un mejor clima institucional de respeto, igualdad y equidad; mejores prácticas administrativas de la escuela y, además, los docentes son movidos por una verdadera vocación, la eficiencia profesional será una realidad en la consecución de una formación integral de los educandos.

No se puede desconocer que hoy muchos educadores están sufriendo afecciones emocionales, psicológicas y estrés laboral, haciendo que su labor pedagógica se transforme en instrumentalismo, lo cual no permite un eficiente desempeño profesional. Se tiene que la carga horaria y la sobrecarga de funciones como: planificación, revisión

de tareas, elaboración de talleres, preparación de materiales, acompañamiento a estudiantes en el recreo, almuerzo, entrada y salida de la institución; atención a padres de familia, atender comunicaciones y los negativos ambientes sociales, no trascienden en lo pedagógico y didáctico, para que la misión profesional trascienda en aprendizajes significativos y calidad en la enseñanza.

En línea con lo anterior, el Estatuto de la Profesionalización Docente o decreto 1278 de 2002, regula la nueva carrera de los educadores, asigna funciones no meramente pedagógicas, pues en su artículo 4 "... incluye diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación... además de la asignación académica, comprende actividades curriculares no lectivas... atención a la comunidad, actividades de actualización, perfeccionamiento pedagógico, actividades formativas, culturales y deportivas". Por otra parte, Juan Carlos Tedesco y Emilio Tenti (2004), indican: "a la escuela y a los docentes de hoy se les exige hacer todo lo que la sociedad, los Estados y la familia no están haciendo" (p. 8). En este sentido, como se ha venido dilucidando, el bienestar de los educadores y sus condiciones laborales se afecta por la sobrecarga de funciones, exigidas por la familia, la sociedad y la misma normatividad. De esta manera, a mayor sobrecarga laboral, menor eficacia en la calidad de la educación.

Pasando a otro ámbito, relacionado con la estabilidad laboral de los docentes, éstos se ven enfrentados a una contratación por temporalidades, a la espera de que se pueden vincular por medio de concursos, los cuales como ha sucedido duran mucho tiempo para ser ejecutados. Con el Estatuto de la Profesionalización Docente, se ha

evidenciado tienen que esperar largos periodos de tiempo para ser ascendidos o reubicados en el Escalafón Nacional Docente. Agregado a ello, se debe demostrar mejoramiento académico continuo, que es asumido económicamente por los profesionales de la educación, sin que el Estado presente oportunidades para su capacitación. De esta manera, se sigue aumentando la brecha entre bienestar docente y calidad educativa, por cuanto si no se garantiza estabilidad laboral, no existe bienestar y por consiguiente la calidad en la educación no será visible como lo espera el mundo contemporáneo y cambiante.

El decreto en mención, en su artículo 2°, establece que “Los educadores estatales ingresarán al servicio, y si superan satisfactoriamente el periodo de prueba se inscribirán en el Escalafón Nacional Docente”. Queda claro que si el docente no aprueba el concurso no será vinculado al servicio, ni mucho menos podrá inscribirse y ascender, degradando la profesión de los educadores. Más aún, si el docente logra vincularse a través de concurso, tiene la responsabilidad de superar el periodo de prueba, luego presentar evaluaciones de desempeño periódicas anuales; además para poder ascender o reubicarse en el escalafón, le corresponde presentar concurso con alta exigencia en el puntaje a obtener. De esta manera, se convierten en hechos causantes de desgaste físico, emocional y económico.

Después de esta digresión, queda claro que la estabilidad emocional, psicológica, desempeño laboral y por ende económica de los docentes, queda supeditada a pasar por complejas circunstancias para su vinculación, ascenso, permanencia laboral y

remuneración justa. La educación requiere de maestros que estén totalmente comprometidos con el proceso de enseñanza, que resulte efectivo y que responda a las exigencias del mundo actual. Educadores capaces de reflexionar sobre su propia práctica y de transformar los pocos efectivos procesos pedagógicos que no han generado verdaderas transformaciones en el entorno y alcance de mejores condiciones de vida en la sociedad.

