



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD AJUSCO  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

**LA MOTIVACIÓN COMO PARTE FUNDAMENTAL DE LA PRÁCTICA DOCENTE  
DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**TESINA**

**(ENSAYO)**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**PRESENTA:**

**DIANA SUÁREZ NAVA**

**ASESOR:**

**PROF. MARIO FLORES GIRÓN**

**CIUDAD DE MÉXICO ENERO, 2019.**

## AGRADECIMIENTOS

Durante el proceso de mi proyecto de tesis, me enfrenté a diversas situaciones que frenaban mi deseo por terminarlo, llegando al punto en el que veía muy lejano el poder dar este paso, desanimándome cada vez que asistía a asesorías y veía que mi trabajo necesitaba un poco más. Hasta que un día decidí cambiar mi mentalidad y me propuse echarle ganas, pedir ayuda y luchar por alcanzar ese escalón que tanto he anhelado.

Agradecida infinitamente por la ayuda que me han brindado las personas que menciono, porque me levantaron cuando yo no quería continuar, por motivarme y devolverme las ganas de confiar en mí, de creer en mí y en lo que puedo lograr.

A aquellos que no tuve la dicha de verlos hasta el final de este camino, pero desde donde están me llenan de fe, esperanza y fortaleza, mi abuela Carmen Gutiérrez Cedillo, mi tío Aurelio Nava Gutiérrez y mi bisabuela Eustolia Franco Pliego, espero hacerlos sentir orgullosos.

A mi madre, Lorena Nava Gutiérrez, el ser humano más hermoso, valiente, fuerte, bondadoso y amoroso sobre la faz de la tierra, sin ti no lucharía por mis sueños, tú me diste la vida, todo te lo debo a ti.

A mi padre, David Suárez Torres, por todos tus años de trabajo, esfuerzo y empeño para que yo llegara hasta aquí y por tus palabras a veces duras que me hacen ser menos débil y más comprometida con lo que quiero llegar a ser.

A mis tías Adelina y Rosalía Gutiérrez Nava, quienes han creído en mí, en cada tropiezo me han levantado, me han impulsado para cumplir mis metas, mujeres que admiro por su fortaleza ante las situaciones que se ha enfrentado durante su vida.

Paula y Allison, mis dos grandes motivos para ser un mejor ser humano, una mujer fuerte y una profesionalista que luche a favor de una educación que apoye, motive y desarrolle las potencialidades de los niños.

A esa persona incondicional, mi amigo, mi guía, mi profesor y mi ahora asesor, Mario Flores Girón, quien me ha tendido la mano cuando más lo he necesitado, quien me apoya, motiva, aconseja y sobre todo cree en mí. Gracias por estar a mi lado durante este largo proceso, por orientarme y preocuparse por mi formación profesional.

“Nada es imposible para quien tiene fe”

## ÍNDICE

### Apartado I

Conceptualización de la motivación.....1

### Apartado II

Impacto de la motivación en la relación enseñanza aprendizaje.....20

### Apartado III

El papel del docente en el fracaso escolar y su relación con la motivación....41

### Apartado IV

Satisfacción e insatisfacción docente.....47

### Apartado V

El contexto de la educación en México..... 63

### Apartado VI

Conclusiones y recomendaciones..... 64

## INTRODUCCION

El impacto de la motivación en el proceso de enseñanza y aprendizaje visto desde el docente de educación básica nivel primaria puede implicar no solamente a las autoridades educativas, sino también a la sociedad.

Las consecuencias pueden repercutir en el trabajo del docente y con ello tal vez a sus emociones, mismas que le impiden llevar una vida normal en los ámbitos; social, laboral y personal.

Hay que destacar que el trabajo docente es complejo y lleno de actividades a realizar , no nos olvidemos que su trabajo conlleva una carga que en ocasiones es difícil de mantener a flote , es ahí donde tal vez el docente ante tal estrés no puede sobrellevar estas presiones y decae.

Este tema es de importancia ya que si no se mira con detenimiento que es lo que ocurre con el docente , poco podremos hacer por él , ya que su labor no solamente le concierne a él , el aprendizaje de cada alumno también es responsabilidad de las autoridades educativas, mismas que deben dotar a las escuelas de las herramientas necesarias para que el docente pueda dotar a sus alumnos para que todos y cada uno puedan tener un desarrollo integral y la sociedad y con ello se habla de los padres de familia que deberían acompañar a sus hijos en su procesos de aprendizaje asi como también apoyar a los docentes para que estos se vean apoyados dentro y fuera del aula.

Probablemente la falta de apoyo por parte de los padres de familia y autoridades educativas es un desinterés que le afecta al docente y con ello directamente se ven afectados los alumnos, este es un problema de grandes proporciones porque nos encontramos ante un docente falto de motivación para enseñar y unos alumnos con un aprendizaje incompleto que arrastrará durante su vida escolar y laboral.

En el primer apartado abordaremos el tema importante y central de este ensayo, que es la motivación, se habla en primer instancia de cuál es su significado, para poder entender después cuáles son las teorías más representativas de este tema, retomadas de diversos autores, se habla de los diversos tipos de motivación y cómo estas pueden ser incentivadas, los instrumentos con los cuales puede ser evaluada la motivación, la motivación en los docentes y la repercusión positiva que tiene en estos, así como también de la motivación en el alumnado y como el trabajo en equipo entre docente y alumnado da buenos frutos que son de la motivación.

En el segundo apartado llamado “Impacto de la motivación en la relación enseñanza aprendizaje” , se define teóricamente cuál es el significado de aprendizaje para después pasar a definir cuáles son los tipos de aprendizaje , abordados por el psicólogo y pedagogo estadounidense David Ausbel, con énfasis en el aprendizaje significativo , después se habla del significado de enseñanza y cómo se logra esta gracias a las estrategias de enseñanza, cuales son las diferentes estrategias y porque se debe hacer uso de estas para lograr los objetivos que desea el docente.

En el tercer apartado titulado “El papel del docente en el fracaso escolar y su relación con la motivación”, se habla en primer instancia de qué es lo que realmente se podemos llamar práctica docente y los factores que en conjunto la conforman, pero esta práctica se ve afectada de diferentes maneras y por personas con las que convive el docente que provocan que su práctica dentro del aula no sea efectiva.

En el cuarto apartado llamado “Satisfacción e insatisfacción docente”, habla de cómo es que un docente desde su formación tiene insatisfacción hacia la profesión que va a ejercer y así como también tiene una insatisfacción interna , esta es incentivada en ocasiones por los padres de familia que no lo apoyan en casa, que no tienen expectativas positivas en la educación y las autoridades educativas que no les brindan a sus docentes y escuelas, las herramientas necesarias para poder lograr una enseñanza y aprendizajes adecuados, ahí es cuando desbordado de tareas por cumplir y los factores antes mencionados provocan el malestar del docente que lo

absorbe a tal grado que en ocasiones este enferma de manera física y mental y se ve obligado a renunciar al trabajo áulico.

En el quinto apartado llamado “El contexto de la educación en México” detalla cuál es el panorama social al que se enfrenta el docente en su día a día.

En el sexto apartado, a manera de cierre se habla de una posible solución de la motivación ante el proceso de enseñanza- aprendizaje, de cómo es posible lograr una motivación en el profesorado con la ayuda de los padres de familia y autoridades educativas, mismas que deben formar un trinomio en el que la enseñanza y el aprendizaje sean los objetivos importantes a cumplir, también el prevenir a tiempo este malestar en los docentes y cuál es la importancia de la motivación en los docentes.

## **Presentación**

El presente escrito tiene como objetivo generar reflexión en torno a la importancia de la motivación en docentes de educación primaria, así mismo tiene la finalidad de contribuir a la mejora de la práctica docente, y con ello favorecer el aprendizaje al fomentar un ambiente propicio para el trabajo colegiado.

Además se abordará el asunto de la falta de motivación o desmotivación, el impacto en el desempeño docente, las afectaciones físicas y anímicas que conforman el malestar docente, padecimiento que impacta directamente en el desempeño del ejercicio docente y con ello vislumbrar las posibles afectaciones que sufran los educandos.

## **APARTADO I**

### **Conceptualización**

El término motivación deriva del latín *movere* (moverse), el diccionario de la Real Academia Española lo define en su tercera acepción como ensayo mental preparatorio de una acción para animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

La motivación se constituye a partir de factores como la necesidad, deseos y expectativas. Siendo la necesidad el factor más importante a destacar ya que a partir de esta manifestación es lo que va a mover al individuo para conseguir aquello que le hace falta.

La idea de movimiento está implícita en las ideas de sentido común sobre motivación, supone algo que queremos alcanzar, algo que nos mueve y que nos ayuda a completar tareas (Pintrich y Schunk, 2006: 5).

“...en términos educativos podemos rescatar las ideas de Pintrich y Schunk, quienes definen la motivación como el proceso que dirige hacia el objetivo o meta de una actividad, que la instiga y la mantiene. Por lo tanto es más un proceso que un producto, ya que implica la existencia de objetivos, que



requiere cierta actividad (física o mental), misma que es implícitamente decidida y llevada a la práctica por la persona” (Pintrich y Schunk, 2006: 3).

