

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay**

ISSN en línea: 2789-3855, 2026

Competencias socioemocionales y clima laboral docente: una construcción teórica desde el contexto escolar colombiano

Socio-emotional skills and teacher work climate: a theoretical
construction from the Colombian school context

Consuelo Blanco Velandia

Coblave79@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8938-6269>

Universidad de Panamá

Capitanejo – Colombia

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i1.5440>


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos



Revista Latinoamericana de
Ciencias Sociales y Humanidades

Artículo recibido: 29 de octubre de 2025.

Aceptado para publicación: 05 de marzo de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

VOLUMEN VII

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i1.5440>

Competencias socioemocionales y clima laboral docente: una construcción teórica desde el contexto escolar colombiano

Socio-emotional skills and teacher work climate: a theoretical construction from the Colombian school context

Consuelo Blanco Velandia

Coblave79@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0001-8938-6269>

Universidad de Panamá

Capitanejo – Colombia

Artículo recibido: 29 de octubre de 2025. Aceptado para publicación: 05 de marzo de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

El clima laboral es la condición esencial para el desarrollo personal y profesional del docente y su repercusión en su quehacer pedagógico, necesidad sentida en los docentes del Colegio Integrado Divino Niño de Capitanejo Santander, quienes sienten que el clima laboral de la institución no es el adecuado, razón por la cual este estudio tuvo como objetivo generar un constructo teórico, el cual servirá como norte en el desarrollo de las competencias socioemocionales para el fortalecimiento del clima laboral en dicha institución. La metodología fue de paradigma interpretativo, enfoque cualitativo, con análisis fenomenológico - hermenéutico, cuyos instrumentos para la recolección de los datos fueron la entrevista a profundidad, el grupo focal, y la observación participante, en el que participaron siete docentes claves. Los hallazgos permitieron establecer que existe una corresponsabilidad entre manejo de las emociones y su afectación en el clima laboral, que los docentes poseen madurez emocional y control de las emociones, que las actividades académicas y demás compromisos propios de la labor pedagógica del ser maestro, hacen que se acumule trabajo y maneje el estrés. Se dedujo las transformaciones emergentes para oxigenar el ambiente con prácticas enriquecedoras del ambiente laboral desde las competencias socioemocionales, el trabajo en equipo, el apoyo y colaboración en actividades de conjunto, el diálogo y la reflexión crítica, como medio de resolución pacífica de conflictos; lo cual permitió generar un constructo teórico con evidencia a posteriori del rol de las competencias socioemocionales mejoran el clima laboral.

Palabras clave: clima laboral, competencias socioemocionales, habilidades blandas, relaciones interpersonales, transformaciones emergentes

Abstract

A positive work environment is essential for teachers' personal and professional development and has a direct impact on their pedagogical practice. This need is keenly felt by the teachers at the Divino Niño Integrated School in Capitanejo, Santander, who believe the institution's work environment is inadequate. Therefore, this study aimed to develop a theoretical framework to guide the development of socio-emotional competencies and strengthen the work environment at the school. The methodology employed an interpretive paradigm with a qualitative approach and phenomenological-hermeneutic analysis. Data collection instruments included in-depth interviews, focus groups, and

participant observation, involving seven key teachers. The findings established a correlation between emotional management and its impact on the work environment, indicating that teachers possess emotional maturity and control, and that academic activities and other commitments inherent to the pedagogical work of teaching lead to an accumulation of work and stress. The emerging transformations to revitalize the work environment were deduced, incorporating practices that enrich the workplace based on socio-emotional skills, teamwork, support and collaboration in group activities, dialogue, and critical reflection, as a means of peaceful conflict resolution; this allowed for the generation of a theoretical construct with posteriori evidence of the role of socio-emotional skills in improving the work climate.

Keywords: work climate, socio-emotional skills, soft skills, interpersonal relationships, emerging transformations

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Blanco Velandia, C. (2026). Competencias socioemocionales y clima laboral docente: una construcción teórica desde el contexto escolar colombiano. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (1), 2384 – 2400. <https://doi.org/10.56712/latam.v7i1.5440>

INTRODUCCIÓN

La escuela como medio socializador por excelencia, es el lugar donde se establecen lazos de unión, fraternidad y se inician los procesos cognitivos, evolutivos, afectivos y psicosociales de los niños, niñas y jóvenes, quienes desde las enseñanzas impartidas por el maestro para su formación integral adquiere una de las responsabilidades más grandes formar personas, desarrollando sus capacidades para ser capaces de reflexionar, comprender, convivir y conducirse de manera responsable en la sociedad (Rueda et al., 2025). Todos esperan frutos de los educandos y exigencias a la persona a cargo de tan difícil tarea.

En este marco, el maestro maneja un currículo oculto cargado de cotidianidades propias de los afanes del día a día, labora con grupos numerosos, atiende al padre de familia, ese responder por las exigencias propias del Ministerio de Educación Nacional (MEN), en desarrollo de programas de las diferentes áreas del conocimiento y los compromisos del calendario escolar y demás responsabilidades propias del servicio docente (Cabrera, 2021).

De esta manera, el rol social inicia desde la convivencia, las relaciones interpersonales, donde convergen todos los actores del proceso pedagógico y se establecen relaciones filiales en la comunidad educativa, donde empieza a entamar el tejido social, todo el engranaje recae sobre el actor principal: el maestro, ser humano con potencialidades, necesidades, ilusiones, defectos, virtudes y proyectos por cumplir, el cual necesita un ambiente laboral armonioso donde impere el respeto, la escucha, la ayuda mutua, el diálogo, donde los pequeños momentos cargados de significación sean referentes de la sana convivencia, es sentir y tener la percepción del otro, estableciendo vínculos donde este influye y es influido, de ahí la importancia de establecer relaciones interpersonales, las cuales facilitan la convivencia, el estar bien en el lugar de trabajo donde transcurre gran parte de la vida del docente.