Es imposible no reconocer que, los docentes históricamente han sido ejemplo de lucha social para conseguir la reivindicación de sus derechos laborales, por ello, los gobiernos han cedido y han generado algunas políticas públicas a través de la normatividad para responder a sus exigencias; es el caso del nuevo Estatuto de la Profesionalización Docente, en su capítulo VI, se muestra como oportunidad para garantizar mejores salarios, con el agravamiento por una parte, que es complejo lograr un ascenso o una reubicación en el escalafón; por otra parte, debido a la demora en ordenar los concursos para el ascenso, pues está evidenciado que pasan muchos años para expedir decretos que convocan a ello. Cuando el docente no recibe un salario justo que le dignifique su profesión, se genera desmotivación en el desarrollo de su práctica pedagógica.

Añádase que, el artículo 24° del mismo decreto se encuentran las causales de exclusión del escalafón docente: “la evaluación de desempeño no satisfactoria trae como consecuencia el retiro del servicio”. Es decir, se debe aprobar las evaluaciones de desempeño, los concursos de vinculación y ascenso docente solo así se garantiza la

permanencia en el cargo de la carrera docente y por ende los ascensos. El CEID (Centro de estudios e investigaciones docentes) (2010) en la revista educación y cultura señala “las relaciones laborales deben favorecer de manera digna y justa los deberes, los derechos y condiciones para que el ejercicio de la profesión docente desarrolle la función social de la escuela”. Hecho, que en muchos casos no se evidencia, por cuanto el desgaste profesional de los educadores y la exclusión del servicio por el no alcance de las exigencias legales, aumentan la desestabilidad laboral y por ende la calidad de vida de los docentes.

Hay otros aspectos que, valen la pena reflexionar, el clima institucional y el apoyo directivo, se evidencia que el bienestar de las instituciones educativas también depende de estos factores. Si existe una cultura organizacional con cimientos relacionados con la fraternidad, el respeto, la comunicación y la participación dentro de la equidad, robustecen la motivación, el trabajo en equipo y la innovación pedagógica; cuando hay un ambiente de tensión o burocracia desmedida aumenta el malestar docente, el desgaste emocional, el clima laboral no es saludable, se evidencia la división, la falta de unidad, el no trabajo en equipo y por ende se afectan los procesos en las instituciones. En esta línea de argumentación cabe relacionar lo que Pérez, T. (2014) plantea en relación a un clima escolar de calidad, que permita tener importantes impactos en los actores tanto del proceso de enseñanza como en el de aprendizaje:

En los docentes, por su parte, un clima escolar respetuoso y positivo les facilita pasar de asumirse como enseñantes a ser diseñadores de ambientes de aprendizaje, a

incrementar su sentido de la vida como docentes y de pertenencia a la institución escolar, a recuperar, incrementar y consolidar su autoridad ante los educandos, a tener una mejor motivación laboral, a disminuir síndromes de estrés laboral, a un aprendizaje de cultura democrática y a obtener mayores desarrollos profesionales (p. 58).

Por su parte, en relación con el apoyo directivo, Bolívar (2010) propone que el liderazgo pedagógico de los dirigentes educativos, es clave para consolidar comunidades profesionales de aprendizaje que dignifiquen la labor docente. En este sentido, si un maestro encuentra excelentes directrices su desempeño profesional será óptimo. Tristemente tanto el clima institucional, como el apoyo directivo, afectan la salud emocional de los docentes, pues las relaciones sociales entre maestros son pocos visibles por cuanto la carga laboral no lo permite y, además, las exigencias de los directivos relacionadas con las evaluaciones de desempeño y los demasiados proyectos transversales por alcanzar, resultan muy altas y agobiadoras.

En definitiva, la educación no alcanzará los fines para los cuales está estructurada, cuando al relacionar las condiciones laborales a las que se tienen que enfrentar los docentes como lo son: carga horaria, sobrecarga de funciones, estabilidad laboral, remuneración justa, clima institucional y apoyo directivo, que han conducido a los docentes al estrés emocional, psicológico y económico; se llega a la conclusión que sin políticas públicas e institucionales que garanticen la dignificación docente, el proceso educativo no tomará un buen camino. Un docente que no está motivado, será un docente que no hará efectiva su práctica profesional. La vocación de un educador, no es suficiente

para cumplir con su quehacer docente en el camino de la misión educativa. Si en cambio, se garantizan condiciones laborales dignas y justas, muy seguramente se lograrán excelentes ambientes de enseñanza, aprendizaje y transformación, tanto de la persona como del entorno.