“El concepto de motivación designa, la abstracción de una de las propiedades del proceso vital de su inestabilidad, de su afán. Aun cuando encontremos donde comienza el deseo, hallaríamos que existen todavía otros estados, de tal forma que se pueda decir que más que una suma de estímulos son un complejo entramado de impulsos que actúan más bien en un proceso de fusión conjunta que una simple adicción mecánica” (Murphy, 1947: 32).

En el ámbito cognitivista, los trabajos de Weiner o Pintrich siguen incluyendo aspectos que tienen en común la argumentación de que los organismos pueden actuar de una forma propositiva para conseguir metas anticipadas previamente. (Covington, 2000:34).

Existen teorías explicativas de la motivación, a continuación se presentan con la finalidad de reconocer la que provea de mayor argumento y sustento teórico en referencia a la motivación docente.

**1. Motivación como reducción de impulso**, defiende que el factor biológico, se debe tener equilibrio interior (homeostasis) es el determinante de la conducta, el representante de esta corriente de Hull (1943). Se inicia con la aparición de una necesidad que se entiende como un desequilibrio biológico, y con ello se manifiesta en el impulso que genera la energía reequilibradora; esta energía necesita concretarse meramente en la conducta.

**2. Motivación como incentivo**, el valor del objeto que impulsa a la acción, no sólo está en las características del mismo como restaurador del equilibrio, sino en la capacidad para producir placer que lo hace agradable o rechazable; la variable afectiva es la relevante en este tipo de motivación; el miedo es un factor motivante para poder escapar o evitar una situación a la que no nos sentimos capaces de afrontar, el motivo de logro y de evitación de fracaso en el plano de las aspiraciones

afectivas y sociales, es por ello que los motivos e incentivos están encaminados hacia la motivación ya que sin motivo no hay incentivo ni tendencias de evitación.

**3. Dentro de la corriente cognitiva** "...se encuentran las expectativas, la discrepancia entre preceptos y conceptos – disonancia cognitiva, estas son las que impulsan la actividad de la conducta, esta corriente destaca las fuentes intrínsecas de la motivación ante las extrínsecas. Es por ello que la "motivación" se basa en las elecciones, decisiones, planes, intereses, objetivos y cálculos sobre las posibilidades de éxito o de fracaso" (Woolfolk, 1983: 56).

En este tipo de teoría el sujeto es considerado como activo y curioso.

### **Teoría de la atribución**

Las atribuciones son aquellas causas percibidas de los resultados de un suceso y estas influyen en las conductas de logro, en las expectativas de situaciones futuras, reacciones afectivas influyendo también en la motivación.

Ya que por lo regular los alumnos atribuyen el éxito o el fracaso a factores como la capacidad, esfuerzo, dificultad, suerte, estado de ánimo, ayuda, historia personal de éxito o fracaso y comparación con los demás, entre otros factores que intervienen para que los alumnos consigan los logros que esperan.

**4. En la corriente humanista**, los factores que activan la conducta humana dirigida hacia la motivación son la necesidad de dar sentido a la propia vida y alcanzar la autorrealización personal promueve las conductas tendientes a alcanzar los fines de la existencia, destacan la libertad personal, promoviendo la elección, autodeterminación y el desarrollo personal. Esta corriente promueve los factores intrínsecos de la motivación frente a los extrínsecos al igual que la corriente cognitiva.

Uno de los autores principales dentro del enfoque humanista es Maslow, ya que es autor de una de las teorías más importantes y conocidas de la motivación, la teoría

de la satisfacción de las necesidades o de la motivación del crecimiento en donde la gratificación de la necesidad es el principio fundamental para el desarrollo.

La autorrealización, apreciación estética y los logros intelectuales se denominan necesidades de crecimiento; cuando estas son satisfechas, la motivación del sujeto se incrementa para conseguir mayores logros y estas nunca son del todo satisfechas.

La autoestima, pertenencia, seguridad y necesidades fisiológicas son necesidades por deficiencia y cuando estas no se satisfacen, la motivación aumenta para conseguir demandas y una vez que ya están cubiertas, la motivación disminuye.

### **Teoría de Rogers**

Rogers tiene presente que el aprendizaje debe estar centrado en el alumno, para que este se desarrolle al máximo. Defiende que la educación debe ser libre y abierta, en donde el alumno sea capaz de elegir, lo que implica que el profesor realice actividades atractivas para que el educando elija aquellas que le son estimulantes o que para ellos les sean significativos.

Para que este tipo de educación se lleve a cabo de manera satisfactoria es necesario que haya un equilibrio entre la libertad y el control.

**5. En la corriente conductista**, "...la conducta se activa por estímulos tanto internos como externos; el aprendizaje o los hábitos determinarán posteriormente la dirección que tomará la conducta, se amplía la concepción conductista tradicional sobre la motivación e incluyen factores cognitivos como las expectativas, las intenciones, las previsiones y las autoevaluaciones" (Martínez, 2002:12).

### **Motivación como reducción de impulso**

Se considera que la motivación se da a partir de las necesidades biológicas del organismo, y estas provocan estados internos de impulsos lo que producen las conductas realizadas por el individuo.

Los impulsos tienen dos funciones:

\*Activar la conducta, producirla, impulsar al organismo a la acción.

\*Dirigir la conducta, estableciendo que experiencias son consideradas como agradables, y qué hábitos o comportamientos se desarrollarán a partir de la reducción del impulso.

### **Motivación como refuerzo**

De acuerdo a la teoría del impulso, cuando hay una reducción en el impulso se genera un efecto reforzador sobre la conducta que la ha precedido. La motivación, basada en el esfuerzo o recompensas externas generalmente se llama motivación extrínseca.

### **Teoría del aprendizaje social**

Bandura y Walters (1963). Incluyen a este enfoque factores como son las expectativas, intenciones, anticipaciones y la autoevaluación. Bandura también ofrece otra fuente de motivación que es el establecimiento de metas, que se convierten en el estándar que permite evaluar el desempeño que se tiene ante la realización de alguna actividad.

**6. En la teoría general**, analiza las formas en que interactúan los distintos elementos que entran el juego; es decir, a los situacionales, fisiológicos y cognitivos, este sistema controla los procesos biológicos liberando sustancias químicas apropiadas cuando tiene conocimiento de la inadecuación o la adecuación del comportamiento, facilitando la plasticidad del comportamiento humano.

“...el comportamiento motivado es un proceso “articulado” en fases o momentos específicos que se concretan en estas:

-Se inicia con un cierto desasosiego interior que podemos llamar. Necesidad, carencia, impulso, deseo, interés.

-Se crean las expectativas en relación con la dirección, la anticipación del futuro, o la referencia al objeto.

-Se actúa para conseguir un objetivo o para acercarse más a él.

Satisfacción de la necesidad y final del desasosiego final” (Martínez, 2002: 32).

## **7. Enfoque psicodinámico**

### **Motivación inconsciente**

Este tipo de motivación tiene de referente a Freud, en donde toda conducta está motivada sobre una base hedonista o de placer-dolor. Freud afirmó que las personas están esencialmente motivadas hacia la liberación o catarsis de la energía psíquica (libido). De esta manera sostiene que las acciones realizadas por el hombre son impulsadas por dos clases de instintos inconscientes que son el sexo y la agresión.

### **Teoría de necesidades de Murray**

Murray toma como punto de partida la necesidad para explicar tanto la motivación como el desarrollo de la personalidad.

De tal manera que para él, la conducta se explica mediante la combinación de dos factores, el primero es la necesidad, es de carácter interno y son todas aquellas tendencias personales del sujeto y el segundo es la presión ambiental, este es de carácter externo y son aquellos estímulos que inciden sobre el sujeto, desencadenando la necesidad.

Delimitando así la motivación en el campo pedagógico, se plantea como un factor importante dentro del aula, ya que de esta depende que los alumnos estén interesados en los contenidos vistos en clase.

Estudiarla consiste en analizar cuáles son los factores que hacen a las personas emprender determinadas acciones dirigidas a conseguir objetivos (Tapia y Caturla, 2005:69), la motivación académica se entiende como un factor consciente para el

logro de aprendizajes dentro del cual intervienen factores internos y externos que hacen que aparezca o se extinga.

La disposición juega un papel importante, ya que los sujetos poseen disposiciones innatas motivacionales a las que llamamos protomotivos, estas tendencias están ligadas a otras más complejas de las cuales se aprenden con el paso del tiempo pero el objetivo al final de ambas es la motivación por conocer.

### **Tipos de motivación**

Existen diversos tipos de motivación, dentro de los cuales se pueden encontrar características multifactoriales pero con una característica en común, ya que tienen la capacidad de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo claro.

En primer lugar está la motivación extrínseca (externa) e intrínseca (interna), las relaciones entre estos dos tipos de motivación no siempre han sido entendidas del mismo modo a lo largo de los últimos veinticinco años (Lepper y Henderlong, 2000:67), en un primer momento se concibieron como orientaciones opuestas, durante la década de los setenta ya que se creía que ambos tipos de motivación eran incompatibles.