Dentro de este marco, surgen dos aspectos relevantes en el docente: el socioemocional y el clima laboral. El primero, incide en la relación del docente con los actores del proceso educativo, así como en la gestión escolar, en el logro académico y en las habilidades socioemocionales de los estudiantes (Lozano et al., 2022). Por su parte, el clima laboral, constituye un elemento importante para el éxito y el alcance de propósitos en el aula, ya que el docente valorado, respetado y con apoyo tienen mayor disposición a una actitud favorable hacia su labor y a sus estudiantes (Clavijo, 2023).

De este modo, este estudio aborda el contexto del Colegio Integrado Divino Niño del municipio de Capitanejo Santander, Colombia, donde a raíz de una problemática de muchos años vividos en el transcurso de las jornadas de trabajo y en la comunicación asertiva entre ellos, evidenciando que los ambientes generan relaciones adversas, se oscurece el clima laboral, se afecta la estabilidad emocional y por ende la salud mental de los educadores; lo cual trae consigo connotaciones personales, sociales, profesionales, afectando la calidad de vida, la disponibilidad para el trabajo en su quehacer pedagógico. Se hizo urgente analizar la problemática percibida y detectada en los integrantes de la comunidad educativa, quienes en la evaluación institucional manifestaban la existencia conflictos frecuentes, discordias y controversias entre compañeros de trabajo.

Según un diagnóstico preliminar realizado en la institución, se identificaron carencias en el desarrollo de competencias socioemocionales, lo cual impacta negativamente en la calidad de la enseñanza y en la cohesión del equipo educativo. La falta de formación en estas habilidades está asociada con la dificultad para manejar situaciones de conflicto, estrés laboral y un bajo nivel de satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, abordar esta problemática mediante la implementación de un programa de desarrollo de competencias socioemocionales se presenta como una estrategia esencial para mejorar el clima laboral y, por ende, la calidad educativa.

Aunque se tiene conocimiento de la existencia de una problemática específica, y que se conocen las estrategias que pueden ser implementadas para su mejora, no se evidencian acciones dirigidas a su aplicación. Para darle sentido y validez se indagó en investigaciones en este campo con el firme propósito de emprender la búsqueda de los caminos orientadores para buscar alternativas de solución. Y se dieron las primeras luces con las investigaciones donde hay una similitud con la problemática en cuestión, abordando la importancia de las competencias socioemocionales en el mejoramiento del clima laboral y las más acertadas para el objeto de la investigación del colegio analizado.

Este estudio se justifica por la necesidad de atender el vacío en el cuerpo de conocimiento y en la relevancia de promover un buen clima laboral en los docentes y robustecer la calidad educativa. La implementación de programas fundamentados en competencias socioemocionales puede ser un remedio adecuado para mejorar la motivación, satisfacción y el desempeño docente en los educadores de Capitanejo, favoreciendo el desarrollo de un ambiente escolar más sano y eficaz.

Son referentes de este estudio la investigación de Montañez (2022) cuyos hallazgos revelaron cuatro elementos fundamentales de las competencias socioemocionales: autoconciencia, autogestión, inteligencia emocional y praxis. La autoconciencia y la autogestión se estudiaron de forma intencionada. Mientras que, la inteligencia emocional surge al interpretar los datos. Del mismo modo, el estudio de Soria (2022) efectuado en la Universidad de Valladolid, demostró la necesidad de incluir la competencia emocional docente en la capacitación inicial del profesorado, así como el diseño de adecuaciones en la carrera profesional, para superar el vacío con respecto a la ausencia de la competencia emocional, que parcialmente solventa la formación permanente.

Otro estudio relevante fue el de Bayón (2023) en el que se comprobó la función mediadora de las competencias emocionales docentes (conciencia emocional docente; conciencia socioemocional y gestión emocional) en la asociación entre bienestar psicológico y esfuerzo emocional. Asimismo, Millán (2023) demostró que existe relación positiva entre las competencias socioemocionales y la calidad humana docente, precisando que mientras los docentes tengan un manejo adecuado de las competencias socioemocionales tendrán una mayor calidad humana.

Adicionalmente, Canela (2024) comprobó mejoras en las variables estudiadas, indicando una mayor capacidad de atención y el desarrollo de competencias socioemocionales, como inteligencia emocional y adaptabilidad, así como la disminución en el estrés, y a pesar de que en menor grado, también la empatía. Por último, Fontanillas (2024) cuyas evidencias revelaron la existencia de correlaciones significativas entre la inteligencia emocional y las variables evaluadas, indicando la importancia de desarrollar las competencias emocionales para optimizar el rendimiento académico y las relaciones sociales.

Lo anteriormente expuesto, permitió el siguiente cuestionamiento: ¿Cómo contribuyen las competencias socioemocionales al fortalecimiento del clima laboral en los docentes del Colegio Divino Niño del municipio de Capitanejo, Santander? Con un gran propósito explorar las percepciones sobre las competencias socioemocionales requeridas para el fortalecimiento del clima laboral, describir las dinámicas interpersonales vinculadas a las habilidades relacionales requeridas para el fortalecimiento del clima laboral, comprender las prácticas pedagógicas y emocionales de los docentes que favorecen un ambiente laboral ya partir de los hallazgos: Elaborar un constructo teórico desde un enfoque integrador y heurístico, que oriente el desarrollo de las competencias socioemocionales para el fortalecimiento del clima laboral de los docentes del colegio Divino Niño del municipio de Capitanejo, Santander.

METODOLOGÍA

Enfoque de investigación

La presente investigación se enmarca en el enfoque cualitativo (Hernández y Mendoza, 2018), en la que se utilizaron instrumentos como la entrevista semiestructurada, el grupo focal y la investigación acción participativa, desarrollados en el contexto donde se dan los procesos de interacción.

Diseño del estudio

La investigación siguió un paradigma interpretativo de diseño fenomenológico-hermenéutico, que según Dittrich y Leopardi (2015) se fundamenta en la comprensión de las experiencias de las personas, buscando entender la realidad tal y como es vivida. Este diseño permitió evaluar las competencias socioemocionales con el propósito de fortalecer el clima laboral en los docentes del Colegio Integrado Divino Niño de Capitanejo–Santander. Para ello, se efectuó la categorización que se presenta en la tabla 1.