### **Cualificación Docente para el Mejoramiento de la Calidad Educativa**

Es oportuno reconocer que hoy por hoy las instituciones educativas tienen la responsabilidad fundamental de mirar que los procesos de enseñanza y aprendizaje se orienten con la perspectiva de formar para la vida y se toma la expresión para la vida, por cuanto ese debe ser el fin último de la educación. La escuela no puede seguir siendo ese centro en el que simplemente se imparten conocimientos desde las disciplinas o se tienen estudiantes a los que se les brindan acciones mínimas, estandarizadas y simples, que en nada contribuyen en una verdadera formación integral. Una efectiva educación va en contraposición del llenar cabezas vacías, o permitir que los aprendices sean individuos pasivos en la construcción de saberes y la formación de actitudes positivas. Sino que es la oportunidad para convertirse en un ser transformador, auténtico, más humano con principios y valores que lo harán una persona con mayores esperanzas y con garantía de un mejor futuro que le garanticen una real calidad de vida.

Vale la pena añadir a lo anterior, que no puede lograrse esa educación hacia la integralidad, si existen maestros agobiados físicamente y estresados emocionalmente a causa de la sobrecarga laboral, una mala remuneración que no dignifica su labor y otras razones que se expusieron anteriormente. Pero, además, cuando los procesos de

enseñanza y formación integral son asumidos por educadores que en su preparación media y profesional no recibieron las más mínimas bases pedagógicas y didácticas. Actualmente la labor educativa es asumida por diferentes profesionales, que no cuentan ni con la vocación y menos con la formación que implica el saber cómo enseñar. Actualmente muchos docentes fueron admitidos para ejercer la docencia pues la normatividad educativa así lo ha dispuesto. La necesidad laboral y la falta de oportunidades por parte del Estado han obligado a que muchos profesionales ejerzan la docencia porque no hay más que hacer, es decir porque les tocó. Hoy a la escuela han llegado profesionales de diferentes ramas, cuando dentro de su proyección de vida no lo habían contemplado.

En concordancia con lo expuesto anteriormente, tristemente es una realidad y hay que decirlo, que gran número de educadores que hoy orientan el proceso de enseñanza a las nuevas generaciones, llegaron por necesidad o por accidente a ejercer esta profesión que se considera tan fundamental en la formación de la persona, sin estar motivados para hacerlo o sin ser formados profesional y éticamente para ello. Esa educación que pretende educar personas integrales y para la vida, no debería ser asumida por ellos. Con lo dicho hasta aquí, merece considerar que, para ser maestro, hay que hacerse por formación y por vocación. Para ser maestro, se debe tener la pasión, que genere en los estudiantes el deseo de aprehender; además de cautivarlos para disfrutarse el acto de ir a la escuela a transformarse en su mente, cuerpo y ser.

Es interesante traer a colación, que la educación en el siglo pasado era ejercida por personas que la elegían por un compromiso personal para desempeñar su labor con sentido de humanismo y formación académica desde la integralidad y que, a pesar de no encontrarse con los medios tecnológicos y los adelantos en diversas ramas de la ciencia, se buscaba aprendizajes significativos que redundaban en calidad de vida y en convivencia social. Los maestros de antaño, había pasado por instituciones formadoras para ello, como lo eran las Escuelas Normales y las Universidades con Facultades de Educación. Los educadores eran capacitados y formados; capacitados en lo estrictamente académico y formados desde las dimensiones de la persona y fundamentalmente en didáctica y pedagogía, para que de esta manera conocieran y actuaran desde el ser y el hacer. En fin, actualmente hay muchos educadores que fueron capacitados desde las disciplinas del conocimiento, pero no fueron formados desde el humanismo y la parte pedagógica y didáctica, por lo que han llegado a orientar procesos educativos, sin la capacidad de saber qué y cómo formar.