Después se consideró que podían coexistir ya que hay conductas a las que no podemos identificar de forma exclusiva y pueden retomar parte de ambas esto fue comprobado por Lepper y Henderlong, en algunos niveles educativos la motivación intrínseca se ve deteriorada, porque conforme van creciendo los alumnos se va extinguiendo ese deseo innato por aprender y es por ello que las instituciones educativas han intentado diseñar modelos educativos con ambos tipos de motivación.

- **Motivación relacionada con la tarea o motivación intrínseca.** La propia materia de estudio despierta en el individuo una atracción que le impulsa a profundizar en ella y a vencer los obstáculos que se puedan ir presentando a lo largo del proceso de aprendizaje. El refuerzo en el proceso lo encuentra el alumno en el hecho de ir avanzando, al ver que al dominar unos conceptos y

unas técnicas le abren las puertas hacia nuevos conceptos y técnicas que le permitirán ir profundizando y dominando la materia objeto de estudio.

- **Motivación relacionada con el yo, con la autoestima.** Los procesos de aprendizaje incluyen muchos aspectos de tipo afectivo y relacional. Los éxitos y fracasos que vamos obteniendo van definiendo el concepto que tenemos de nosotros mismos (autoconcepto).

“El autoconcepto, incluye un conjunto amplio de representaciones (imágenes juicios, conceptos) que las personas tenemos acerca de nosotros mismos, que engloban aspectos corporales, psicológicos, sociales y morales. Los niños y los adolescentes con un alto nivel de autoestima obtienen mejores resultados en la escuela” (Fierro, 1990: 34).

- **Motivación centrada en la valoración social (motivación de afiliación).** Satisfacción afectiva que produce la aceptación de los demás, el aplauso o la aprobación de personas o grupos sociales que el alumno considera superiores a él. Este tipo de motivación manifiesta unas relaciones de dependencia.

**4.-Motivación que apunta al logro de recompensas externas.** Premios, dinero, regalos que se recibirán cuando se hayan conseguido determinados objetivos de aprendizaje (Tapia, 2005: 70).

#### **5.- Motivación internalizada**

Este tipo de motivación es más accesible y realista, ya que supone que el sujeto asuma a nivel personal, como propios, valores y actitudes que llega a considerarlos importantes después de cierto tiempo de haberlos llevado a la práctica. “Los alumnos que poseen una motivación internalizada trabajan para mejorar su educación, por sentido del deber o porque asumen que es importante conocer al máximo de cosas posibles”.

Los tipos de motivación y su desarrollo no se dan de manera aislada, no es solo para algún tipo determinado de persona, siempre y cuando exista disposición por parte de la persona, se pueden cumplir los objetivos que se llegasen a plantear, son una herramienta importante para quien hace uso de ellas ya que pueden utilizarse en conjunto para el logro y consecución de objetivos.

El uso de factores motivadores dentro del aula son herramientas con doble intencionalidad, ya que favorecen el aprendizaje del alumno de manera distinta a la tradicional, en la que solo se enseñan los contenidos de manera discursiva y repetitiva sin la intención de adentrar al alumno en los contenidos para que estos le den significatividad.

Su influencia es positiva para los alumnos porque cubren sus necesidades educativas a un nivel didáctico, en el que se busca despertar la curiosidad e interés pero también se les implica en este proceso y el docente se hace partícipe de los éxitos y fracasos de sus alumnos, es una parte importante la valorización que hace el docente hacia sus alumnos, para que estos se sientan en un ambiente positivo, en el que trabaje para alcanzar nuevos éxitos y aprenda de sus fracasos.

El docente, el alumno, la motivación y el aprendizaje, van de la mano, como un constructo educativo que tiene como fin el aprendizaje significativo y positivo para los alumnos y para el docente, el factor principal del que se habla en estos apartados es la motivación, misma que el docente debe dominar para poder acercarse a una enseñanza libre, significativa y apta para sus alumnos, quienes no solo se apropian de contenidos ya estructurados, sino que utilizan a su favor ese factor motivacional olvidado por años, y que es de importancia para su desarrollo tanto intelectual como emocional, para poder desenvolverse de manera autónoma y positiva dentro y fuera del aula.

### **Evaluación de la motivación**

Se puede hacer uso de diversos instrumentos para evaluar la motivación, estos son los más utilizados:



- **Observación conductual**

Puede realizarse a través de la observación natural, la observación con participación o la observación en situaciones simuladas o de role-playing.

- **Informes de otras personas**

Los informes elaborados por personas que pertenezcan al entorno de los alumnos es otra de las formas prácticas para evaluar la motivación de estos, se pueden elaborar escalas de distintos formatos como: las Escalas de puntuaciones sumadas o “Escalas Likert”, Escalas de valores escalonados o “Escalas Thurstone”, escalas de diferencial semántica o “Escalas de Osgood” y las Escalas acumulativas o “Escalas de Guttman”.

- **Entrevista**

Con la entrevista se puede inferir cogniciones y expectativas: lo que el sujeto piensa de sí mismo, comprender las situaciones conflictivas que está viviendo y que puede modificar su motivación.

- **Cuestionarios**

Los cuestionarios, a pesar de sus limitaciones son los instrumentos más utilizados para evaluar la motivación de los alumnos. Han dado buenos resultados los denominados “locus de control” o de “responsabilidad por el logro intelectual” y los basados en el análisis factorial de rasgos. Es una escala para evaluar las creencias de los niños que ellos, en lugar de fuerzas externas, son responsables de sus éxitos y fracasos académicos intelectuales, cada uno de los ítems describe una experiencia de logro positiva o negativa seguida por sus dos alternativas de respuesta.

- **Técnicas proyectivas**

Entre las técnicas proyectivas basadas en la teoría psicoanalítica. A través de la interpretación que el sujeto le da a una serie de láminas con dibujos, el entrevistador puede notar aspectos de la personalidad del individuo, por ello también se le conoce

como técnica de la interpretación de imágenes donde se muestra cuáles son los impulsos que guían a la persona, sus emociones, sentimientos, conflictos y complejos.

### **La motivación docente**

Es más imprescindible la motivación del docente que la del alumno, porque este es quien genera las emociones y dinámicas dentro del aula, un docente motivado es una pieza fundamental para que se dé una enseñanza verdaderamente significativa.

“..los neurólogos descubrieron que las neuronas espejo, camaleonizan al ser humano con su entorno, esto quiere decir que si un docente sonríe, puede tener alumnos sonrientes, un docente que es apasionado con su práctica tiene probabilidades altas de crear alumnos apasionados con lo que hacen a contra parte, si es aburrido al que no le gusta lo que hace no despertará nada positivo en sus alumnos” (Day.C.2006:56).

¿Cómo se puede motivar al docente?, es uno de los retos que debe afrontar el sistema educativo, ya que con ello aumentan las probabilidades de un aula positiva. Ahora pongamos el ejemplo contrario: Un profesor sin motivación convertirá su aula en un espacio poco interactivo y falto de felicidad. Toda persona que elige esta carrera, es porque se cree capaz de enseñar y debe emplearlo de la mejor manera posible, pues los talentos se deben utilizar con calidad, de no ser posible, no se podrá crecer dentro del aula.

También debe sentir el deseo de ayudar a mejorar la calidad educativa de su entorno, contribuyendo en su país para una reforma educativa, aportando lo mejor de sí, reconociendo su figura, siendo clave en el proceso educativo, debe poseer valores y actitudes que lo enaltezcan, ya que los estudiantes lo ven como un ejemplo a seguir.

El término motivación lo define Martín Sánchez como “el conjunto de factores internos que junto con los estímulos externos de la situación determinan la dirección y la intensidad de la conducta de un sujeto en un momento determinado. Los motivos son aquellos factores que originan, dirigen y mantienen una determinada conducta” (Sánchez, 2009: 25). La motivación del docente se suele explicar de manera similar a la del alumno, haciéndose referencia al placer por enseñar y compartir el hecho educativo con los aprendices, motivación intrínseca, o a los premios y satisfacciones que pueden recibir de los alumnos, motivación extrínseca. Estos términos provienen de la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan, reelaborada más tarde por Noel, Clément, Pelletier y Vallerand (2003) que establece que las orientaciones motivacionales pueden clasificarse según el grado de elección, de autodeterminación por parte del sujeto.

Para muchos la carrera no es atractiva, pero sin duda alguna, es de suma importancia para el que tiene la oportunidad de ejercerla, pues tienen la oportunidad de formar los futuros profesionales de la sociedad, es por eso que cada educador debe mostrar una actitud positiva en el entorno donde se desenvuelve, ya que la escuela es el segundo hogar de los alumnos y debe existir en ella una atmósfera adecuada donde pueda sentirse en confianza y con disposición de aprender, encontrando el apoyo necesario para mejorar su desempeño físico, social, emocional y escolar.

Al docente debe gustarle disfrutar y sentir pasión trabajando con niños, niñas, y adolescentes, ya que de ahí va a depender la motivación en su práctica, éste debe innovar, crear, respetar, cooperar y mostrar empatía por las vivencias y ocurrencias de sus alumnos, vivir cada día como si fuera una experiencia de aprendizaje grata, al gustarle su trabajo, se va a ir desarrollando y aprendiendo con el tiempo, dará lo mejor de sí, sentirá satisfacción en su desempeño laboral, generándole confianza , sintiéndose comprometido con brindar cada día una mejor enseñanza.

