

**Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Vicerrectorado de Investigación y Postgrado
Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara”
Subdirección de Investigación y Postgrado**

UNA MIRADA REFLEXIVA DEL DOCENTE COMO MODELO Y AGENTE TRANSFORMADOR

Autora: Diomira González

gdiomira49@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-0271-9916>

Instituto Universitario Adventista de Venezuela

Nirgua – Yaracuy. Venezuela

PP. 29-50

UNA MIRADA REFLEXIVA DEL DOCENTE COMO MODELO Y AGENTE TRANSFORMADOR

Autora: Diomira González

gdiomira49@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-0271-9916>

Instituto Universitario Adventista de Venezuela

Nirgua – Yaracuy. Venezuela

Recibido: Octubre 2024

Aceptado: Marzo 2025

Resumen

Este artículo expone un trabajo reflexivo e interpretativo acerca del rol docente como modelo y agente transformador en la actualidad. Su objetivo es ofrecer un marco argumentativo que resalte la relevancia de la figura docente en la formación integral de los estudiantes, trascendiendo la enseñanza tradicional y convirtiéndose en un referente de comportamiento y servicio. Esta influencia es clave para construir una ciudadanía más consciente y comprometida, formando individuos capacitados para enfrentar los desafíos del mundo contemporáneo y realizar aportes significativos a la sociedad. Se abordaron temas como el docente como guía en el aprendizaje, su impacto social, su papel motivador, liderazgo transformacional, y su compromiso con la calidad educativa. Metodológicamente, se basó en un enfoque cualitativo interpretativo soportado en la revisión de diversos artículos relacionados. Se concluye que un docente comprometido y satisfecho se convierte en un pilar esencial para el desarrollo integral de sus alumnos y de la comunidad educativa.

Palabras clave: Docencia, liderazgo, motivación, calidad de la educación.

A REFLECTIVE LOOK AT THE TEACHER AS A MODEL AND TRANSFORMING AGENT

Abstract

This article presents a reflective and interpretive work on the teacher's role as a model and transforming agent in the present day. Its objective is to offer an argumentative framework that highlights the relevance of the teacher figure in the holistic development of students, transcending traditional teaching and becoming a reference for behavior and service. This influence is key to building a more conscious and committed citizenry,

forming individuals capable of facing the challenges of the contemporary world and making significant contributions to society. Topics such as the teacher as a guide in learning, their social impact, their motivating role, transformational leadership, and their commitment to educational quality were addressed. Methodologically, it was based on a qualitative interpretive approach supported by the review of various related articles. It concludes that a committed and satisfied teacher becomes an essential pillar for the integral development of their students and the educational community.

Key words: Teaching, leadership, motivation, quality of education.

Introducción

A lo largo de la historia, el docente ha desempeñado un papel fundamental en la construcción del conocimiento y en la formación del carácter. Ser maestro(a) no es una tarea cualquiera, su posición en el contexto histórico y social ha dejado una huella indeleble que perdura hasta nuestros días. Por su influencia en la vida de las personas, la profesión docente ha sido considerada como una de las ocupaciones más importantes, pero también como una de las más desafiantes, ya que los frutos de su esfuerzo no siempre son visibles de inmediato.

Puede transcurrir años antes que se reconozcan el resultado de su trabajo; aunque en ocasiones es valorada y recompensada. En momentos, ésta puede ser vista con escepticismo cuando sus métodos y técnicas de enseñanza, rompe con los paradigmas establecidos. Ser docente exige una dedicación inquebrantable, dentro y fuera del aula, lo que implica noches y días de arduo trabajo, a menudo con escasos incentivos económicos. No obstante, también hay momentos de profunda satisfacción y gratitud. Por todo ello, se le considera una de las ocupaciones más nobles y con sentido de vocación.

Esa vocación y propósito lo impulsan a preparar a las futuras generaciones que ocuparán puestos de liderazgo y se convertirán en el talento humano de las organizaciones, así como en mejores ciudadanos que contribuyan al desarrollo y bienestar de la sociedad, otorgándole un significado y trascendencia a su labor. El rol del docente ha evolucionado en consonancia con los constantes cambios tecnológicos, sociales y culturales en el entorno global. En este contexto, según Veytia (2024), el docente “es un

guía, un mediador, una persona que va acompañando a los estudiantes en la construcción de conocimiento tanto de manera individual como de forma colaborativa” (s/p).

En este sentido el docente se convierte en un facilitador que guía al estudiante a explorar y construir sus conocimientos, impulsando su potencial para el desarrollo personal e intelectual. A través de sus experiencias y conocimientos previos, el estudiante trabaja de manera creativa, mientras que el docente proporciona el acompañamiento necesario en el proceso de aprendizaje.

La generación del siglo XXI, ha crecido con la tecnología en sus manos, aprende de manera diferente; los niños interactúan usando los dispositivos, conocen los medios digitales, participan en las redes sociales, lo que les permite un aprendizaje tecnológico desde una edad temprana.