La formación de los educadores como se mencionó anteriormente, ha de contemplar dos componentes esenciales, el primero la formación humana, pedagógica y didáctica y el otro, la capacitación. Pérez, T (2014) enfatiza que “Se desconoce o no se reconoce que el profesor enseña no solo lo que sabe, sino también lo que es” (p.14); un profesor que no lo es por vocación, es un profesor que no cimienta en sus educandos verdaderos proyectos de vida, reales transformaciones de su persona y desarrollo de competencias y dimensiones. Un profesor que simplemente trasmite conocimientos

desde su disciplina en la que fue capacitado, solo logrará aprendizajes vanos y no duraderos. En este sentido, los educadores tienen que tener claro el propósito de su labor y que simplemente es capacitar para saber y hacer, pero primordialmente formar para ser.

Cabe la necesidad de formular nuevas políticas educativas encaminadas a reconsiderar la función de la carrera docente y la forma como se seleccionan los nuevos educadores, quienes desde un principio deberían ser formados para tal misión, evitando incluir a esta labor a personas con poca idoneidad pedagógica y didáctica. Es importante entonces, que se delegara a las instituciones formadoras de maestros a capacitarlos para que tengan un sólido conocimiento sobre su disciplina profesional, pero además desarrollar las habilidades para saber enseñar, es decir, aportar las mejores bases pedagógicas, didácticas y humanas. Las instituciones que se encargan de formar los futuros docentes tienen la misión de formar en competencias, es decir en esas capacidades con las cuales se van a enfrentar en su práctica profesional, pero esas competencias han de ser desde varias perspectivas, con las cuales desarrollen unas competencias generales y otras específicas; al respecto Pérez, T. (2014) plantea:

Se habla de formación en competencias... las cuales tienen que ver en un saber qué, un saber cómo, un saber hacer y un querer hacer... en efecto, para desarrollar capacidades de los docentes para la generación de ambientes escolares formadores en convivencia armónica y ciudadana, se hace imprescindible que desarrollen capacidades

no solamente en saber qué enseñar (saber disciplinar), saber cómo hacerlo (saber didáctico) y querer hacerlo (motivación) (p. 76 – 77).

De acuerdo con lo anterior, una calidad educativa y una formación íntegra de la persona, depende de la vocación y de la formación de los buenos maestros. Maestros que tengan conocimientos y habilidades, es decir, formados desde el saber qué, el saber hacer y el saber cómo enseñar; pero que, además, encuentren sentido a la vida y a su profesión, para que desde su persona realicen una misión transformadora en los procesos formativos de sus estudiantes, estructurando ambientes de aprendizaje efectivos y con significado; pero además, docentes que amen su profesión, que los mueva la motivación por su labor, que estén dispuestos a entregarse por la misión encomendada, desde lo humano; desarrollando principios y valores que construyan una sociedad más digna, equitativa, solidaria, justa, incluyente y respetuosa.

La cualificación de los docentes por otra parte, no es una labor que termina con la obtención del título profesional, sino que es una tarea de manera permanente y continua, y aquí entra a jugar un papel importante las diversas instituciones estatales que generen políticas educativas que sigan preparando y actualizando para responder a las exigencias de niños, jóvenes y transformaciones de la modernidad. La cualificación docente tiene que ver con la formación en competencias disciplinares, éticas, didácticas, pedagógicas y socioemocionales. Las nuevas políticas educativas deben responder para preparar a los educandos para ser capaces de desarrollarse integralmente y ser competentes para enfrentar la vida. Las nuevas generaciones son educadas con

maestros bien formados, de tal forma que sean individuos capaces de resolver y enfrentar las diversas problemáticas. De acuerdo con esto, Perrenout, P. (2011), expone que:

Preparar para la vida, no deja de ser una finalidad inherente a la propia naturaleza humana... existimos como tales por nuestra capacidad para preparar a las nuevas generaciones para que estén en disposición de poder resolver los problemas y las cuestiones que les va a deparar la vida desde el mismo momento en el que nacen y en todos sus ámbitos de actuación: el personal, el interpersonal, el social y el profesional” (p. 10).