Como consecuencia, la escuela va a mejorar, obtendrá mayor rendimiento académico, brindará un aprendizaje integral, que no sólo promoverá lo formativo sino, que existirá un complemento en lo emocional, físico e intelectual.

“Ante métodos de enseñanza que se han ido imponiendo, emerge un cambio de paradigma educativo cuyo centro de gravedad es el aprendizaje y la persona que aprende. El docente “se enfrenta hoy a una situación de cambio en la que se le solicita que asuma un rol diferente al hasta ahora asignado, no sólo ha de ser el especialista que conoce bien la materia y sabe explicarla sino que ha de dar un giro a su orientación y convertirse en el profesional del aprendizaje, en el supervisor de la formación del estudiante (Rodríguez, 2002:53).

De forma similar, Tébar (2003) sugiere que el quehacer didáctico del enseñante como trasmisor ha de ser limitado y que el proceso de enseñanza ha de centrarse en asesorar y proveer al alumno de los recursos más adecuados para cada situación. Numerosas investigaciones sobre la función y el rol del profesor en el aula (Skaalvik 2007; Pozo y Pérez, 2009; Pérez Cañado, 2010) destacan que:

“... la función del profesor es fundamental para promover un cambio en las actitudes, los estereotipos, los valores y la motivación de los estudiantes. Ser enseñante compromete a la vida personal y profesional del docente, una negativa disposición del estudiante hacia el aprendizaje puede anular el valor de la intervención del profesor”

Como apunta Day (2006: 32), involucrarse emocionalmente en exceso tiene sus consecuencias negativas en la motivación del profesor. Del mismo modo que la motivación es esencial para el éxito en el aprendizaje, también lo es para la consecución exitosa del proceso de enseñanza.

Estos planteamientos ponen de manifiesto la difícil labor del docente que ha de generar las condiciones favorables para potenciar el proceso de aprendizaje y tomar conciencia de los sentimientos, acciones y pensamientos del alumno, pues como

afirma Laguna González (2009:8) “en el momento del aprendizaje, nuestros alumnos se encuentran determinados por su entorno, por sus preocupaciones, quizás minúsculas a nuestros ojos, pero prioritarias para ellos”. En definitiva, en este contexto educativo, el docente se convierte en un individuo activo que pone al alcance del alumno las herramientas necesarias para que construya su propio conocimiento, en oposición a las tradicionales funciones de director, orquestador o instructor (Pérez Cañedo, 2010: 105).

“...la motivación del profesorado ha de abordarse desde diversos aspectos:

- Individual. Autosatisfacción por el trabajo bien hecho y el cumplimiento de los compromisos y responsabilidades.
- Equipo de ciclo/ Departamento/ Comisión pedagógica, etc. Producto de un mutuo intercambio y coordinación.
- Claustro de profesores. En toma de decisiones.
- Grupo de alumnos y padres de alumnos. En el respeto por su trabajo y autonomía, así como en el reconocimiento del esfuerzo, orientación y modelo.
- Equipo directivo. Ejerce una fundamental tarea en este sentido; del equipo depende en buena medida el clima de trabajo y la cultura del centro en el que trabaja.
- Comunidad educativa. Valorando el trabajo en su conjunto y apoyando las líneas de trabajo acordadas.
- Servicio de Inspección Técnica. Prestando el asesoramiento técnico que necesite, resolviendo sus dudas y propiciando la comunicación.
- Administración educativa. Acercándose al trabajo docente, valorándolo en su justa medida y compensando en todas sus vertientes.
- La sociedad. Reconociendo el papel que desempeña en su seno y la trascendencia de sus funciones en la articulación social, la

consecución de un modelo ampliamente compartido, basado en una serie de valores fundamentales. Superando el enfoque docente de enseñanza para llegar al educativo. No descargando todo el peso del sistema en el profesorado; compartiendo con él la responsabilidad de la formación de los ciudadanos” (Bris:74-75).

### **Motivación en los alumnos**

En un contexto de aula, la motivación está relacionada con la experiencias subjetivas de los estudiantes, en concreto la disposición favorable para participar en las actividades planteadas y en los motivos para hacerlas (Vidal, García y Pérez ,2010).

La vida académica de los estudiantes es compleja y plantea grandes desafíos al transcurrir los años .Los docentes y los padres de familia tienen expectativas altas acerca de lo que deben hacer los alumnos dentro del aula y que estas las cumplan de manera satisfactoria.

Pero para que los alumnos respondan de una manera adecuada a estas exigencias, los alumnos deben estar motivados, es decir que estos se encuentren dispuestos a dedicar la energía necesaria para llevar a cabo todas las tareas que se les piden y junto con ello deben disponer de un sin número de creencias, valores y metas que les ayuden a determinar de qué manera llevarlas a cabo, cómo ser persistentes para lograrlas y cómo tener los criterios necesarios para saber si su tarea fue terminada de manera satisfactoria.

“...los estudios revisados (Berliner y Calfee, 2006; Schunk et al., 2008; Wentzel y Wigfield, 2009) demuestran que, aunque los estudiantes cuentan con un cierto bagaje motivacional (creencias, expectativas y metas) cuando acuden a las clases, el contexto instruccional inmediato que afecta de manera muy importante a su motivación para aprender” (Vidal, García y Pérez, 2010).

“...los niños no heredan un nivel dado de motivación para cumplir sus objetivos, pero tiene que ver en gran medida con sus primeras experiencias de pequeños, la motivación de logro es fuerte en el caso de niños con padres que han sido cariñosos y solidarios, padres que alientan los esfuerzos de sus hijos y dan recompensas a cambio de ello, fomentando que sean independientes, desinhibidos y que tengan confianza en sí mismos y en las decisiones que toman.

Los numerosos objetivos, intenciones, necesidades, impulsos, afanes, esperanzas y deseos que constituyen las fuerzas de la motivación en la vida de un joven no siempre operan todos en la misma dirección. Es más, muchos de los motivos que guían la conducta de los estudiantes en el salón de clases están, en gran medida, fuera del control del profesor. Por ejemplo, el deseo de aprobación de sus compañeros ha distraído a muchos niños de las tareas escolares y, por ello, dejan de esforzarse” (Howe, 2000:45).

El alumno requiere incentivar su motivación para aprender y así poder desarrollar conocimientos, actitudes y estrategias que le ayuden en un futuro a enfrentarse al mundo académico, resolver problemas de su entorno social y cuando crezca, afrontar de manera positiva el mercado de trabajo.

“...un estudiante motivado está comprometido de manera activa en su proceso de aprendizaje, con las tareas que suponen un reto, se esfuerza por llevarlas a cabo y persiste ante las dificultades que se le plantean durante el proceso, se centra en el dominio y comprensión de los contenidos, manifiesta entusiasmo ante el aprendizaje y es optimista ante los fallos existentes durante la realización de tareas y al final del día se siente orgulloso de sus logros.

Por el contrario, los estudiantes poco motivados son más pasivos; muestran poco esfuerzo ante las tareas que frecuentemente lo hacen por razones extrínsecas, como evitar el castigo u obtener algún premio relacionado con

la tarea: No disfrutaban de las tareas escolares y las evitan siempre que pueden” (Vidal, García y Pérez, 2010, p.50).

“...el docente tiene el trabajo de captar la atención de los alumnos, los mecanismos para poder hacerlo pueden ser muchos: despertar la curiosidad, darles a conocer la importancia que tiene para sus vidas lo se va a aprender, pedir su colaboración, pidiéndoles que sean ellos mismos los que inicien la sesión, dejándoles participar activamente, después deben mantener el interés para lo cual habrá que variar y diversificar las actividades, también pueden activar los conocimientos previos, utilizando un discurso jerarquizado, hacer uso de medios audiovisuales y tecnológicos y por el lado emocional, se le puede expresar a los alumnos que se les acepta incondicionalmente, creando un canal de comunicación y confianza en el cual se les ha de escuchar, dejar intervenir y hacer eco de sus preguntas y opiniones (Tapia, 2005:54)”.

Todas las acciones que ejecuta el docente dentro del aula, repercuten de manera potencial sobre la motivación de sus alumnos, las acciones tales como el establecimiento de metas, el uso de recompensas y los halagos, se deben considerar como significativas las actividades relacionadas con la instrucción, como es el agrupamiento de los estudiantes, los tipos de tareas que se les piden, criterios de evaluación, así como los procedimientos que se utilizan ante la resolución de problemas de disciplina.

“...dada la estrecha relación entre autoconcepto, rendimiento y motivación, las estrategias y programas que hemos descrito para la mejora de ambos pueden aplicarse para mejorar la motivación; son especialmente útiles las siguientes: modelado, autoinstrucciones, resolución de problemas, tormentas de ideas, control de la ansiedad, los programas de enseñar a pensar” (Martínez, 2002:23).



“...desde la teoría atribucional, hay que evitar que los sujetos atribuyan sus fallos a la falta de habilidad porque es una causa incontrolable, estable y que produce juicios de baja eficiencia personal (¡No puedo!); y hay que enseñarles atribuirlos a la falta de esfuerzo o la utilización de una estrategia inadecuada, porque tales causas controlables conducen a juicios de alta eficiencia personal (¡Puedo!) “(UAM, 1990).