Este entorno digital no solo facilita el aprendizaje, sino que también les permite construir sus propias experiencias y obtener habilidades digitales, las cuales serán de ayuda en su inserción y adaptación académica. Ante estos cambios, el rol del docente se redefine como un mediador entre lo tecnológico y el aprendizaje tradicional, aprovechando los beneficios de ambas herramientas para enriquecer la construcción de saberes y preparar a los estudiantes para los retos del futuro.

Entre las tendencias que se observan, destacan el aprendizaje en línea y la co-construcción del aprendizaje, donde el estudiante y docente juntos participan en el proceso académico, el aprendizaje con dispositivos inteligentes y el docente adapta las estrategias de aprendizaje a los intereses y estilos de aprender de sus estudiantes. (Pearson Higher Education, 2022).

Definir la profesión docente para el futuro representa un desafío para las agendas globales de los organismos internacionales (Gallardo, Castillo y Manso, 2022), lo que exige una comprensión integral del papel del docente en la calidad educativa. Debe abordarse su definición desde una perspectiva global, considerando los cambios sociales en la

tecnología, eficacia del docente y preparación del docente para asumir los retos. Todos estos aspectos mencionados son considerados factores importantes en la configuración del docente como modelo y agente transformador.

En este sentido en el Foro Mundial sobre la Educación, celebrado en la República de Corea, en 2015, sus asistentes reconocieron la crucial importancia de los docentes para lograr una enseñanza eficaz. Para cumplir con esta tarea es fundamental que los educadores estén empoderados, contratados adecuadamente, bien formados, capacitados profesionalmente, motivados, cuenten con recursos eficientes y bien organizados.

En las reuniones de las comisiones de los organismos se discutió que los docentes deben estar en el centro de la educación universal, de calidad y justa. Por ello, las reformas educativas deben tener al docente como objeto de las políticas educativas para asegurar una calidad del aprendizaje. Los países deben hacer inversiones en mejorar las condiciones del docente asignando presupuesto adecuados para mejorar su condición de vida. Y considerar la motivación de los docentes como un factor que tiene un impacto en el rendimiento académico de los alumnos. (UNESCO, 2020).

Para desempeñar el rol transformador, es necesario la formación continua, la capacitación profesional, la motivación y mejora en su calidad de vida, que le permitan de manera más adecuada adaptarse a las necesidades de sus estudiantes y a los desafíos del entorno educativo contemporáneo. El acceso a recursos bien organizados es también necesario para implementar estrategias pedagógicas innovadoras que fomenten un aprendizaje significativo.

En relación con lo expresado anteriormente, el docente transformador es un facilitador que promueve el uso de la tecnología en el aula para enriquecer la experiencia del aprendizaje. También se esfuerza por adaptar las estrategias pedagógicas a los intereses y estilos de aprendizaje de sus alumnos, lo que permite que cada alumno se sienta valorado en su singularidad. Al fomentar un ambiente de aprendizaje dinámico, el

docente no solo mejora la calidad educativa, sino que también empodera a sus estudiantes, fomentando la participación activa de su propio proceso de aprendizaje. De esta manera, se establece una conexión entre el contexto social y cultural, promoviendo un aprendizaje relevante y profundamente transformador.

Rol del docente como modelo y su impacto en el aprendizaje

La *teoría del aprendizaje social*, refiere que las personas desde su más temprana edad tienden a imitar a sus padres, posteriormente a sus maestros, y compañeros en el entorno donde interactúan. De este modo los padres y educadores ejercen una influencia significativa en la conducta de los aprendices durante su proceso de formación en el hogar y la escuela.

Bandura y Walters (1974), indican que, “en todas las culturas se recurre a modelos para adquirir pautas de comportamiento que son sancionadas por la sociedad” (p. 44). En este sentido el proceso de observación de un individuo a otro, refleja la universalidad del aprendizaje social, donde la observación de modelos forma parte importante en el proceso de aprendizaje.

La observación radica no solo en experimentar la comunicación y recepción de conocimientos por parte del niño, sino en poner atención a los comportamientos de aquellas personas que le rodean como familiares, maestros y compañeros quienes representan diferentes roles y tienen gran influencia en la formación de su personalidad y en la manera de como aprenden.

Al aprendizaje observacional también conocido aprendizaje vicario, se refiere al proceso en el cual las personas cambian o modifican su conducta al observar el comportamiento de otra persona. Esto puede darse en la experiencia de interacción con padres y maestros, lo cual permite que los aprendices adopten la postura o conducta de la otra persona en función de los ejemplos que ha observado.

El experimento del Muñeco Bobo planteado por Bandura, fue realizado para entender como los niños aprenden comportamientos a través de la observación. En este experimento se seleccionaron grupos de niños entre 3 y 6 años y se le expuso a un modelo adulto que interactuaba con un muñeco inflable, que tenía la capacidad de volver a su posición vertical después de ser golpeado. Los niños fueron divididos en grupos: un primer grupo observó al adulto golpear al muñeco, el segundo vio al adulto jugar de manera pacífica con él, y el tercer grupo no presenciaron ninguna interacción.