Tabla 1

Categorización inicial

Categoría principal	Subcategorías	Atributos/ Propiedades
Competencias socioemocionales	Habilidades Blandas	- Empatía - Autorregulación - Asertividad
	Relaciones interpersonales	- Resolución de conflictos - Trabajo colaborativo - Comunicación - Respeto
	Prácticas pedagógicas-emocionales	- Actitud empática con estudiantes - Flexibilidad en el manejo del grupo - Reflexión pedagógica emocional
Clima laboral	Ambiente emocional laboral	- Relaciones armónicas - Humor compartido - Apoyo entre colegas
	Transformaciones emergentes	- Iniciativas colaborativas - Cambios actitudinales - Prácticas de reflexión crítica

Fuente: Elaboración propia.

Participantes

La investigación se ejecutó en el Colegio Integrado Divino Niño de Capitanejo–Santander, Colombia. En el estudio participaron en total tres directivos, cinco administrativos y cuarenta docentes. Se trabajó con siete docentes como informantes claves, la selección de la muestra se realizó de manera intencionada teniendo en cuenta los niveles de formación profesional, garantizando diversas experiencias alrededor de la problemática en cuestión, para la entrevista, grupo focal y el registro de la investigación acción participativa.

Instrumentos de recolección de datos

Para recoger la información se diseñaron tres instrumentos para ser aplicados a los participantes: un guión de entrevista en profundidad, un guión de grupo focal y un registro de observación participante. El guión de la entrevista estuvo compuesto por preguntas abiertas asociadas con las competencias socioemocionales, el clima laboral y cómo inciden estos aspectos en su desempeño profesional.

Asimismo, el guión de grupo focal se compuso de varias secciones donde se incluyó el propósito, las indicaciones para ejecutarlo, y las preguntas a discutir. Adicionalmente, el registro de observación participante se elaboró para evaluar las categorías y subcategorías de los aspectos observables de las competencias socioemocionales y del clima laboral, que permitieron identificar comportamientos, actitudes y dinámicas grupales relacionadas con estos aspectos en los docentes.

Estos instrumentos fueron validados mediante el juicio de expertos por tres especialistas en educación e investigación que evaluaron aspectos de objetividad, pertinencia, redacción y estructura, dando el visto bueno de cada uno de los instrumentos, por tanto, con suficiencia para ser aplicados a los participantes.

Procedimientos

Para realizar el estudio se siguieron las siguientes fases: indagación inicial, revisión de la literatura, delimitación del problema, definición de propósitos y referentes teóricos, construcción de categorías y subcategorías, selección de informantes clave, diseño de instrumentos para la recolección de experiencias y consideración de los aspectos éticos. Posteriormente, se realizó la aplicación de los instrumentos en el contexto real, mediante grabaciones y notas de campo, seguidas del proceso de transcripción. Finalmente, se llevó a cabo la reflexión, análisis e interpretación de los hallazgos desde el enfoque cualitativo, la categorización de la información y la generación de resultados que permitieron la construcción del constructo teórico de la investigación.

Análisis de datos

Se empleó un enfoque de análisis temático para identificar y organizar los patrones y temas emergentes en la información recabada. Se utilizaron técnicas como la triangulación, la codificación abierta y axial para estructurar los datos cualitativos y derivar conclusiones significativas. Para tal fin se emplearon herramientas como grabadoras de audio, se realizó el análisis cualitativo (Atlas Ti).

Consideraciones éticas

Para realizar el estudio se tomaron en cuenta aspectos éticos en cada fase del estudio que permitió garantizar el rigor de la investigación, el respeto y integridad de los participantes basados en la Declaración de Helsinki para estudios con personas, orientados a guardar la privacidad y anonimato de datos de los participantes, el consentimiento informado de estos, el equilibrio, la libertad, la justicia. Además, se consideraron aspectos de integridad científica y conflictos de interés para impedir inconvenientes con el manejo de información asegurando la autenticidad y claridad en los resultados.

DESARROLLO

El anclaje teórico de este estudio se basó en la revisión de literatura de las categorías y subcategorías de las competencias socioemocionales y el clima laboral docente, así como las teorías relevantes asociadas al tema, como lo es el constructivismo social cultural. En este sentido, la escuela se constituye como un medio de interacción social por excelencia y en un escenario adecuado donde se fortalecen los vínculos afectivos, sociales, socioemocionales, psicosociales, en un entorno

caracterizado por la consolidación de relaciones afectivas, sociales, culturales, ideológicas y de asumir posturas ante la cotidianidad del contexto (De la Torre, 2023).

Desde la visión ontológica constructivista, el ser humano se percibe como un generador de significados hechos desde la interacción social, facilitando la comprensión del clima laboral como construcción social (De la Garza, 2000). Por tanto, esta perspectiva enfatiza que el clima laboral no es una entidad fija o un conjunto de condiciones objetivas, sino que se forma a través de las percepciones, experiencias y significados que los empleados atribuyen a su ambiente de trabajo.

Por otra parte, según la teoría del constructivismo social cultural de Vygotsky (1978) advierte que el conocimiento y las percepciones se desarrollan a través de la interacción social, lo que implica que el clima laboral es el resultado de las interacciones entre docentes, estudiantes y administradores. Las relaciones interpersonales dentro de un clima laboral sano se construyen desde la cotidianidad (Moreno y Pérez, 2018), el hecho de relacionarnos de manera constante implica que, inevitablemente, surjan roces y diferencias, la heterogeneidad del ser humano, hace que existan conflictos y de ahí la importancia de la madurez emocional, la resiliencia y la resolución pacífica de las diversas situaciones.