Pero ¿podemos afirmar desde la perspectiva psicológica que existen alumnos, profesores, personas desmotivadas?, no parece que así sea ya que, por su propia naturaleza, toda conducta es motivada, incluso la de no atender, la de desentenderse de lo que sucede en el aula (Martínez, 2002:65).

“...el maestro con vocación hace sentir al alumno que su acción no es por quedar bien con él como figura, sino porque es una acción de beneficio personal: esto es, hacer sentir al alumno las consecuencias de sus propios actos a largo plazo. Toda acción en educación tiene un consecuencia a corto y largo plazo; los maestros deben considerar ambas; no pensar y actuar como si todo se acabar al terminar el año escolar” (Ortiz, 2001, p.32).

El docente, principalmente es el responsable de promover e incentivar la motivación del alumnado dentro del aula, ya que él guía al grupo y como tal, los alumnos consideran su opinión importante ante el trabajo realizado en clase, su lenguaje hacia los alumnos tiene impacto emocional en ellos, ciertas etiquetas hacia los alumnos a los que no se les dificultan las tareas a diferencia de los que no las realizan con eficacia, son parte del lenguaje corriente dentro del aula y estos alcanzan un alto grado de valoración, haciendo que este tipo de juicios perjudiquen al alumnado, haciéndoles creer que no son aptos para la clase a comparación con sus demás compañeros.

“...la cuestión es saber que hay en el contexto inmediato o remoto que define el significado de la actividad escolar para el alumno que resulte motivante para algunos alumnos o para un alumno en determinados

momentos y desmotivante para otros, y por qué. Esto es, por qué los contenidos, el modo en que son presentados, las tareas, el modo en que se plantean. La forma de organizar la actividad, el tipo y forma de interacción, los recursos, los mensajes que da el profesor, la evaluación, la persona que la hace, la forma en que se hace y el contexto en que se inscribe” (Tapia, 1997: 87).

“...en el aprendizaje escolar, los momentos de la conducta motivada siguen un proceso similar:

1. Se despierta un interés: el objeto de aprendizaje adquiere un valor que lo hace atractivo y deseable.
2. Se crean las expectativas: importancia del trabajo, clase interesante, buena calificación.
3. La conducta se activa: el alumno atiende, reflexiona, consulta, soluciona problemas, etc.
4. Se experimentan las consecuencias de la conducta activada: es premiado con elogios si la conducta es la deseada.
5. Modifica su comportamiento: modifica intereses y expectativas, se tranquiliza el proceso momentáneamente.
6. El interés se extingue; otros motivos se hacen fuertes y se inicia un nuevo proceso motivador” (Martínez, 2002: 77).

Es indispensable que como punto de partida el docente genere un ambiente agradable en donde haya confianza y respeto, entre grupo de pares profesor-alumno, para que así el alumno se sienta en confianza y con ello se interese por estar en clase y por lo tanto de aprender a pesar de los tropiezos que llegara a tener.

El docente al fomentar la participación de los alumnos, les brindará confianza para que estos externen dudas, opiniones y críticas, sirviendo de retroalimentación del

tema visto, debe despertar la curiosidad de los alumnos comenzando las clases con preguntas o datos curiosos que despierten su interés y lo más importante es personalizar el trato con cada alumno, dedicarles un tiempo exclusivo para hablar sobre temas tanto académicos como extraescolares, ayudándolo a resolver sus dudas o canalizándolo con el especialista que necesita, con ello se logra una relación de confianza, en la que el docente conoce más a sus alumnos y sabe qué es lo que sucede en ellos para que estos aprendan o no.

## **APARTADO II**

### **Impacto de la motivación en la relación enseñanza aprendizaje**

#### **El aprendizaje**

En términos científicos, lo que mejor hace el cerebro humano es aprender. El aprendizaje a su vez, modifica el cerebro, con cada nueva estimulación, experiencia y conducta.

“...por tal motivo se puede decir que haciendo algo nuevo se genera un tipo de estímulo que llega al cerebro y desencadena el proceso de aprendizaje. Este puede ser interno como un debate o una tormenta de ideas o puede ser una nueva experiencia, como resolver un rompecabezas, después el estímulo se distribuye y procesa a varios niveles, por último tiene lugar la formación de una memoria potencial, esto es que las piezas están en su lugar de manera que la memoria se pueda activar con facilidad” (Sarramona, 2000: 78).

“...para los neurocientíficos, aprendizaje y memoria son dos caras de la misma moneda. No se puede hablar de una sin la otra, ya que si se ha aprendido algo, la única evidencia que se tiene de aprendizaje es el recuerdo, pero por desgracia, esta parte final del proceso de aprendizaje ha resultado ser un reto lejano de descubrir para los científicos, ya que cuando piensan que lo han descubierto, se dan cuenta de que hay múltiples

posibilidades, así que siguen buscando la respuesta definitiva (Howe, 2000: 78).

Es el cambio conductual o cambio en la capacidad de comportarse. Empleamos el término “aprendizaje” cuando alguien se vuelve capaz de hacer algo distinto de lo que hacía antes. Aprender requiere el desarrollo de nuevas acciones o la modificación de las presentes (Schunk y University, 1997:37).

Es un proceso que conduce a un cambio del comportamiento, a través de diversas experiencias: actividad, adiestramiento y observación, exige que se señalen metas y se organicen y reorganicen las experiencias, en esquemas más significativos de entendimiento y acción (Klausmeier y Dresden, 1968: 65).

Es importante recalcar que es una forma de comunicación, producto de la interacción de sistemas interpretativos, ya que se relacionan aquellos que tienen los alumnos y los que la escuela les proporciona.

El proceso del aprendizaje con propósitos se da en 5 pasos, en el primero el individuo tiene un motivo asociado con el cumplir una meta, el segundo paso de forma consiente el que aprende, orienta su atención hacia el objetivo y gasta energía en él, en tercer lugar realiza una serie de prácticas para mejorar el método ya conocido o aprender uno nuevo, en cuarto lugar aplica lo aprendido en experiencias anteriores e integra lo bueno y malo del uso del método y en quinto lugar se da el proceso de diferenciación e integración y se incorpora el método nuevo a un esquema de comportamiento donde se queda para ser usado en otro cuando se necesite.

“...el individuo aprende haciendo y experimentando, de acuerdo a su propia actividad vital, para desarrollarse, partiendo de sus necesidades e intereses, construye y se convierte en eje del proceso educativo, algunos fundamentos de la psicología genética en relación al conocimiento son:

a) El conocimiento no se recibe pasivamente, éste es procesado y construido activamente por el sujeto cognoscente.

b) La función cognoscitiva está al servicio de la vida, es función adaptativa, lo que le permite al conocedor organizar su mundo, sus experiencias y vivencias.

c) El conocimiento humano, es una representación mental, fruto de la permanente interacción del sujeto (conocedor) y el objeto (lo conocible); a la naturaleza del producto de esta interacción (conocimiento) y a la naturaleza de la realidad (lo conocible).

d) Para conocer un objeto, fenómeno o dato, el sujeto debe actuar sobre él, introduciendo transformaciones.

e) Todos los datos y hechos científicos surgen o son creados por estas interacciones.

f) Se construye el conocimiento a través de la interacción del sujeto (experiencia sensorial y razonamiento) y el objeto.

g) La acción constructivista se apoya en la estructura conceptual de cada alumno, parte de ideas y preconceptos que trae sobre el tema.

h) Confronta las ideas y preconceptos afines al tema de enseñanza, con el nuevo concepto científico que se enseña.

i) Aplica el nuevo concepto a situaciones concretas y lo relaciona con otros conceptos de la estructura cognitiva con el fin de ampliar su transferencia". (Calero, 2008: 21)

“...dentro del sistema educativo, se dice que la adquisición de aprendizajes es una de las garantías individuales del artículo tercero constitucional, considerado el motor del desarrollo personal y social, la educación adquiere relevancia como uno de los derechos humanos fundamentales. Conocer cómo se está cumpliendo este derecho en nuestro país, cuáles han sido los avances y cuáles son los desafíos, es una área necesaria para la toma de conciencia y de las decisiones que conduzcan al ejercicio pleno del derecho

a la educación de acuerdo con lo establecido en el artículo tercero de la constitución y en la Ley General de Educación” (Ramírez y Tapia, 2010)

Es por ello que el incremento de las posibilidades, que verdaderamente adquieran conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes y valores, la educación básica debe centrarse en las adquisiciones y los resultados efectivos del aprendizaje, en vez de prestar exclusivamente atención al hecho de matricularse, participar de forma continuada en los programas de instrucción y obtener el certificado final. De ahí que sea necesario determinar niveles aceptables de adquisición de conocimientos mediante el aprendizaje en los planes de educación y aplicar sistemas mejorados de evaluación de los resultados (UNESCO, 1990: 45)

### **Tipos de aprendizaje**

Ausbel considera dos tipos de aprendizaje: por percepción y por descubrimiento y el aprendizaje por repetición y significativo. Fundamenta su teoría en que el proceso de formación del pensamiento es producto de la organización sistemática de un fenómeno o estructura cognoscitiva. (Calero, 2008: 126).