De este modo, hoy los maestros desde su cualificación continua y con real vocación hacia el arte de enseñar, les corresponde dirigir su mirada a unas prácticas pedagógicas y didácticas de enseñanza para la vida; con la que se logrará una formación en aprendizajes con sentido, funcionales, significativos e integrales. Una educación para la vida debe restar importancia a las disciplinas específicamente y dirigirse más al desarrollo de competencias que desarrollen las diversas dimensiones de la persona. Esa educación para la vida logrará tener significancia y ayudará a construir un mundo más justo, desarrollado, equitativo y humano.

#### Competencias Socioemocionales como Estrategia de Afrontamiento

Para abordar este aspecto, conviene hacer claridad sobre lo que refieren grandes expertos a propósito de la inteligencia emocional. En este sentido, Daniel Goleman, citado por Beltrán 2021, puntualiza así:

La inteligencia emocional nos permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal (p.2).

De esta forma, al hablar de inteligencia emocional, dentro del trabajo docente, consecuentemente se hace necesario detenernos en lo concerniente a competencias socioemocionales que pueden situarse desde dos ángulos contextuales: uno, la capacidad del docente para comprender sus propias emociones y otro, la capacidad o empatía social que le permita trabajar en equipo. Fortalecer esta competencia, permite no sólo identificar los sentimientos de frustración, la ansiedad, sino que da la oportunidad de que el docente pueda anticiparse a tales situaciones, logrando prevenir reacciones impulsivas y tomando mejores y acertadas decisiones frente a los retos de la jornada laboral.

Por su parte la regulación emocional, se entiende como la competencia que permite regular y afrontar las emociones negativas que se suscitan por la dinámica rutinaria que produce el contexto educativo. Enfrentar las situaciones de estrés permite desarrollar habilidades de autocuidado, asegura una práctica pedagógica de mayor calidad. Aunque también es necesario advertir que si bien es cierto los profesionales de la docencia necesitan crear un gran andamiaje de autoprotección y resiliencia, no se puede desconocer que es un deber de los entes gubernamentales acompañar la salud mental y velar porque las tasas de docentes con el síndrome de burnout no se

acrecienten, ya que no todos los docentes pueden manejar la situación del estrés con las escasas herramientas producto del interés de autocuidado. Beltrán 2021 hace claridad al respecto:

cuando los trabajadores no saben cómo manejar dichas emociones causadas por el trabajo, son los empleadores los encargados de dar las capacitaciones implicando la parte emocional de las personas, dado que este también es un factor importante en la salud mental y física de la persona, y si es necesario facilitar las ayudas a los empleados para buscar profesionales quienes puedan aconsejarlos y guiarlos por un buen manejo de estos generando así entornos saludables para sus trabajadores (p. 14).

En definitiva, un docente que logra el desarrollo habilidades socioemocionales, repercute en sus logros individuales y colectivos en su comunidad escolar. Un docente que puede manejar sus emociones trasmite seguridad y respeto en sus estudiantes, lo cual se materializa en un mejor ambiente de trabajo en el aula. Asimismo, si el docente se apodera de mecanismo para anteponerse al estrés, redundará directamente en la consolidación de relaciones interpersonales saludables y de ambientes de cooperación y ayuda reciproca en la comunidad educativa. Es claro entonces que la inteligencia emocional conlleva a tender armónicamente una estabilidad entre la razón y la emoción, lo cual potencia el desempeño individual como las interacciones sociales.

Ahora bien, el docente tiene en sus manos, el desarrollo de estrategias que pueden incidir significativamente en el mejoramiento de su bienestar personal y laboral. Mecanismos como la empatía y la comunicación asertiva aseguran una relación positiva con estudiantes, pares y padres de familia. Desarrollar estas habilidades en los docentes es crucial para consolidar vínculos más humanos y respetuosos en el contexto escolar y

ayuda a darle realce a las relaciones emocionales y académicas de todos quienes hacen parte de una comunidad educativa. Un docente que logra el asertividad puede expresarse con claridad y precisión lo cual le da seguridad y logra el respeto y la confianza de quienes le rodean.