En este sentido, el trabajo desde las competencias socioemocionales adquiere un papel fundamental, pues este enfoque resalta su relevancia en la configuración del ambiente de trabajo, ya que las emociones y las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en la percepción del clima laboral (Brackett et al., 2004). Y el realismo crítico ofrece otra perspectiva importante al considerar que, aunque el clima laboral es una construcción social, existen estructuras y mecanismos subyacentes que influyen en esta construcción (Bhaskar, 1978).

Entrando en las definiciones de las categorías apriorísticas que forman parte del estudio, las competencias socioemocionales constituyen el conjunto de saberes, competencias, destrezas y actitudes requeridas para entender, manifestar y regular de forma conveniente los sucesos emocionales. Esto facilita el enfrentamiento de los retos de la vida cotidiana, la definición de relaciones sociales efectivas, la toma de decisiones comprometidas y el logro del bienestar personal y social, por parte del individuo (Bisquerra, 2003). Por tanto, se identificaron las subcategorías: habilidades blandas, relaciones interpersonales y prácticas pedagógicas-emocionales.

De acuerdo con Goleman (1996) las habilidades blandas son el conjunto de capacidades socioemocionales y de comunicación que facilitan a los individuos interactuar de forma efectiva con los demás, manejar sus emociones, solucionar problemas de manera colaborativa y adaptarse a distintos entornos laborales o académicos. Estas habilidades incluyen la empatía, la comunicación asertiva, la autorregulación emocional, el trabajo en equipo y la adaptabilidad, entre otras. Las habilidades blandas son fundamentales en los docentes, ya que estos requieren interactuar con el entorno eficaz y asertivamente y poder adaptarse a cualquier situación en su contexto.

Por su parte, Hargreaves (2001) precisa que las relaciones interpersonales constituyen las conexiones sociales y emocionales que los individuos entablan en su ámbito laboral o académico, fundamentados en la comunicación, la confianza, la cooperación, el respeto y el apoyo mutuo. Además, son un componente esencial en el clima laboral debido a que inciden en la convivencia, la dinámica grupal y la satisfacción profesional.

Respecto a las prácticas pedagógicas-emocionales son las estrategias, actuaciones y perspectivas docente que posee la dimensión emocional en los procesos de enseñanza-aprendizaje (Bisquerra, 2003). En este sentido, el docente necesita tener un buen manejo de sus emociones, ser empáticos y manejarse con seguridad en diversas situaciones.

En cuanto al clima laboral, constituye el grupo de percepciones compartidas por los integrantes una institución sobre las políticas, labores y procedimientos que experimentan en su escenario de trabajo (Chiavenato y Mascaró, 2006). Según Dávila et al. (2021) son las características del ambiente de trabajo, la cual puede incidir en el comportamiento de los trabajadores, por tanto, en su motivación. En el clima laboral, se identificaron las subcategorías: ambiente emocional laboral y transformaciones emergentes.

El ambiente emocional laboral está asociado con el conjunto de emociones, percepciones y sensaciones compartidas entre los integrantes de una institución, que inciden en su bienestar, en la calidad de las interacciones y en la manera en que afrontan las actividades del trabajo (Chiavenato y Mascaró, 2006). En este caso, el docente cotidianamente construye vínculos afectivos e interpersonales mediante la interacción social en su lugar de trabajo.

Las transformaciones emergentes como parte del clima laboral constituyen cambios favorables, espontáneos o propiciados que emergen dentro de una empresa como respuesta a las interacciones, los aprendizajes colectivos y las dinámicas socioemocionales que se van produciendo en el ámbito cotidiano. Estas transformaciones no se derivan únicamente de la toma de decisiones jerárquicas, por el contrario, surgen de la participación activa, la cooperación, el debate y el potencial de adaptación del equipo de trabajo (Weick & Weick, 1995; Guerra, 2004).

RESULTADOS

Mediante el programa Atlas. Ti, se pudo sistematizar, organizar, codificar y posteriormente llegar al proceso de triangulación con la información de las entrevistas semiestructuradas, grupo focal, investigación acción participativa, se realizó el análisis de la información y se generaron las categorías emergentes que resultaron de estas posturas.

Se establecieron las categorías y se derivaron de ellas las subcategorías, fundamentando un engranaje conceptual logístico y se agrupan por afinidad conceptos, lo cual permitió avanzar en la investigación. Permitiendo así identificar los hallazgos más relevantes, desde los procesos de la teoría fundamentada.

Primer objetivo específico

El primer objetivo específico versó en explorar las percepciones sobre las competencias socioemocionales requeridas para el fortalecimiento del clima laboral de los docentes de la institución colombiana analizada. El análisis de la información y la categorización indican los siguientes hallazgos:

Subcategoría: Empatía

Analizando la espontaneidad para expresarse los docentes se notó una madurez y capacidad cognitiva para comprender, situarse en el lugar del otro, con una mirada de respeto y solidaridad, es calzar las necesidades y forma de pensar y ser del compañero, sin la imperiosa necesidad de estar de acuerdo, solo escuchar y diferir en el pensamiento con lenguaje agradable y tolerante. Uno de los participantes manifestó “desde la empatía es importante entender al otro, ponerse en sus zapatos y comprender las emociones que está sintiendo” (Entrevista 05, párr. 6). Esta definición destaca una actitud activa de apertura emocional, donde comprender abarca dar respuesta desde la sensibilidad.

En el grupo focal la empatía se manifestó en apoyo a nivel de colegas y solidaridad ante situaciones adversas de la vida, un docente manifestó: “volver al colegio después de un mes de incapacidad [...] fue significativo. La fuerza y el apoyo que me dieron mis compañeros me llenaron de gratitud y plenitud” (Grupo focal, párr. 13). En el registro de observación se visualizó un cambio de actitud de los docentes

cuando acompañan a sus estudiantes a eventos deportivos, son alegres, hacen barra le dan fuerzas, ánimo a sus estudiantes, contribuyendo a la construcción de una sociedad más justa, humana desde el sentido colectivo, fortaleciendo lazos de convivencia y el sentido de pertenencia al grupo y a la institución educativa.