El aprendizaje por recepción, se da cuando el contenido se presenta al final y en este se internaliza el material, de tal modo de que el alumno con el material pueda recuperarlo, reproducirlo en el momento que lo necesite, no es potencialmente significativo ni tampoco al momento de ser internalizado lo será, esto solo se logra si y sólo si, el material o la tarea sean potencialmente significativos y estos sean comprendidos e interactúan con los “subsunores” de la estructura cognitiva previa del que aprende.

El aprendizaje por descubrimiento involucra que el alumno reordene la información, la integre en una estructura cognitiva y reorganice y transforme la combinación integrada de manera que se produzca el aprendizaje deseado.

El aprendizaje repetitivo se da cuando los contenidos de la tarea son de manera arbitraria, cuando el alumno carece de conocimientos necesarios para que los contenidos resulten significativos, o si adopta la actitud de poder asimilarlos al pie de la letra y de modo arbitrario.

El aprendizaje significativo implica que los contenidos deben estar relacionados de modo sustantivo (no arbitrario) con los conocimientos previos que tiene el alumno. Ausbel recomienda que deben eliminarse los aprendizajes memorísticos que carecen de sentido para el alumno. Para que el aprendizaje sea significativo, se debe vincular su enseñanza a la experiencia del niño, y analizar los conceptos previos que tiene sobre el tema, de modo que los nuevos contenidos se organicen sobre los antiguos en un todo con significado (Calero, 2008: 128).

### **Aprendizaje significativo**

“...el concepto de aprendizaje significativo tuvo su existencia en los años sesenta cuando David Ausbel (1963-1968) propuso su teoría del aprendizaje verbal significativo. Sin embargo la pluralidad de este concepto en el contexto educativo es mucho más reciente. Hoy en día una buena enseñanza debe ser constructivista, promover el cambio conceptual y facilitar el aprendizaje significativo” (Moreira, 2000: 45).

David Paul Ausbel fue un psicólogo educativo que a partir de 1970 influyó en los procesos cognitivos en educación, a través de teorías y estudios relevantes para el aprendizaje dentro del aula, la teoría de Ausbel se centra de manera específica en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los conceptos nuevos elaborados a partir de conceptos previamente formados por el alumno en su vida diaria.

“Dentro del enfoque constructivista se considera que el aprendizaje humano es siempre una construcción interior, aun en el caso que el docente acuda a una exposición, esta no es significativa si sus conceptos no encajan en los conceptos previos de los alumnos. Para que se produzcan aprendizajes

significativos son necesarias dos condiciones: que el contenido sea potencialmente significativo (tanto desde el punto de vista lógico, como psicológico), y que el alumno esté motivado” (Calero, 2008:36).

“La psicología educativa trata de explicar la naturaleza del aprendizaje en el salón de clases y los factores que lo influyen, estos fundamentos psicológicos proporcionan los principios para que los profesores descubran por si mismos los métodos de enseñanza más eficaces puesto que intentar descubrir métodos por “ensayo y error” es un procedimiento ciego, y por tanto innecesariamente difícil y antieconómico” (Ausbel, Novak y Hanessian 1983; 87).

“El concepto central de la teoría de Ausbel es el de aprendizaje significativo, un proceso a través del cual una misma información se relaciona, de manera no arbitraria y sustantiva (no literal), con un aspecto relevante de la estructura cognitiva del individuo. Es decir, en este proceso la nueva información interacciona con una estructura de conocimiento específica que Ausbel llama “concepto sumidor (o subsunzor)” o, simplemente “subsumidor”, existente en la estructura cognitiva de quien aprende” (Moreira, 2000, p. 34).

“Ausbel plantea que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa se relaciona con la nueva información que debe entenderse por “estructura cognitiva”, se les llama así al conjunto de conceptos e ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización.

El aprendizaje significativo comprende la adquisición de nuevos significados y, a la inversa, estos son el producto del aprendizaje significativo. El surgimiento de nuevos significados en el alumno refleja la consumación de un proceso de aprendizaje significativo” (Ausbel, Novak y Hanessian, 1983, p. 67).



Los principios de aprendizaje propuestos por Ausbel, ofrecen el marco para el diseño de herramientas metacognitivas que permiten conocer la organización de la estructura cognitiva del educando, lo cual permitirá una mejor orientación de la práctica educativa, y ya no se verá como una labor que se desarrolla con “mentes en blanco” o que el aprendizaje de los alumnos comienza desde “cero” como tradicionalmente se miraba ya que los educandos tienen una serie de experiencias y conocimientos que permean a su aprendizaje y pueden ser aprovechados para su beneficio.

Aubel resume este hecho en el epígrafe de su obra de la siguiente manera: “Si tuviese que reducir toda la psicología educativa en un principio, enunciaría este: El factor más importante que influye en el aprendizaje es lo que el alumno ya sabe. Averígüese esto y enséñese consecuentemente”.

“Según Ausbel: “La asimilación puede asegurar el aprendizaje de tres maneras: proporcionando un significado adicional a la nueva idea, reduciendo la probabilidad de que se olvide ésta y haciendo que resulte más accesible o esté más fácilmente disponible para su recuperación. El nuevo material adquiere parte de su significado adicional de los elementos afines de la estructura cognoscitiva, que ya son significativos. Una segunda modalidad de fomento del aprendizaje mediante la asimilación consiste en evitar que la nueva idea se pierda u olvide rápidamente. En tercer lugar, la asimilación no solo protege del olvido, asegura que la nueva idea podrá recuperarse cuando sea necesario. La información verbal que está relacionada de forma significativa con ideas previamente adquiridas puede recordarse como parte de un conocimiento bien estructurado” (Calero, 2008, 120).

Es por ello que la característica más importante del aprendizaje significativo que la diferencia del aprendizaje mecánico, produce una interacción entre los conocimientos más relevantes de la estructura cognitiva y la nueva información , de tal modo ambas adquieren un significado y son integradas a la estructura cognitiva

de manera no arbitraria y sustancial, haciendo que se favorezca la diferenciación, la evolución y estabilidad de los subsensores pre existentes y de la estructura cognitiva por completo.

A contraparte, el aprendizaje mecánico, se produce cuando no existen los subsensores adecuados, haciendo que la información nueva se adquiera de manera arbitraria sin la interacción con los conocimientos previos haciendo que este nuevo aprendizaje no sea potencialmente significativo, es por ello que en todo caso el aprendizaje significativo tiene mayor impacto en el proceso de aprendizaje, dado que este facilita la adquisición de significados, la retención y la transferencia de lo aprendido.

Ausbel dice que el aprendizaje por recepción no es malo, lo que al docente debe hacer, es propiciar que este sea significativo a fin de que se le atribuya sentido para el que está aprendiendo.

Es importante destacar que el aprendizaje significativo tiene características que hacen que este sea significativo para quienes aprenden; es intercultural, porque cada alumno tiene las mismas oportunidades que sus demás compañeros, ya que cada uno aporta experiencias diversas de la forma en la que ven la realidad, es activo, porque se aprende de manera más significativa a través de la actividad, es cooperativo, porque gracias a ella se crean mejores condiciones de trabajo y avance en equipo y permite el desarrollo de la capacidad cognoscitiva, es fenómeno social porque las personas pueden aprender en comunidad, gracias a las actividades diversas en las que participan, es situado, porque las situaciones que se viven en su realidad son base para la construcción de su conocimiento dentro del aula y por último es un proceso interno, activo y personal, esto quiere decir que los conocimientos nuevos se relacionan con los previos, y esto depende en gran parte a la participación de los alumnos y cada uno le atribuye significado a lo que aprende, según sus experiencias.

La labor del docente, ante el aprendizaje significativo, es que este debe ayudar al alumno a descubrir qué y cuáles son los contenidos adecuados para ser significativos o importantes para él, debe construir una forma en la que el alumno este consciente de que lo aprendido le es útil y funcional, para que pueda ser efectivo el aprendizaje.

Es importante definir que para que un niño pueda aprender de manera significativa, el docente debe conocer que es importante para los niños, así como el nivel de desarrollo psicológico, emocional, gustos y necesidades para que se pueda partir de ahí y considerar que material es el adecuado según lo que se conoce previamente de los alumnos.

Dentro de los principios de la escuela constructivista, se puede decir que a diferencia de la escuela tradicional y su fundamentación en la que se habla que el docente aporta al niño todos los conocimientos pensando que este es alguien pasivo a quien introducir los conocimientos ya que se encuentra falto de conocimiento, es falso, ya que el alumno puede trabajar por si solo con guiado por el docente, ya que como nos lo mencionan los principios del constructivismo, este promueve la cooperación entre docente y alumno, haciendo que los dos aprendan durante el proceso de enseñanza aprendizaje , esto no significa que los niños hagan todo lo que quieran, sino que quieran todo lo que hacen, que actúen y no terceros actúen sobre ellos, esta autonomía es importante para el desarrollo de los alumnos ya que los ayuda a ser activos, autónomos, responsables y conscientes de su aprendizaje.