Cierto es que, estas dos habilidades tanto la empatía, como la comunicación asertiva, impactan directamente en la vida personal y laboral de los docentes y, por ende, en todos los ambientes educativos. Con los estudiantes se fortalecen lazos fraternos, lo cual se convierte en un impulso para que el aprendizaje sea un proceso significativo; con los pares impulsa el trabajo en equipo y fortalece relaciones positivas, y con los padres de familia posibilita dialogo transparente y credibilidad.

Otra gran habilidad que brinda herramientas de afrontamiento a los docentes para adaptarse a las exigencias del ambiente laboral sin sucumbir en el estrés es la resiliencia. Entendiendo la resiliencia como la capacidad de afrontar, adaptarse y sobreponerse a situaciones adversas. Para nadie es un secreto que el desempeño laboral de un docente cargado de estrés se torna deficiente, difícilmente logra establecer dialogo asertivo y lamentablemente resulta inmerso en una disminución gradual de profesionalismo. Así que, si un docente con recarga laboral logra revestirse de habilidad de resiliencia, en los contextos actuales saturados de incertidumbre por los constantes cambios sociales y tecnológicos. En medio de este complejo ambiente, una habilidad emocional como la resiliencia sirve de filtro para que las dificultades diarias no se traduzcan en desmotivación y dosis de estrés.

Importante tener presente que la resiliencia no puede considerarse como una habilidad innata, esta requiere el fortalecimiento mediante capacitación y formación socioemocional. Si bien es cierto, es valiosos desarrollar estrategias de autocuidado, se requiere abrir espacios para la reflexión colectiva que motive la búsqueda de soluciones alternas en la práctica educativa. Cuando se comparten estrategias de afrontamiento entre colegas se puede resistir a los desafíos y retos de la labor docente.

#### Hacia una Visión Integral del Bienestar Docente

En anteriores apartados ya se había tratado someramente a cerca del bienestar docente como fundamento para lograr mejores prácticas educativas. Ahora vale la pena profundizar al respecto, éste, integra múltiples y diversos elementos (estabilidad laboral, ascenso, salarios, clima institucional) además, incluye otros factores de nivel profesional, laboral, personal y psicológico. De acuerdo con esto, la UNESCO (2022) “plantea que las políticas educativas deben incluir estrategias que favorezcan tanto la calidad de la enseñanza como la salud emocional de los maestros”. Para que exista unidad y justicia social en el bienestar docente, es necesaria la coherencia entre las políticas educativas y condiciones del contexto de cada una de las instituciones, que permitan que los docentes se sientan a plenitud en sus diversas dimensiones. Gaona y Grubert (2010), señalan:

“la política educativa no se puede entender simplemente como la acción del Estado o como un procedimiento técnico de los gobernantes que se originan en el poder del Estado. Es necesario también analizar los fundamentos, las fuentes ideológicas, las decisiones políticas de las que se nutre y el contexto social histórico al que pertenecen” (p.42).

En este sentido, la política educativa va más allá de la administración, no basta con la expedición de normas o programas, que, desde luego, son importantes y establecen acciones congruentes con la globalización y las políticas mundiales que encaminan la educación hacia el desarrollo. Pero, más que esto, la política educativa debe encaminarse más hacia una visión de desarrollo local, mantenimiento de la cultura, favorecimiento de la calidad de vida individual y construcción de proyectos que vayan más enfocados a los intereses comunes en el contexto. Por ello, las reformas educativas deberían ser neutras y universales. Desde entonces, es necesario hacer que la educación se transforme en horizontes de calidad, mediante políticas claras que favorezcan el bienestar social desde lo local hacia lo universal.

Desde otro punto de vista, cuando los marcos normativos que dictan las políticas educativas no tienen en cuenta el bienestar socioemocional de los docentes, se aumentará la brecha entre lo que se plantea y lo que se logra en la práctica. No se puede pensar en un impacto del entorno con calidad educativa, si los docentes están desmotivados y afectados emocionalmente; todo lo contrario, con remuneraciones justas, acciones humanistas, estabilidad en la carrera docente y cualificación permanente, los educadores actuarán de manera efectiva, buscando ambientes de justicia, bienestar y una mejor calidad educativa para sus educandos.