Subcategoría: Resolución de conflictos

En esta subcategoría los docentes entrevistados manifestaron la importancia de aprender a manejar el diálogo, la escucha, los acuerdos, para favorecer ambientes tranquilos y el manejo socioemocional del docente y su repercusión en la formación de los estudiantes. Hay estrés cuando se desarrollan actividades a nivel institucional y académico; el grupo focal hay diversidad de emociones y lo importante es manejar el equilibrio, en el que manifestaron: “En tensión o conflicto, muchas veces uno explota porque tiene la sangre caliente; pero después viene el diálogo y la reflexión” (Grupo focal, párr. 214).

Subcategoría: Autorregulación

Los docentes en su reflexión manifestaron la importancia de mantener la calma y controlarse, se deben dejar los problemas personales alejados del ámbito laboral, manejar el control de las emociones llegar al equilibrio interno; en el grupo focal los docentes expresan la comprensión con el compañero que está en situación agresiva y tratan de no dejarse afectar por las circunstancias, expresando: “trato de analizar las situaciones con mis compañeros. Si no son agradables, las elimino para no cargarme emocionalmente, porque eso no me sirve a mí ni a los demás” (Grupo focal, párr. 34).

La autorregulación es el manejo de las situaciones desde la serenidad con el control y la oportunidad de mejoramiento del trato con los compañeros y la serenidad para buscar el dialogo como medio de acercamiento y los impases propios de la convivencia como una oportunidad de aprendizaje. Uno de los docentes en la entrevista expresó: “Creo que influyen dependiendo. Hay días en los que uno tiene ciertas situaciones personales que hacen que no esté con la misma disposición, pero siempre trato de que esas cosas personales no afecten mis relaciones [...] porque no es lógico descargar lo personal en ello” (Entrevista 01, párr. 8); en el grupo focal los docentes coinciden en la necesidad de regular las emociones antes del encuentro con los demás, precisando: “a veces llegamos cargados con emociones de casa y chocamos con los compañeros. Debemos aprender a manejar las emociones externas antes de entrar al lugar de trabajo” (Grupo focal, párr. 39).

Subcategoría: Asertividad

Los docentes manifestaron que el asertividad va de la mano con el autocontrol y el manejo de las emociones, unas docentes explican que hay días en los cuales se tiene, pero hay otros en los cuales estamos irascibles y reaccionarles, de la misma forma en que somos tratados. En la observación participante el asertividad se maneja en términos de liderazgo y el acercamiento dilógico asertivo, genera posturas positivas y negativas, un docente expresó: “La rectora sostuvo un diálogo asertivo con la profesora encargada de la danza, mientras que el docente de la banda mantuvo una postura rígida y autoritaria” (Observación participante, párr. 97).

A manera de análisis, la empatía, la autorregulación, el asertividad, son competencias socioemocionales, las cuales manejan una cohesión interconectada, favorables en el diálogo asertivo, positivo, los cuales son las vitaminas del clima laboral.

Segundo objetivo específico

En el segundo propósito de esta investigación buscó describir las dinámicas interpersonales vinculadas a las habilidades relacionales con el respeto, la comunicación y el trabajo en equipo requeridas para el fortalecimiento del clima laboral. Se identificaron los siguientes hallazgos:

Subcategoría: Comunicación

La comunicación es la base de las relaciones interpersonales sanas, son el medio que permite establecer el diálogo, el sentir de los actores involucrados, en la que manifiestan la que hay una buena comunicación, solo en algunas ocasiones por estados de ánimo emocionales y los compañeros quienes les gustan hablar recio, gritar, no escuchan la opinión del otro, pero estas situaciones se han sorteado con el diálogo y la escucha. Un docente expresó: “Hay muchos espacios de colaboración [...] pero también vemos ambientes de tensión, precisamente porque cada quien defiende sus ideales o quiere que las cosas se hagan como uno quiere” (Entrevista 03, párr. 14). E

Subcategoría: Trabajo colaborativo

Las relaciones interpersonales son pilares fundamentales en la comunicación, para lo cual se necesita el respeto, la confianza y el trabajo colaborativo, comentan los docentes y el grupo focal, quienes expresaron que hay momentos en los cuales el trabajo en equipo los han hecho fuertes, manifestando: “Siento que los docentes del colegio tienden a ser muy colaborativos; cuando se necesita unir fuerzas, trabajar juntos o realizar alguna actividad que requiere de muchos docentes, la sacamos adelante de la mejor manera” (Entrevista 01, párr. 15).

Otros expresaron de algunas situaciones en las cuales algunos educadores gritan, son verticales en sus ideas, no aceptan al compañero que tiene otra propuesta diferente, un docente expresó: “El ambiente laboral a veces se torna tenso por las mismas iniciativas y el profesionalismo de los docentes” (Entrevista 02, párr. 14), en este sentido estas actitudes empobrecen las relaciones interpersonales y en el relato de la observación participante se vivencio la misma situación: “El clima laboral se vio afectado por actitudes autoritarias y por la falta de coordinación previa” (Observación participante, párr. 130).

El trabajo colaborativo, acerca los docentes, promueve el compromiso institucional mejorando el trato respetuoso, la confianza, la interacción comunicativa, fortaleciendo las competencias socioemocionales y por ende el clima laboral.

Subcategoría: Respeto

Todos los docentes desde las diferentes orillas afirmaron que el respeto era una constante en la Institución, que era el valor más arraigado en los docentes a nivel de colegas, un docente manifestó: “Personalmente, pienso que cuando todos debemos aportar para la organización de un evento se siente el trabajo en equipo: se dividen las tareas y las funciones, y ahí se percibe el apoyo. En esas situaciones de colaboración se siente el bienestar” (Entrevista 01, párr. 17).

Se tiene madurez emocional para admitir que las diferencias aún no han deteriorado el respeto, aun se logra y se mantiene, hay situaciones, pero el respeto es y seguirá siendo el medio de unión y comunicación en los docentes.