¿Qué debo tener en cuenta?	¿Cómo se hace?		¿Cómo sé que es una actividad significativa?
Consideraciones previas	Condiciones	Momentos	Indicadores
<ul style="list-style-type: none"> <li>*Contextualización</li> <li>*Competencia a desarrollar.</li> <li>*Procesos de aprendizaje.</li> <li>*Estrategias metodológicas.</li> <li>*Descontextualización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Partir de los saberes previos</li> <li>*Que los contenidos y recursos tengan sentido para el niño.</li> <li>*Crear ambiente de confianza y alegría.</li> <li>*Resolver situaciones problemáticas.</li> <li>*Posibilitar aprendizajes útiles.</li> <li>*Propiciar trabajo en grupo.</li> <li>*Estimularlos a trabajar con autonomía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Motivación</li> <li>*Despertar el interés</li> <li>*Recoger saberes previos.</li> <li>*Generar conflictos cognitivos.</li> <li>b) Básico</li> <li>El docente propicia en el niño un nuevo aprendizajes, habilidades destrezas, etc. El niño experimenta y reflexiona sobre lo que hace, construye su conocimiento.</li> <li>c) Aplicación</li> <li>El niño aplica el conocimiento construido, elabora cuadros,</li> </ul>	<p>Sabemos que la actividad está resultando significativa para los niños cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Disfrutan lo que hacen.</li> <li>*Se concentran en la tarea.</li> <li>*Participan con interés.</li> <li>*Interactúan con agrado entre ellos.</li> <li>*Se muestran seguros y confiados.</li> </ul>

		<p>afiches, cuentos, mapas conceptuales, etc.</p> <p>d)Evaluación Busca conocer el desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes, valores del individuo.</p> <p>e)Extensión Se propone otras actividades ligadas a la competencia desarrollada para ampliarla. Cada actividad debe dar lugar a otra que se vincule lógicamente a la anterior.</p>	
--	--	---	--

Cuadro 1 Actividades que sean significativas para los alumnos, obtenido de Calero, 2008:136.

Ausbel distingue tres tipos de aprendizaje significativo, los cuales son: representacional, de conceptos y proposicional.

El aprendizaje representacional, es el más básico de los aprendizajes significativos, del que dependen los demás. En él se le atribuyen significados a determinados símbolos, que en su mayoría son palabras, estas se identifican, y el individuo las simboliza, por ejemplo una palabra representa o equivale a algún significado, con determinados referentes.

Aprendizaje de conceptos, es un aprendizaje representacional, pues los conceptos de cierta forma son representados por símbolos en particular. Ausbel (1978: 86) define conceptos como “objetos, eventos, situaciones o propiedades que poseen atributos comunes y se designan, en una cultura dada, por algún signo o símbolo aceptado”.

Aprendizaje proposicional, en contraposición al representacional, no es aprender significativamente lo que representan palabras aisladas o combinadas, la tarea es más complicada, ya que la tarea es aprender el significado que está más allá de la suma de los significados de las palabras o conceptos que componen la proposición.

### **La enseñanza**

“Según Carls Rogers, el acto de enseñar es una función cuyo valor se ha exagerado enormemente, el profesor debe ser un facilitador del aprendizaje, en tanto las condiciones lo conduzcan a hacerlo aprendizaje del estudiante, si las condiciones los conduzcan a hacerlo de manera significativa o auto dirigida, “El objeto debe ser formar un grupo, incluyendo al maestro, y convertirlo en una comunidad de gente que quiere aprender de tal manera que ella misma facilita el aprendizaje o enseña a aprender” (Calero, 2008:120).

Es un concepto que ha evolucionado con el paso del tiempo, ya que se debe entender desde una perspectiva más abierta, en la que no solamente se adquieren

los conocimientos y habilidades para el entorno académico, sino para adquisición de competencias fuera del aula.

“La enseñanza es una actividad humana en la que las personas ejercen influencias sobre otras, estas influencias, se ejercen, de una parte, en relación de desigualdad de poder y autoridad entre profesor y alumnos, otras, responden a una intencionalidad educativa, es decir se llevan a cabo actividades que se justifican en su valor con respecto a fines deseables” (Contreras, 1990:45).

“Esta es una actividad intencional que obliga a sus responsables a colaborar de manera adecuada, es una práctica social, porque excede su comprensión como producto de decisiones individuales, ya que lo que sucede en el aula no depende de lo que quiera el alumno o el docente, depende totalmente de la estructuración y organización adecuado al modelo de futuro hombre de sociedad que se desea formar.

Esa transmisión cultural que llamamos enseñanza se concreta en situaciones que tienen estas tres características:

1. Unos comportamientos que son aprendidos por todos los individuos considerados normales por el propio grupo.
2. Los comportamientos que manifiestan los miembros jóvenes del grupo tras el aprendizaje han de ser similares a los de los adultos.
3. Como consecuencia de la enseñanza, las tradiciones culturales deben mostrar una acumulación de modificaciones a los largo de generaciones” (Vidal, García y Pérez, 2010, p. 21).

Para que haya enseñanza es necesario que el que enseña quiera que el aprendiz “aprenda algo”, y no solo “quiera que haga algo”, esta significación es crucial ya que resalta la diferencia entre humanos y primates a la vez que se define la característica esencial de lo que significa enseñar.

D. Premack y A.J. Premark (1996) confiesan que en veinte años observando chimpancés solamente han visto algunos casos que se aproximaban a este concepto de pedagogía, pero que no lo eran propiamente. No lo eran, o bien porque el chimpancé enseñaba para beneficiarse él mismo más que para que el otro aprendiera, o bien porque la intención del chimpancé no era realmente enseñar, sino evitar una circunstancia que a él mismo le molestaba, es por ello que es importante recalcar que a diferencia del chimpancé, los humanos hacen lo necesario para que sus alumnos aprendan por sí mismos y cuando estos alcanzan este nivel, el docente se retira, si el alumno no tiene éxito, el docente continua con su enseñanza hasta que sea necesario.

A diferencia de la práctica médica, que en gran medida ejecuta las prescripciones científicas de la medicina, la enseñanza no es una práctica orientada por la Didáctica. Participa, más bien del flujo de acciones políticas, administrativas, económicas y culturales, entreverada por las formas de conciencia vigentes y por las condiciones materiales de existencia.

La enseñanza se da dentro de un aula, y es parte de la reproducción de la estructura de la sociedad a la que pertenece, tal como lo expresa Lerena “desde su constitución, el sistema de enseñanza ha tomado a su cargo la tarea, no de suprimir la competencia en torno al acceso a posiciones sociales básicamente desiguales, sino, primero, la de consagrar esa competición, mejorando las condiciones de la misma y segundo la de consagrar esa desigualdad de posiciones como orden natural, legítimo incuestionable”.

Sin duda es importante el valor de todo lo antes mencionado ya que la enseñanza es un constructo complejo en el que intervienen distintas personas para llegar a un fin, es por ello que las acciones de la enseñanza, deben tener una justificación educativa en la que se deben integrar las aspiraciones que se tienen para la enseñanza, ya que se debe obtener un conocimiento profundo y que promueva más aprendizajes.



“Es por ello que la labor de cada maestro es invaluable ya que este ha de tratar de descubrir la forma en que la mayor parte de sus discípulos aprende conceptos y habilidades y adquiere otros conocimientos, si desea organizar las actividades didácticas con eficacia, incluyendo el contenido, los materiales y la duración de las clases. Se necesita mucha experimentación para reconocer el sistema de aprendizaje más eficiente” (Klausmeier y Dresden, 1968, p.54).

### **Estrategias de enseñanza**

“Una estrategia alude a un proceso con propósitos claramente definidos, a un conjunto de acciones que forma parte de un plan, programa o proyecto claramente establecido y por lo tanto, conlleva una intencionalidad manifiesta y visualizada en su forma final, contiene un máximo de conciencia y por ello puede tener un uso plenamente racional e intencionado” (Martínez, 2008, p.67).

El porqué de la utilización y aplicación de estrategias de enseñanza se debe a que son de utilidad para los docentes, ya que estos pueden diseñar y utilizar las estrategias para poder promover aprendizajes significativos en sus alumnos.

Su importancia se debe a que estas se utilizan, con la finalidad de cumplir un objetivo, logrando un desarrollo adecuado que propicie en el alumno un alcance más apropiado para obtener un aprendizaje significativo.

Por eso la estrategia es parte esencial dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que es un el sistema de actividades que le permiten al docente la realización de tareas con la calidad requerida, características flexibles y adaptables a las necesidades e intereses del grupo donde se va a trabajar.

Se utilizan para propiciar la ayuda ajustada a las actividades de los alumnos, se hace una aproximación impuesta en la que se realizan modificaciones y arreglos tanto en

el contenido y la estructura del material de aprendizaje, son de ayuda al docente ya que sirven como una herramienta para que pueda promover de manera eficaz en sus alumnos un aprendizaje comprensible que llegue a los alcances de todos y cada uno de ellos.

Las estrategias son dirigidas a los alumnos, para poder ayudarlos a generar aprendizajes de los cuales ellos se apropien y los utilicen en un futuro. Una vez que el alumno internaliza el conocimiento, podrá convertirse en alguien reflexivo que sepa el porqué, cuando y para qué utilizar los aprendizajes de los cuales se va a apropiarse, esto se hace con el fin de que estos no solo alcancen un nivel básico, sino que les sean útiles a lo largo de su vida.