Falta por decir que, el bienestar docente y estudiantil se robustece cuando la escuela se comprende como el espacio de cuidado mutuo de transmisión de saberes donde se practica la empatía, el respeto, la cooperación, el trabajo mutuo y en equipo.

De acuerdo con UNESCO (2022), la educación debe contribuir a un nuevo contrato social que ponga al cuidado y la solidaridad en el centro de la actividad escolar, lo que implica que la comunidad educativa trabaje en equipo mancomunadamente por un bien y objetivo común. De esta manera en la escuela se formará un sistema de cuidado para proteger y fortalecer la salud emocional de los docentes, que finalmente impactará la calidad educativa.

Con todo y lo anterior, el bienestar docente relacionado con la calidad educativa se evidencia cuando los docentes tienen un apoyo socioemocional desde las políticas educativas y la misma comunidad en la que ejerce su labor profesional; también si hay relaciones de cuidado de la legislación, coherentes que se evidencian en la práctica educativa innovadora, inclusiva y sostenible.

Resulta, pues, que el estado socioemocional de los docentes impacta su parte laboral la práctica pedagógica, en fin, en su quehacer docente. En ambientes de cuidado mutuo, justicia social y armonía en la convivencia, donde prima lo humano por encima de las disciplinas y las metas meramente estadísticas, donde se alcanzará finalmente una educación de alta calidad. Por todo ello, le implica a las entidades gubernamentales que dirigen la educación en el Estado, garantizar el bienestar laboral como estrategia para promover el equilibrio y la educación sustentable. De esta manera, se llevará a buen fin esa labor ética, pedagógica, y didáctica hacia el desarrollo integral del individuo de un país diverso, plural, multicultural, primando eminentemente la justicia, la equidad y el desarrollo a escala humana.

## Conclusiones

La vocación docente no puede ser considerada como único elemento para desempeñar la labor educativa, se requiere de formación constante, actualización tecnológica y de un generoso apoyo institucional para afrontar la diversidad de retos que implica la labor docente en este siglo XXI; ya que, no se puede desconocer que las demandas administrativas, las situaciones de violencia y las exigencias para hacer uso eficiente de las herramientas tecnológicas, han contribuido para que la labor docente hoy se debata entre un ambiente de tensión, sobre carga laboral y estrés.

El agotamiento y el estrés laboral de los docentes no puede seguir siendo ajeno a la sociedad y más específicamente a los entes gubernamentales. Es necesario reconocer la labor del docente como una tarea que implica una gran responsabilidad social que requiere de acompañamiento y de políticas que restablezcan la dignidad del profesional en educación, sólo de esta manera se logrará llevar una labor más efectiva y de calidad al aula; si se garantizan condiciones dignas de trabajo su contribución a la formación integral de los estudiantes y al tejido social, será realmente eficaz.

Se hace necesario la dignificación de la profesionalización docente a partir de condiciones estructurales por parte del Estado, que generen un equilibrio entre vocación, carga laboral, remuneración económica justa, clima institucional basado en la equidad el respeto y reconocimiento; con eso, se logrará mayor bienestar de los educadores que se desencadenará en el fortalecimiento de una educación con sentido más humano, y

mejoramiento del proceso de enseñanza en favor de la calidad educativa y el desarrollo integral de los estudiantes.

La cualificación de los educadores es un elemento fundamental para la consecución de unos estándares altos de calidad educativa, pero además para el establecimiento de una sociedad más justa, equitativa, democrática y desarrollada. La preparación en los ámbitos pedagógico, didáctico y humano es una responsabilidad inicial de las instituciones formadoras de maestros; pero el proceso siguiente se le delega a las entidades gubernamentales responsables de la dirección de la educación, quienes permanentemente deben velar por mayor profesionalización de los educadores, de tal forma que los saberes y acciones de los mismos estén a la par con las demandas disciplinares y actitudinales de niños y jóvenes. En definitiva, es solo con cualificación inicial, permanente y continua, como la escuela responde a las exigencias de la nueva sociedad, para la formación en todas las dimensiones de la persona y la construcción de un entorno más desarrollado integralmente.