Tercer objetivo específico

El tercer propósito específico buscó comprender cómo las prácticas pedagógicas y emocionales de los docentes favorecen el ambiente sano, la mejor manera de influir en los estudiantes es desde el

ejemplo. Las diferentes narrativas coinciden en la importancia de manejar en la misma dirección la palabra, actitud y acción, un docente expresó: “Intento siempre predicar con el ejemplo: hablar desde el respeto, la empatía y el ponernos en los zapatos de los demás” (Entrevista 01, párr. 24). El grupo focal y la observación participante destacan la importancia de manejar las emociones al relacionarnos con los estudiantes, quienes son receptores de cada una de nuestras acciones. Los relatos indican dos subcategorías emergentes que se detallan a continuación:

Subcategoría: Flexibilidad en el grupo

Los docentes coinciden de lo importante que es para el grupo el hacer la vida escolar amena donde no existan las camisas de fuerza, al contrario, adaptarse a la cotidianidad con cada una de sus circunstancias, buscar pausas activas, idear momentos fuera de las cuatro paredes donde se oxigenen ambientes saludables y sanos para estudiantes y docentes. Existen en los entrevistados, grupo focal y observación diversas opiniones fundamentadas en el respeto, la armonía y la forma de ser y pensar de cada uno. Los docentes también mencionan recursos para equilibrar al grupo, como respiración, pausas o actividades creativas, ya que “dibujar o pintar mándalas los relaja y les ayuda a manejar las emociones” (Entrevista 06, párr. 23).

Subcategoría: Reflexión pedagógica emocional

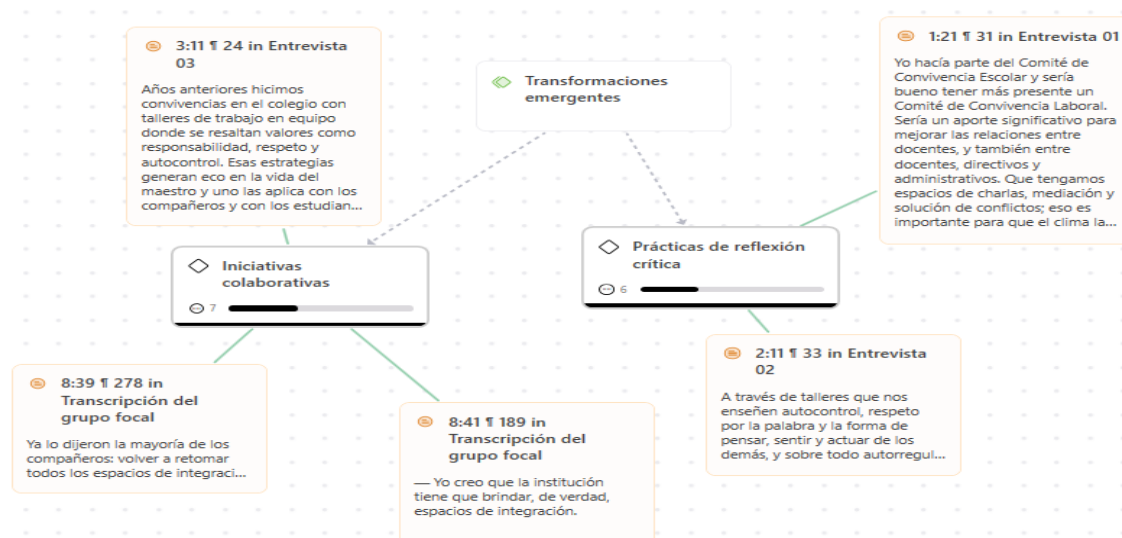
El ser y deber ser del maestro incide positiva y negativamente en los procesos del aula, se debe hacer un stop y respirar para buscar soluciones razonables en el manejo de la emotividad en el día a día de la cotidianidad de la labor pedagógica, creando espacios constante reflexión e interactividad, donde se maneje la justicia social entre los docentes, ser valorado cada actividad, propuesta, proyecto ya que se nota que existe exclusión en las relaciones en los docentes: Algunos docentes expresan frustración ante prácticas poco equitativas, al señalar que “no hay un liderazgo que sea justo; se percibe favoritismo” (Entrevista 07, párr. 14).

Cuarto objetivo específico

El cuarto propósito específico buscó elaborar un constructo teórico desde el enfoque transformador, para orientar el desarrollo de las competencias socioemocionales para el fortalecimiento del clima laboral de los docentes del Colegio Integrado Divino Niño de Capitanejo Santander, desde las transformaciones emergentes propuestas por los docentes, tendientes a generar un cambio en el manejo de las competencias socioemocionales encauzadas a mejorar el clima laboral. La figura 1 esquematiza dos subcategorías posteriores en las transformaciones emergentes.

Figura 1

Transformaciones emergentes



Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la figura 1, la transformación emergente se organizó en las subcategorías emergentes: iniciativas colaborativas y prácticas de reflexión crítica, las cuales se detallan a continuación:

Subcategoría: Iniciativas colaborativas

Los docentes coincidieron en la recuperación y creación de espacios lúdicos de crecimiento personal y actividades facilitadoras del conocimiento y superación de barreras laborales y fuera del contexto de trabajo y proponían recuperar las convivencias, paseos que se hacían en años anteriores, los cuales poco a poco se fueron olvidando, por lo cual un docente expreso: “volver a retomar todos los espacios de integración que hemos perdido” (Grupo focal, párr. 278). Otros docentes proponen crear: un comité de convivencia laboral, espacios tranquilos para compartir y conversar, talleres de sensibilidad para docentes con temáticas de refuerzo sobre competencias socioemocionales, y promover actividades que ayuden al autoconocimiento, autocontrol y la integración con los compañeros. Una docente explica que su intención es promover actividades que ayuden a conocerse más allá del rol laboral: “actividades que nos permitan conocernos más, entender al otro” (Entrevista 05, párr. 27).