Los resultados indicaron que los niños que habían presenciado a un adulto comportándose de forma agresiva eran más propensos a imitar esa conducta y maltratar al muñeco Bobo. El experimento proporcionó evidencia empírica para la teoría social de Bandura. Lo cual demostró que parte del comportamiento social se aprende a través de la observación e imitación de los demás.

Parte de estos estudios se han utilizado para comprender como los medios de comunicación pueden influir en comportamientos agresivos. Los padres, maestros y otros adultos sirven como modelos importantes para los niños y jóvenes y su comportamiento puede tener un impacto significativo en la personalidad de éstos.

Según Jara, Olivera y Yerren (2018), la *teoría del aprendizaje observacional* de Bandura sostiene que, un “proceso de imitación se lleva a cabo de manera consciente tanto en niños como en adultos” (p. 27). Estos modifican su comportamiento y actitudes, al observar la conducta de modelos o ejemplos influyentes en su vida, como padres, maestros y amigos. Independientemente que haya o no refuerzos. El ser humano está capacitado para imitar lo que sucede en su entorno, lo que genera en el individuo la necesidad de realizar cambios en su conducta.

En este sentido en el aula de clase y en la interacción con los docentes puede darse el proceso de aprendizaje por observación o modelaje. Los estudiantes observan la conducta del docente, dentro del aula como fuera de ella. Su conducta tiene un impacto positivo o negativo, de manera directa en sus alumnos. Un educador con una sólida

formación moral se convierte en un referente significativo, ayudando a sus alumnos a potenciar y fortalecer los aspectos morales que ha aprendido en su hogar y en la escuela. Por ello la importancia de que el docente se autoevalúe y reflexione en su profesionalidad, que se verá reflejada en su conducta y obras.

Existen ejemplos del modelaje del docente, en la historia de Hellen Keller se muestra la influencia significativa de su maestra en la formación de su carácter y personalidad. Reporta Cortés (2017), que su vida fue en ejemplo de superación ante la adversidad, enfrentando impedimentos como la ceguera, sordera y mudez, en una época en la que las personas con discapacidad eran consideradas invisibles en la sociedad. A los 19 meses de edad, quedó imposibilitada de ver, escuchar y hablar, sumergida en un profundo silencio y oscuridad.

Sin embargo, su espíritu indomable y su férrea voluntad eran como un torrente de energía a punto de estallar con fuerza en el mundo que la rodeaba. Hellen se convirtió en la primera mujer con triple discapacidad en asistir a la universidad y graduarse con honores. Actuó en teatro, participó en películas, escribió libros, dio conferencias y tuvo conversaciones con presidentes. Sus logros fueron considerados, una de las mayores proezas individuales en la historia de la educación. Sin duda detrás de su historia estuvo presente una gran maestra que fue su modelo y transformó su vida.

Anne Sullivan fue la maestra que ayudó a Hellen a salir de su estado de aislamiento y limitaciones. La tenacidad, dedicación y esfuerzo constantes en su labor, le permitió guiar la conducta de su alumna para alcanzar grandes objetivos. Con paciencia sobrellevó su carácter intempestivo, le enseñó el alfabeto, tocar los objetos y escribir las palabras en las manos de la niña. A lo largo de los años de convivencia establecieron una relación de respeto y admiración mutua. La influencia de Ann en la formación de su alumna ha sido llevada a la pantalla y biografías. El docente desempeña un papel fundamental en la vida de sus estudiantes. No solo imparte conocimientos, sino que también es un modelo y ejemplo que participa en la vida de sus estudiantes y contribuyen al desarrollo personal y emocional de sus estudiantes.

Importancia del docente en la sociedad actual

EL rol del docente es fundamental en la sociedad porque forma ciudadanos para servir y contribuir con sus conocimientos y valores en la construcción de una sociedad más justa y tolerante. El rol del docente se ve reflejada en el servicio que presta a la sociedad, lo cual requiere que este calificado en el conocimiento y competencias especiales que le otorgan la capacidad de ejercer su profesión con un alto sentido de responsabilidad, así lo expresa la OIT-UNESCO (2008), en referencia a la profesionalidad docente:

La enseñanza debería considerarse una profesión cuyos miembros prestan un servicio público; esta profesión exige de los educadores no solamente conocimientos profundos y competencia especial, adquiridos y mantenidos mediante estudios rigurosos y continuos, sino también un sentido de las responsabilidades personales y colectivas que ellos asumen para la educación y el bienestar de los alumnos de que están encargados". (p. 9).

El docente es un pilar en la sociedad, desempeñando un papel en la formación integral de los individuos. Se trata de moldear ciudadanos responsables, críticos y comprometidos con su entorno. Los docentes ayudan a desarrollar una visión más amplia del mundo, lo cual es vital en el mundo globalizado, lleno de cambios culturales y sociales. A través de su influencia pueden motivar a los estudiantes a involucrarse en la búsqueda de soluciones a los problemas sociales y ser agentes activos de cambio en sus comunidades.