Para afrontar el estrés producto de la sobre carga laboral, es clave que los docentes afiancen competencias socioemocionales, desarrollar estrategias como el autoconocimiento, la comunicación asertiva, la regulación y la empatía favorece el bienestar personal y garantiza mayor calidad a la práctica educativa y contribuye favorablemente a dinamizar espacios más amenos y saludables, al igual que ambientes de aprendizaje más seguros y fructíferos, donde el respeto y la colaboración pueden constituirse en ejes de cohesión del contexto educativo. Desarrollar competencias

socioemocionales favorece la salud mental del docente y contribuye a forjar comunidades educativas capaces de enfrentar los desafíos que demanda la sociedad de estos tiempos.

La escuela es un espacio de cuidado mutuo, el lugar donde lo humano prima por encima de lo material y disciplinar. Las disciplinas enseñan saberes y cómo aplicarlos en la construcción y transformación material; lo humano prepara para saber convivir armónicamente dentro de lo esencial de las personas, sus valores y sus acciones. Es la escuela el lugar en el que se ponen en práctica el respeto por el otro y por todos. Las políticas educativas, por tanto, son los fundamentos que el mismo Estado orienta y que garantizan una educación de calidad, pero además la dignificación de toda la comunidad educativa, donde se interactúa armónicamente, con el establecimiento de principios de humanismo, convivencia, paz y democracia. En fin, es la institución educativa donde se inicia la construcción de un mundo mejor y más desarrollado, pero, además, de la formación de un verdadero ser humano.

## Referencias

Beltrán, E. M. A. (2021). Análisis del manejo de las emociones de los colaboradores en las organizaciones de Colombia [Tesis doctoral, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada.

Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: Una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas. Revista Educación*, 9(2), 9–33. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112>

Centro de Estudios e Investigaciones Docentes. (2010). Educación y Cultura: Un espacio del pensamiento educativo y pedagógico de los maestros colombianos. FECODE. [https://fecode.edu.co/images/Revista\\_Educacion-1-100/Revista\\_Educacion\\_y\\_Cultura\\_No.88.pdf](https://fecode.edu.co/images/Revista_Educacion-1-100/Revista_Educacion_y_Cultura_No.88.pdf)

Gaona, V., & Grubert, L. (2010). Las políticas educativas de la década y los gobiernos de Álvaro Uribe y Juan Manuel Santos. *Revista Educación y Cultura*, 89. FECODE. [https://fecode.edu.co/images/Revista\\_Educacion-1-100/Revista\\_Educacion\\_y\\_Cultura\\_No.89.pdf](https://fecode.edu.co/images/Revista_Educacion-1-100/Revista_Educacion_y_Cultura_No.89.pdf)

Gavilánes, Anchundia, M. (2021). Influencia de la vocación docente en la calidad educativa [Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio de la UTB. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9907>

Ministerio de Educación Nacional. (2002). Decreto 1278 de 19 de junio de 2002: Estatuto de profesionalización docente. [https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102\\_archivo\\_pdf.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf)

Pérez, T. (2014). *El poder transformador de los educadores: Reflexiones y herramientas para cultivarlo*. Editorial Magisterio.

Perrenoud, P. (2011). *Cuando la escuela pretende preparar para la vida: ¿Desarrollar competencias o enseñar saberes?* Editorial Magisterio.

Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista?: Dilemas y responsabilidades sociales de la profesión docente. *Revista PRELAC – Educación para todos*.

Rodríguez, J. A., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45–67.

Savater, F. (2001). El valor de educar. *Educere*, 5(13), 93–102.

Tardif, M. (2013). El oficio docente en la actualidad: Perspectivas internacionales y desafíos a futuro. [Se requiere más información para el formato de publicación exacto, asumiendo una obra única].

Tedesco, J., & Tenti, E. (2004). *Nuevos maestros para nuevos estudiantes*. PREAL, BID, IPE Buenos Aires.

UNESCO. (2022). *Reimaginar juntos nuestros futuros: Un nuevo contrato social para la educación*. Fundación SM.