Subcategoría: Prácticas de reflexión crítica

La reflexión crítica es el espacio donde los docentes expresaron por unanimidad el deseo de crear o revitalizar el comité de convivencia para ayudar en la solución pacífica de conflictos, convivencias, brindar y talleres de autocontrol, de autoanálisis, y conocer mejor al compañero y el manejo de las emociones. La idea del emocionario (Grupo focal, párr. 276) ilustra cómo la revisión crítica puede traducirse en acciones sencillas pero significativas.

La investigación permitió construir un constructo teórico: estrategias de cuidado socioemocional, organizado en la tabla 2.

Tabla 2

Aporte teórico, codificación axial, categorías y subcategorías

Aporte teórico	Codificación axial	Categorías	Subcategorías
Estrategias de cuidado socioemocional	Ecología socioemocional del clima laboral	Competencias socioemocionales clave	Empatía; autorregulación; asertividad; respeto; resolución de conflictos
	Corresponsabilidad relacional del colectivo docente	Dinámicas interpersonales	Comunicación; trabajo colaborativo; respeto mutuo; mediación informal
	Reflexividad pedagógico-emocional	Prácticas pedagógicas y emocionales	Flexibilidad del docente; reflexión emocional; actitud empática con estudiantes
	Estrategias de cuidado socioemocional	Comités; pactos; convivencias; campañas; talleres; actividades de integración	

Fuente: elaboración propia.

En este proceso, según la tabla 2 emergieron tres núcleos teóricos que producen el análisis: a) ecología socioemocional, b) corresponsabilidad relacional y c) reflexividad pedagógico-emocional. Cada una actúa como un punto estructural que ordena la evidencia y sostiene el desarrollo conceptual.

DISCUSIÓN

El objetivo general de este estudio, persiguió generar un constructo teórico que oriente el desarrollo de las competencias socioemocionales para el fortalecimiento del clima laboral de docentes de Capitanejo, Santander. Los hallazgos reportan que la empatía, el control emocional, la forma de comunicarse y la cooperación entre colegas se constituyen como los ejes centrales que mantienen el balance en la convivencia. Los participantes reconocen que su comportamiento y actitudes inciden en el contexto laboral y en el modo en que interactúan. Estos resultados integradores coinciden con Soria (2022) quien comprobó la necesidad de implicar las competencias socioemocionales en la preparación inicial de los docentes y hacer ajustes en la carrera profesional.

Asimismo, respalda la idea de Bisquerra (2003) que argumenta que las competencias socioemocionales facilitan el enfrentamiento de los retos de la vida cotidiana, la definición de relaciones sociales efectivas, la toma de decisiones comprometidas y el logro del bienestar personal y social. Desde la perspectiva fenomenológica, una emoción se entiende como una vía para interpretar el mundo laboral, idea cercana a lo planteado por Dittrich y Leopardi (2015), por tanto, en los relatos de Capitanejo, el clima laboral aparece como una construcción subjetiva y colectiva, moldeada por la forma en que cada docente comprende su propia experiencia socioemocional.

El primer objetivo específico se basó en explorar las percepciones sobre las competencias socioemocionales que fortalecen el clima laboral en los docentes analizados. Los resultados indican que, la empatía, la escucha y la autorregulación son fundamentales para impedir fricciones y mantener un trato de respeto. Los participantes detallan cómo su disposición emocional matiza el tono de las labores. Estos resultados coinciden con Goleman (1996) quien argumenta que la inteligencia

emocional regula las relaciones laborales y estas habilidades forman un entramado relacional que orienta decisiones y comportamientos. Por tanto, confirman la relación al asociar directamente las competencias emocionales con la salud del contexto laboral.

El segundo objetivo específico se orientó en analizar las dinámicas interpersonales que favorecen el clima laboral en los docentes analizados. Los resultados revelan que la claridad en el diálogo, la disposición para reunirse y el trabajo conjunto sostienen la armonía del equipo. Sin embargo, cuando se debilita la comunicación o está tensa, se generan tergiversaciones y percepciones de desigualdad. Estos hallazgos respaldan la idea de Hargreaves (2001) quien precisa que las relaciones interpersonales constituyen un componente esencial en el clima laboral debido a que inciden en la convivencia, la dinámica grupal y la satisfacción profesional.

El tercer objetivo específico buscó comprender las prácticas pedagógicas-emocionales y las transformaciones emergentes que inciden en el clima laboral en los docentes estudiados. Los análisis reportan que los docentes ajustan actividades, incorporan técnicas de respiración, modifican el desarrollo de la clase según la disposición del grupo y buscan estrategias grupales para evitar que las tensiones se acumulen. Además, relatan iniciativas colaborativas como convivencias, pactos mensuales y campañas internas que fortalecen la cohesión. Esto refuerza la idea de Bisquerra (2003) quien argumenta que estas prácticas son las estrategias, actuaciones y perspectivas docente que posee la dimensión emocional en los procesos de enseñanza-aprendizaje y que son fundamentales que el docente las maneje de manera efectiva.

Estos hallazgos proporcionan implicaciones teóricas al robustecer un constructo interpretativo que ubica a la empatía, la autorregulación, la comunicación y la cooperación como ejes centrales del clima laboral en los docentes analizados. Desde el enfoque fenomenológico, el clima laboral se constituye como una construcción social subjetiva y colectiva, estructurada desde las prácticas y significados socioemocionales que se producen de las relaciones diarias. Estos hallazgos avalan las perspectivas teóricas que comprenden las competencias socioemocionales como dinámicas que impactan en el devenir de la convivencia y el bienestar de los docentes.

Dentro de las limitaciones del estudio se tiene la naturaleza cualitativa e interpretativa de la investigación, implicando que los resultados no pueden generalizarse a otros ámbitos académicos. Sin embargo, esta limitación no le quita valor al estudio, debido a que su contribución se fundamenta en el entendimiento profundo del elemento socioemocional que conforma el clima laboral en los docentes.