A lo largo de la historia, los maestros han sido figuras altamente valoradas en las sociedades. Su labor era considerada digna de respeto y su imagen servía como un referente para los niños. Sin embargo, en la actualidad esta percepción ha evolucionado y la carrera docente ha perdido atractivo entre los jóvenes debido a varios factores.

Entre ellos, se encuentran los salarios insuficientes, la carga de responsabilidades que se le asigna, la escasez de oportunidades de crecimiento profesional, la amenaza de

violencia en ciertas regiones del mundo, la falta de reconocimiento de su autoridad y el impacto de las nuevas tecnologías.

En la actualidad existen desafíos que obstaculizan el rol del docente en la sociedad: las tasas de deserción de docentes son altas a nivel mundial por las carencias a la que se enfrentan. Según datos de la ONU (2019), en 2014, el 41% de los docentes de los Estados Unidos abandonaron sus puestos durante los primeros 5 años de ejercicio. Los mayores *déficits* de docentes se concentran en el sur y occidente de Asia, así como en el África Subsahariana y se espera que, en la próxima década, se retire un número creciente de maestros, sin que haya reemplazos para cubrir las vacantes.

La combinación salarios bajos y una escasa valoración de la profesión han hecho que la docencia resulte poco atractiva para los jóvenes. Se espera que haya pocos maestros para cubrir la atención de niños con necesidades especiales, lo que se agrava con la falta de recursos disponibles. Antes esta situación se ha instado reflexionar sobre como motivar a los jóvenes a optar por la carrera docente. (ONU, Ob. cit.).

Las consecuencias sociales de la valoración de la labor docente repercuten hoy, en los aspectos sociales, económicos, políticos y culturales de un país. Por ello la agenda 2030, propone replantear los modelos educativos actuales, estableciendo como uno de sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), la garantía de una educación inclusiva y de calidad para todos.

El papel del docente hoy en día, cobra mayor importancia para el crecimiento y prosperidad de una nación, sin maestros se tendrá una sociedad carente de modelos y agentes transformadores que preparen a los profesionales que influirán en la productividad en las organizaciones y en la solución de los problemas sociales. Por ello reconocer la importancia de agente transformador y la mejora de condiciones para su buen ejercicio, es un tema que cobra relevancia en la actualidad. La educación genera avances y nuevos conocimientos, representa los fundamentos de una sociedad y contribuye al desarrollo integral de las generaciones.

La docencia como factor motivacional

La motivación es un factor fundamental en el aprendizaje. Las personas motivadas se fijan metas para satisfacer su necesidad de logro y crecimiento personal. Esta motivación puede surgir de factores internos, como sus propios objetivos, o de factores externos, como las recompensas. Según Robbins y Judge (2009), la motivación implica “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”. (p. 175).

Los docentes pueden inspirar a sus estudiantes a fijarse metas personales y académicas, ayudándoles a satisfacer sus necesidades de logro y crecimiento. Puede motivar a sus estudiantes recompensando buenas conductas y el logro de metas. Al crear un ambiente de aula estimulante, el docente puede influir en el desarrollo y crecimiento personal, alentando a alcanzar nuevos objetivos que van más allá de las expectativas académicas.

La teoría de la orientación a la meta sostiene que, los estudiantes orientan sus esfuerzos al alcanzar metas de aprendizaje con el fin de enriquecer sus conocimientos y comprender mejor los recursos disponibles en los estudios. Además, su esfuerzo se enfoca en alcanzar nuevos conocimientos y desarrollar habilidades, así como cultivar conductas orientadas al logro en contextos académicos. (Matos y Lens, 2006). En este sentido el rol del docente motivador fomenta una mentalidad de crecimiento en sus estudiantes, animándolos a ver los desafíos como oportunidades para aprender y desarrollarse.

El docente que motiva utiliza estrategias efectivas para guiar a sus alumnos a crear e innovar haciendo que las clases sean enriquecedoras y amenas para el aprendizaje. Se fomenta el escuchar, el compartir, el complementar saberes, haciendo que el ambiente sea dinámico y participativo. De esta manera se sientan las bases para que los estudiantes cultiven conductas orientadas al logro en contextos académicos y más allá.



El docente como líder transformacional

El *liderazgo transformacional* es un modelo que se emplea en la administración con el propósito de inspirar y motivar a los grupos de trabajo, ayudándolos a alcanzar su máximo potencial y alcanzar objetivos en función de hacer crecer la organización. Su creador, James M. Burns, aportó una perspectiva más humana al rol del líder, otorgando un enfoque centrado en el líder que inspira y motiva en la dirección al personal. Posteriormente Bernard Bass, psicólogo industrial y docente investigador en la Binghamton University, amplió el concepto de liderazgo transformacional basándose en los estudios de Burns, enriqueciendo el concepto de comprensión de este enfoque en el ámbito organizacional.