De acuerdo con los hallazgos encontrados, se recomienda seguir futuras líneas de investigación que integren perspectivas mixtas en la que se pueda incorporar la comprensión del fenómeno con evidencias de tipo cuantitativas. Así como indagar la incidencia de programas de capacitación y formación en competencias socioemocionales en el clima laboral docente.

CONCLUSIÓN

La investigación permitió afirmar objetivamente que las competencias socioemocionales, tienen incidencia en el clima laboral, en las relaciones interpersonales de los docentes del Colegio Divino Niño de Capitanejo. Se destacó el respeto como una constante que ha permitido mantener la madurez emocional, el trabajo colaborativo y la superación de diferencias en la búsqueda siempre del bien de la institución.

Emociones como empatía, la autorregulación de las emociones, el autocontrol, el manejo de los estados propios del ser humano, de la cotidianidad, se han superado con actitudes de escucha,

comprender al otro, el trabajo colaborativo hace fuerte la unión colectiva y la construcción del tejido social de la familia Divino Niño.

El manejo de las emociones, su actitud y su expresión reflejan en el aula de clase un espacio reflexivo, ejemplarizante, el manejo de los momentos pedagógicos desde lo emocional, donde también se mejora el clima institucional, porque la educación es reflexiva por naturaleza.

El resultado final de la investigación arrojó un modelo teórico enfocado en tres ejes: la ecología socioemocional del clima laboral, la responsabilidad compartida del colectivo docente y la reflexión continúa sobre la práctica pedagógica, y siguiendo un hilo conductor emerge la teorización de las estrategias de cuidado socioemocional, pequeñas acciones cargadas de significación, las cuales ayudan al equilibrio y bienestar del clima emocional del docente.

REFERENCIAS

- Bayón, A. B. (2023). Competencia emocional docente desde el modelo de pedagogía emocional: Instrumentos de medida y su relación con el Bienestar Psicológico y el Esfuerzo Emocional [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=327846>
- Bhaskar, R. (1978). A realist theory of science. Routledge.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43. <https://revistas.um.es/rie/article/view/99071>
- Brackett, M. A., Mayer, J. D., & Warner, R. M. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1387-1402. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(03\)00236-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(03)00236-8)
- Cabrera, D. E. (2021). El currículo oculto en el desarrollo didáctico desde la perspectiva de la formación ciudadana. *LAURUS*, 20(5), 157-188. <https://revistas.upel.edu.ve/index.php/laurus/article/view/2408>
- Canela, R. (2024). Análisis del impacto de un programa en mindfulness y educación para fomentar la empatía y las competencias socioemocionales, el clima de aula, y gestionar el estrés en el alumnado y profesorado de educación secundaria, Distrito educativo 10-02, Santo Domingo Norte, República Dominicana [Tesis Doctoral, Universidad del País Vasco]. <https://addi.ehu.eus/handle/10810/75466>
- Chiavenato, I., & Mascaró, P. (2006). Comportamiento organizacional la dinámica del éxito en las organizaciones. International Thomson.
- Clavijo, M. L. (2023). El clima laboral docente y su importancia en el proceso de enseñanza. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9499-9510. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6050
- Comité de Bienestar Institucional. (2024). Diagnóstico del clima laboral en la Institución Educativa Divino Niño. <https://www.ie-divino-niño.edu.co/diagnostico-clima-laboral>
- Dávila, R. C., Agüero, E. del C., Ruiz, J. L., & Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- De la Garza, E. (2000). Flexibilidad del trabajo: Discurso y construcción social. *Región y sociedad*, 12(19), 31-81. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1870-39252000000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- De la Torre, A. (2023). Socialización escolar y experiencia subjetiva de la desigualdad. Una aproximación teórica. *Sinéctica*, (60), 1-13. [https://doi.org/10.31391/s2007-7033\(2023\)0060-009](https://doi.org/10.31391/s2007-7033(2023)0060-009)
- Dittrich, M. G., & Leopardi, M. T. (2015). Hermenêutica Fenomenológica: Um método de compreensão das vivências com pessoas. *Discursos Fotográficos*, 11(18), 97. <https://doi.org/10.5433/1984-7939.2015v11n18p97>
- Fontanillas, J. (2024). Competencias emocionales y rendimiento académico en educación secundaria: Evaluación del efecto de una innovación curricular en un centro educativo [Tesis Doctoral, Universidad de Salamanca]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=378665>
- Goleman, D. (1996). Emotional intelligence bantam books. Javier Vergara.

Guerra, M. Á. S. (2004). Arqueología de los sentimientos en la Organización Escolar. *Tendencias Pedagógicas*, 9, 45-70. <https://revistas.uam.es/tendenciaspedagogicas/article/view/1840>

Hargreaves, A. (2001). Emotional geographies of teaching. *Teachers College Record*, 103(6), 1056-1080. <https://doi.org/10.1111/0161-4681.00142>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-HILL.

Lozano, G. M., Sáez, F. M., & López, Y. (2022). Competencias socioemocionales en docentes de primaria y secundaria: Una revisión sistemática. *Páginas de Educación*, 15(1), 1-22. <https://doi.org/10.22235/pe.v15i1.2598>

Millán, C. A. (2023). Competencias socioemocionales y la calidad humana docente en la institución educativa coronel Pedro Portillo Silva, Huaura -2022 [Tesis Doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7884>

Montañez, M. A. (2022). Hacia la autoconciencia y la autogestión: Competencias socioemocionales del docente para el manejo del ambiente de la sala de clases [Tesis Doctoral, Universidad de Puerto Rico]. <https://repositorio.upr.edu/handle/11721/2997>

Moreno, S. I., & Pérez, E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>

Rueda, D. E., Armas, P. I., Ramos, D. F., & Ramos, A. F. (2025). Transformación y evolución histórica de la educación su función social en el desarrollo de la sociedad. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 7(3), 43-52. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0355>

Soria, E. (2022). Inclusión Emocional: Estudio exploratorio y comparativo sobre la autopercepción de habilidades emocionales en docentes. [Tesis Doctoral, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/59737>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.

Weick, K. E., & Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage publications.

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 