Según Bass (citado por Mendoza y Ortiz, 2006), se define el liderazgo transformacional como “aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad”. (p. 120). En este sentido el liderazgo transformacional toma en cuenta estas necesidades de superación, de alcanzar logros y de aceptación de sí mismos. Los líderes que actúan bajo este enfoque ven el potencial de las personas, buscan cambiar su visión y enfocarse en el bienestar del grupo. Estos aspectos de la conducta benefician ese sentido de colocar sus esfuerzos en alcanzar metas personales y grupales que le dan sentido a sus acciones y logros cumplidos.

El líder transformacional tiene características básicas que definen su estilo para dirigir grupos, entre ellas están: (a) estimula la creatividad e innovación: valora las ideas novedosas y promueve alcanzar desafíos; (b) adapta la motivación de manera individual: cada persona tiene sus necesidades y estimula en base a las características individuales de desarrollo y crecimiento personal; (c) inspira al grupo, transmite entusiasmo a los miembros del grupo y (d) es coherente, actúa con honestidad y es un modelo a seguir. (Santander Universidades, 2024).



Los docentes son líderes que dirigen y guían a los grupos, y ejercen control y dirección en la realización de actividades; lo cual implica que están frente a un liderazgo que impacta en la formación de los estudiantes en su crecimiento y desarrollo personal y profesional. Pueden ser un agente de cambio promoviendo y estimulando al alumno a realizar objetivos nobles y enfrentar desafíos en el mundo actual.

Según Robbins y Judge (2009), los líderes transformacionales “inspiran a quienes lo siguen para que trasciendan sus intereses propios por el bien de la organización y son capaces de tener un efecto profundo y extraordinario” (p. 418). El docente que inspira, guía a sus estudiantes a tomar en cuenta los intereses del colectivo para servir y ayudar en soluciones comunitarias, de esta manera ejerce una influencia duradera en sus seguidores, enseñando el servicio y solidaridad hacia la sociedad.

El liderazgo transformacional del docente es inclusivo porque toma en cuentas las necesidades y características distintivas de cada persona donde se valora las ideas y la participación. El docente transformador identifica y potencia las fortalezas de sus alumnos, fomentando el sentido de pertenencia y responsabilidad. El docente transformador entiende que cada alumno es un mundo único, con su propia lucha, sueños y vivencias, se esfuerza por hacerle entender que es una persona única e irrepetible y busca en su interacción en el aula y más allá, crear lazos de entendimiento, comunicación y confianza.

Una de las características que define el proceso de transformación es la capacidad de mostrar empatía, ponerse en el lugar de sus estudiantes, comprendiendo los desafíos que tiene que enfrentar y celebrar los logros alcanzados. Este vínculo de respeto y armonía no solo facilita el aprendizaje, sino que construye una impresión duradera en la mente juvenil que puede permanecer a través del tiempo como fuente de inspiración para alcanzar grandes logros.

La analogía del alfarero ayuda a comprender el proceso de transformación. Desde tiempos remotos la alfarería es uno de los primeros oficios que se dieron en las culturas.



Allí, el alfarero toma la arcilla húmeda y la hace girar en una rueda con el pie, mientras que con las manos le va dando forma. Cuida de hacer el proceso bien, para que no tenga grietas, en algún momento puede suceder que la vasija presente fisuras, pero vuelve a intentarlo hasta que sale una hermosa obra de arte de sus manos. De igual manera el docente es un alfarero que moldea y transforma la vida de los estudiantes; le da los conocimientos y herramientas que le ayudan a sortear los desafíos de la vida; va moldeando su mente y personalidad para que sea un hombre y mujer de bien. Insigne tarea tiene el docente en la vida, la de ser modelo y agente de transformación.

El docente como modelo de gerencia

El docente se convierte en un gerente de aula, que gestiona diversos procesos que permiten el buen funcionamiento del aula. La administración del docente son tareas que realiza en su quehacer educativo y no son estrictamente instruccionales que amplían sus competencias dentro de la institución educativa. Chiavenato (2019), menciona que “el proceso administrativo está constituido por la planeación, la organización, la dirección y el control” (p. 106). Estas son las funciones son esenciales para que el docente actúe como modelo y transformador en el entorno educativo.

El docente planifica para establecer objetivos claros y definir las estrategias que se utilizarán para alcanzarlos. La planeación le permite al docente anticipar los recursos necesarios en el proceso enseñanza aprendizaje. La organización implica organizar el aula de manera que el ambiente sea agradable. Esto incluye la disposición física del espacio, asignación de roles en el grupo y crear un ambiente colaborativo. En la dirección el docente ejerce de líder, guiando y motivando a sus estudiantes. Implica motivar e inspirar a alcanzar su máximo potencial. Finalmente el control, el cual requiere que el docente monitoree el progreso de sus estudiantes. Esto implica la retroalimentación y la adaptación de estrategias de enseñanza.

La eficacia se muestra cuando el docente alcanza los objetivos, hace las cosas correctamente y optimiza la utilización de recursos, con el fin de lograr un desempeño



eficiente. La gerencia al estar compuesta por procesos administrativos, permite gestionar el aula de manera efectiva y convertirse en un agente de cambio en la organización, al colaborar y ser productivo en su labor. Este enfoque gerencial es fundamental para crear un ambiente dinámico y adaptativo, donde cada estudiante pueda desarrollarse plenamente.

Satisfacción y compromiso del docente

En la psicología organizacional, la satisfacción y compromiso son conceptos interrelacionados, que abarcan diversos factores que influyen en la lealtad y el bienestar del empleado hacia su permanencia en el empleo y la organización. Según Aamodt (2010), existen tres facetas motivacionales para el compromiso organizacional. La primera de ellas es el *compromiso afectivo*, que se refiere a cuánto desea un empleado seguir en la empresa, cuánto le importa y qué tanto está dispuesto a esforzarse por ella. La segunda, el *compromiso de continuidad*, es el grado de deseo en permanecer en una organización, debido al tiempo, dinero y esfuerzo invertido en ella, o porque se le dificulta encontrar otro empleo. La tercera es el *compromiso normativo*, que es el grado en el cual el empleado se siente obligado a permanecer en ella.

En relación a lo expresado anteriormente, otro factor relacionado que influye en la satisfacción y compromiso del empleado es la predisposición personal para estar satisfechos. Esto se explica a través de la *teoría de las diferencias individuales*, la cual, según Aamodt (2010), implica que, “cierta variabilidad en la satisfacción laboral se debe a una tendencia personal del individuo, a través de ciertas situaciones, a disfrutar lo que hace” (p.367).

En la actualidad, los psicólogos organizacionales reconocen que estas teorías logran explicar completamente las actitudes de los empleados en cuanto a satisfacción y compromiso. Existen otros factores que se consideran como la cultura, el nivel intelectual, las percepciones de justicia, la adaptación a la organización, las relaciones con los compañeros de trabajo, los factores estresantes, la naturaleza del trabajo y la



personalidad entre otros. La adecuación del empleo es otro factor clave, ya que el empleado puede sentir que su trabajo no se alinea con sus intereses, valores, personalidad, estilo de vida y vocación. Además, la percepción de los salarios, bonificaciones y beneficios que no son justos en relación con su esfuerzo y rendimiento, son considerados por los empleados en la permanencia en sus puestos de trabajo. (Aamodt, 2010).

La satisfacción y compromiso del docente son elementos fundamentales para brindar un servicio de calidad en el desarrollo integral de sus estudiantes. Un docente satisfecho y comprometido no solo impacta positivamente en su práctica profesional, sino que contribuye al cumplimiento de los objetivos de la institución, escuela o universidad. Sin embargo, diversos factores inciden en su satisfacción y compromiso, que se pueden agrupar en categorías como el entorno laboral, el desarrollo profesional, las relaciones interpersonales y la compensación.

El entorno laboral es un factor importante para la satisfacción del docente. Esto incluye las condiciones físicas del aula, los recursos disponibles y la carga administrativa que se le asigna. Un entorno hostil o carente de recursos puede generar frustración y desmotivación, afectando su compromiso con la institución. El desarrollo profesional es otro aspecto a considerar en la motivación. La oportunidad de participar en talleres, capacitaciones y actividades de formación permite el desarrollo y crecimiento profesional, lo cual incidirá en su rendimiento.

Las relaciones interpersonales positivas con los compañeros de trabajo, personal administrativo y con los estudiantes influye en la percepción del docente sobre su trabajo, un buen clima laboral puede fomentar un sentido de pertenencia y lealtad hacia la institución. Por último, la compensación económica y beneficios son factores que no se pueden ignorar. Aunque el compromiso de los docentes a menudo se basa en su vocación, una remuneración injusta en relación con su esfuerzo y dedicación puede generar insatisfacción. Los docentes que sienten que su trabajo no es valorado adecuadamente pueden perder la motivación y en consecuencia su compromiso con la enseñanza.



Es fundamental que las instituciones reconozcan la importancia de fomentar un entorno que promueva la satisfacción laboral de sus docentes. Al apoyar la labor profesional en su crecimiento y desarrollo, no solo fortalece su compromiso con la enseñanza, se contribuye con la sociedad en general ya que mejora la calidad del servicio en las organizaciones al ofrecer sus conocimientos y valores.

El docente y la calidad educativa

El concepto de calidad es un término que alude a hacer bien las cosas desde el principio. Si una persona hace bien su trabajo se dice que lo hace de calidad. No es la calidad del producto o servicio lo que lo define, ya que detrás de su elaboración esta una persona que planifica, diseña y lo lleva al cliente. Según Pulido (2011), calidad es “el quehacer de las personas sin importar a que se dediquen” (p.13). En este sentido, esta definición enfatiza que es la manera de hacer las cosas, lo que caracteriza si el producto o servicio es bueno, regular o malo. Por lo tanto, está en la persona hacer algo bueno para que sea de calidad. Y esto tiene que ver con el ser, quien es esa persona, con sus intenciones, carácter y valores.

Expone Pulido (Ob. cit.), que Edwards Deming considerado como el padre de la calidad, creo un modelo que puede ser adaptado al ámbito educativo, el cual resulta muy práctico para crear un modelo de calidad en la docencia, y que se compone de (a) *tener un propósito de mejorar el servicio*, en este sentido el docente está claro en sus objetivos de enseñanza, que es lo quiere lograr y como lograrlo, siempre teniendo en cuenta en hacerlo bien; (b) *tener una filosofía de vida*, ver el trabajo de manera positiva, evitando caer en la negatividad y ver que cada paso es una oportunidad de crecimiento; (c) *supervisión del proceso*, esto es, evaluar los pasos del proceso de aprendizaje para ver las fallas y corregir errores; (d) *mejora continua*, utilizar los recursos (tiempo, esfuerzo, conocimientos) de manera eficiente de acuerdo a las necesidades de los estudiantes y de sus propias capacidades, y donde la capacitación es un aspecto importante en el aprovechamiento del tiempo y mejoramiento personal; (e) *instituir el liderazgo*, ser guía y orientador para los estudiantes en el logro de sus metas; y (f) *derribar las barreras*,



trabajando en equipo con los miembros de la organización para alcanzar los objetivos educativos de la institución.

Para mejorar la enseñanza, es necesario identificar los aspectos que están obstaculizando una práctica docente eficiente. Obtener esta información es importante para corregir las fallas presentes. Se pueden obtener estos insumos a partir de diferentes fuentes, como a través de la reflexión del propio docente sobre su ejercicio y desempeño, de la retroalimentación de los estudiantes y del consejo y perspectiva crítica de un colega, supervisor o formador. Este proceso de autoevaluación y búsqueda de información externa permite al docente identificar áreas de mejora y tomar acciones correctivas en su práctica pedagógica. (Biggs, 2010).

Desde esta perspectiva, el docente que adopta esta filosofía de hacer bien las cosas, estará haciendo un trabajo de calidad, por lo que el desafío es contar con la actitud necesaria, para hacer lo mejor en pro del desarrollo y crecimiento de los estudiantes, pero también con la satisfacción personal de hacer algo bueno, con propósitos elevados y objetivos alcanzables. En estos momentos cuando el cambio es una constante, porque hacer las cosas de igual manera, si se puede cambiar, mejorar, avanzar e innovar. Ese es el reto de los docentes y de cualquier profesional en la actualidad.

Reflexiones finales

El docente modelo y agente transformador desempeña un papel crucial en la formación integral de sus estudiantes, así como en el crecimiento y desarrollo de una nación. Mejores educadores, forman mejores ciudadanos que sirven a su comunidad. Su capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos, sociales y culturales lo hacen más reflexivo y consciente de su papel hacia la conformación de una sociedad más justa y tolerante.

Como docente transformador, busca renovar sus saberes, explorando nuevas técnicas y herramientas que se ajusten a las necesidades de sus estudiantes. Al incorporar





innovadoras tecnologías educativas, moderniza su enseñanza y promueve la autonomía en sus estudiantes para crear nuevos conocimientos. La escogencia de su profesión no puede llegar por el azar, sino que esté convencido que ser maestro debe ser su esencia, algo que no se lo pueda quitar como un accesorio cualquiera, es algo intrínseco, y, por lo tanto, pasará por las aulas dejando una huella digna de ser seguida por sus alumnos. No debe contentarse con lo que aprendió de primera mano, por el contrario, debe enriquecer sus conocimientos, al ritmo que evoluciona la sociedad.

El docente modelo construye relaciones significativas con los actores sociales, padres, estudiantes y personalidades que requieren de sus servicios. La formación continua es otro aspecto del docente que se transforma a sí mismo, porque está buscando crecer y mejorar su desempeño, a través de la capacitación y aprendizaje progresivo, de esta manera se convierte en un modelo a seguir, demostrando la importancia de la educación a lo largo de la vida.

El docente transformador es un agente de cambio en su comunidad. Al involucrarse activamente en proyectos sociales y educativos, contribuye de manera significativa a la mejora del entorno en que trabaja. Promueve la cooperación entre la institución y su localidad, al colaborar en la búsqueda de soluciones de los problemas y necesidades. Su labor impacta de manera profunda en la vida de sus estudiantes, convirtiendo el aprendizaje en un potente motor de cambio y desarrollo social.

Ser consciente de la trascendencia de cada trabajo y labor que se realiza es importante porque de alguna manera se construye para dejar un legado a la sociedad. La historia de los dos albañiles ejemplifica la huella que se deja en este mundo. A uno de los albañiles que construía una pared, alguien se le acercó y le preguntó, ¿qué estás haciendo? Y el hombre respondió de manera indiferente: ¡no ve lo que estoy haciendo! Nada importante, uniendo un ladrillo tras otro. Luego se acercó al otro albañil que, mientras hacía el mismo trabajo, ante la misma pregunta, el hombre sonrió y respondió: estoy construyendo una catedral. La diferencia entre uno y otro, es la actitud hacia lo que



estaban haciendo. La forma en que se mira la labor que se realiza, determina la manera en cada persona ha de vivir su vida.

La labor del docente no es pegar ladrillos, es construir catedrales, cada persona que pasa por una aula es un candidato a ser un gran hombre y mujer. Por pequeña que sea una tarea, siempre se puede dejar en ella, una huella un legado que inspire a otros a ser mejores personas. El docente motiva a sus estudiantes a construir sus pirámides que se erguirán en las arenas del tiempo. El compromiso y la satisfacción de haber cumplido su misión le dan sentido a su labor y mejora sustancialmente la calidad educativa para hoy mañana y futuro.

El docente comprometido y satisfecho con la calidad educativa se convierte en un pilar fundamental para el desarrollo integral de sus estudiantes y de la comunidad educativa en general. Su pasión por la enseñanza y su dedicación a la mejora continua se reflejan en la creación de un ambiente de aprendizaje estimulante y motivador. Este compromiso no solo se traduce en la implementación de metodologías innovadoras, sino también en el establecimiento de relaciones cercanas y de confianza con los alumnos, lo que facilita un proceso educativo más efectivo. La satisfacción del docente, al ver el progreso y el desarrollo de sus estudiantes, refuerza su vocación y lo impulsa a seguir buscando estrategias que garanticen una educación de calidad, impactando positivamente en el futuro de la sociedad.

Referencias

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional: Un Enfoque Aplicado*. México: CENGAGE learning.
- Biggs, J. (2010). *Calidad del Aprendizaje Universitario*. España: Narcea.
- Bandura, A. y Walters, R. (1974). *Aprendizaje Social y Desarrollo de la Personalidad*. Alianza Editorial. <https://archive.org/details/bandura-a.-walters-r.-aprendizaje-social.-desarrollo-de-la-personalidad/mode/2up>
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la Teoría General de la Administración: una Visión Integral de la Moderna Administración de las Organizaciones*. México: McGrawHill.

- Cortés, F. (2017). *Vivir para Triunfar: Hacia la cumbre del éxito*. Colombia: IADPA.
- Gallardo, C. Castillo, J. Manso, J. (2022). La Profesión Docente en los discursos de la UNESCO, la OCDE y la Unión Europea. *Revista Iberoamericana de Educación*, 90(1), 17-37. <https://rieoei.org/RIE/article/view/5350/4586>
- Jara, M., Olivera, M. y Yerrén, E. (2018). Teoría de la Personalidad según Albert Bandura. *Revista De Investigación De Estudiantes De Psicología "JANG"*, 7(2), 22-35. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/jang/article/view/1510>
- Matos, L., y Lens, W. (2006). La Teoría de Orientación a la Meta, estrategias de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de secundaria de Lima. *Revista Persona*, (9), 11-30. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147112814001.pdf>
- Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista de Facultad de Ciencias Económicas. Investigación y Reflexión*, XIV(1), 118-134. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
- Organización Naciones Unidas. (ONU, 2019). *El día mundial de los docentes llama a incentivar a los jóvenes para que sigan esa profesión*. <https://news.un.org/es/story/2019/10/1463422>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura. (UNESCO, 2020). *Guía para el desarrollo de políticas docentes*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235272_spa
- OIT-UNESCO. (2008). Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la situación del personal docente (1966) y recomendación de la UNESCO relativa a la condición del personal docente de enseñanza superior (1997). Con un prólogo y un guía del usuario revisados. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_spa
- Pearson Higher Education. (2022). *Cambios y Tendencias Actuales del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje*. <https://blog.pearsonlatam.com/educacion-del-futuro/tendencias-actuales-del-proceso-de-ensenanza-aprendizaje>
- Pulido, D. (2011). *Administración por Calidad: Un modelo de Calidad Total para las Empresas*. México: Limusa
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Santander Universidades. (2024). *Liderazgo transformacional: ¿qué es y cuáles son sus características?* <https://goo.su/3zvCRF>
- Veytia, M. (2024). *El Papel del Docente en el Contexto Actual*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://www.uaeh.edu.mx/gaceta/3/numero27/mayo/papel-docente.html>



Síntesis Curricular



Diomira González

Licenciada en Administración de la Universidad de los Andes, Mérida. Docente titular durante 16 años en la institución privada Instituto Universitario Adventista de Venezuela en Nirgua, Estado Yaracuy, en la carrera de Administración. Magíster en Administración del trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo. Ejerciendo la docencia con compromiso y dedicación a los jóvenes que vienen de diferentes regiones del país.