El plan del docente es principalmente poner a trabajar a los alumnos en una o diversas estrategias, según qué objetivos quiere cumplir para cada sesión, con qué herramientas, los alumnos podrán llegar a la consecución de los objetivos previstos para el aprendizaje de los contenidos culturales propios de su nivel.

Las estrategias llevan un proceso, primero pasan por un filtro de planificación en el cual se establecerán metas en calendario, se evaluará y modificará la aplicación dependiendo de los datos arrojados y con estos pasos la efectividad de la estrategia recaerá en los criterios de planificación que lleva a cabo el docente.

Después se considera que la calidad del aprendizaje logrado por parte los alumnos no depende tanto de un supuesto coeficiente intelectual, ni del dominio de un buen conjunto de técnicas y métodos para estudiar con calidad, sino de la posibilidad de captar las exigencias de las tareas en una situación de aprendizaje determinada y controlada por los medios adecuados para propiciar dicha situación.

“...son procesos encaminados a facilitar la acción formativa, la capacitación y la mejora sociocognitiva, tales como la reflexión crítica, la enseñanza creativa, la interrogación didáctica, el debate o discusión dirigida, el aprendizaje compartido, la metacognición, utilización didáctica del error, etc. Todas ellas pueden ser consideradas como estrategias de enseñanza en

cuanto marcan un modo general de plantear la enseñanza-aprendizaje y generan practicas concretas para conseguirlo” (De la Torre y Barrios, 2002, p.56-57).

También debe recalcar que dentro del aula se lleva a cabo un proceso de enseñanza-aprendizaje construido en relación conjunta entre docente alumno que es única e irrepetible. Es por eso que es difícil considerar que existe una única, neutral y lineal manera de enseñar y no existe un método infalible que resulte efectivo y válido para cada una de las situaciones de enseñanza y aprendizaje a las que se enfrenta un docente, es por ello que debe tenerse en cuenta que cualquier estrategia utilizada y aplicada será diferente y singular en todas las ocasiones.

La enseñanza es una creación en la que el docente tiene como tarea tomarla e interpretarla como un objeto reflexivo en el que se deben buscar mejoras internas para que se dé un proceso completo de enseñanza-aprendizaje.

De hecho, no podrá hacer interpretación y lectura del proceso si no cuenta con un marco potente de reflexión (Coll y Solé, 1993, p.56), ni tampoco podrá engendrar propuestas sobre cómo mejorarlo si no cuenta con un arsenal apropiado de recursos que apoyen sus decisiones y su quehacer pedagógico.

Partiendo de lo anterior, el significado de las estrategias de enseñanza son “procedimientos que el agente utiliza de forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos” (Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolf 1991).Y, uniéndolo con lo anteriormente citado, las estrategias de enseñanza son medios o recursos para prestar la ayuda pedagógica.

Para que una estrategia didáctica logre su objetivo, debe partir del diagnóstico, por parte del docente, las necesidades de formación de sus estudiantes, las competencias a desarrollar, los objetivos a alcanzar, los contenidos que deben revisarse y las herramientas tecnológicas disponibles. Posterior al diagnóstico, el docente debe adaptar la estrategia para promover un ambiente donde se atiendan lo mejor posible dichas necesidades y se desarrollen las competencias requeridas.

Se debe tomar en cuenta que el docente ya cuenta con un bagaje muy extenso de estrategias, ya que conoce su función y efectividad de cada una, usándolas y enlazándolas a principios motivacionales, le sirven de herramientas para poder enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

“Además es necesario tener presentes cinco aspectos esenciales para considerar qué tipo de estrategia es la indicada para utilizarse en ciertos momentos de la enseñanza, dentro de una sesión, un episodio o una secuencia instruccional, con el objetivo obtener un aprendizaje significativo, estos cinco aspectos a saber son los siguientes:

- 1.-Consideración de las características generales de los aprendices (niveles de desarrollo cognitivo, conocimientos previos, factores motivacionales, etc.).
- 2.-Tipo de dominio del conocimiento en general y del contenido curricular en particular, que se va a abordar.
- 3.-La intencionalidad o meta que se desea lograr y las actividades cognitivas y pedagógicas que debe realizar el alumno para conseguirla.
- 4.-Vigilancia constante del proceso de enseñanza (de las estrategias de enseñanza empleadas previamente, si es el caso), así como del progreso y aprendizaje de los alumnos.
- 5.-Determinación del contexto intersubjetivo (por ejemplo, el conocimiento ya compartido) creado con los alumnos hasta ese momento, si es el caso” (Díaz, 1998:141).

Los factores mencionados anteriormente, en conjunto con la interacción son una justificación del porqué utilizar alguna estrategia y el modo de hacer uso de ella.

Las estrategias son seleccionadas a tal manera que los alumnos desarrollaran contenidos conceptuales, actitudinales y procedimentales más amplios acerca de los contenidos vistos en clase, siendo este el objetivo principal de la creación de las estrategias de enseñanza

## ¿Porque utilizar las estrategias de enseñanza?

“Está comprobado que el numero correcto de hallazgos a la mayor parte de los problemas escolares tiene una correlación muy directa con las habilidades previas que se necesitan para ello. Lo cual quiere decir que entrenarse en habilidades previas es más positivo que confiar en la inteligencia general de los estudiantes.

-Con la práctica de una observación muy cuidadosa.

-Con el empleo preciso del lenguaje.

-Con la recuperación de la mayor información concreta que ya se posee (memorización).

-Con el pensamiento reflexivo sobre unas cuestiones.

-Con el cultivo de la habilidad para resolver problemas.

-Con el desarrollo de la capacidad creativa a las cuestiones de aprendizaje”

(Gallego, 2004:34).

A continuación se detallan las estrategias de enseñanza:

Estrategias según el tiempo de aplicación.

Estas pueden utilizarse al inicio, se les llama (preinstruccionales), durante (coinstruccionales) o al termino (postinstruccionales) de una secuencia de enseñanza-aprendizaje. La primera clasificación de estrategias de enseñanza es a partir de su momento de uso y presentación.

### 2.- Estrategias preinstruccionales

Estas incentivan la curiosidad del alumno acerca del qué y cómo van a aprender; inciden en la activación y generación de conocimientos y experiencias previas. Sirven para que el alumno se ubique en el contexto conceptual apropiado y que genere

expectativas adecuadas. Las estrategias preinstruccionales más conocidas son los objetivos y los organizadores previos.

### 3.- Estrategias coinstruccionales

Apoyan los contenidos curriculares durante el proceso enseñanza-aprendizaje, ya que se hace uso de diversas herramientas para que el alumno mejore la atención y detecte la información principal, que logre una mejor apropiación y conceptualización de los contenidos de aprendizaje, organice, estructure y relacione las ideas importantes. Esta estrategia tiene funciones relacionadas con el logro de un aprendizaje significativo. Se pueden utilizar estrategias como: ilustraciones, redes y mapas conceptuales, analogías y cuadros.

### 4.- Estrategias postinstruccionales

Estas se están al final de la enseñanza y son de ayuda al alumno para que tenga una visión sintética, integradora y crítica del material. También le permiten valorar su propio aprendizaje. Las estrategias postinstruccionales son resúmenes finales, organizadores gráficos (por ejemplo cuadros sinópticos simples y de doble columna), redes y mapas conceptuales.

### 5.- Estrategias para generar conocimientos previos

Estas estrategias son dirigidas para activar los conocimientos previos de los alumnos o generarlos cuando no existan, ya que es importante para el aprendizaje la retroalimentación, para que los alumnos relacionen los contenidos nuevos con los previos. Esta activación de conocimientos sirve de dos formas, en primer lugar para que el docente conozca lo que saben sus alumnos, así como para poder utilizar tal conocimiento a su favor para que este le sirva de base para poder alcanzar nuevos aprendizajes.

La recuperación de los aprendizajes previos en la construcción del conocimiento es parte del clásico argumento de Ausbel, ya que dicha construcción no se puede llevar a cabo sin los conocimientos previos que permitan al alumno entender, asimilar e

interpretar la información nueva para que al abordar los nuevos conocimientos, reestructure y transforme nuevas posibilidades de conocimiento. La importancia de esta significatividad del conocimiento recae en la relación docente- alumno, el en que el docente es un guía que abre paso al conocimiento de sus alumnos, para que construyan y descubran en conjunto los nuevos contenidos.

Las estrategias deben emplearse antes de enseñar los nuevos contenidos a aprender, es por ello que el docente debe hacer una selección previa de los conceptos centrales del contenido que le va a proporcionar a los alumnos, tener expectativas acerca del aprendizaje esperado en la situación de enseñanza-aprendizaje y lo más importante, debe tener en cuenta cuales son los conocimientos previos de los alumnos para saber de qué manera los va a activar, si es que observa que los alumnos si los poseen o cuando los va a generar, en el caso de que los alumnos tengan pocos conocimientos previos.

Algunas estrategias empleadas para activar los conocimientos previos son: la actividad focal introductoria, que es un conjunto de todas aquellas estrategias que buscan activar y atraer la atención del alumno para así activar los conocimientos previos, la discusión guiada en la que tanto el docente como los alumnos dialogan acerca de un tema y en este ejercicio el docente los motiva para que expresen sus ideas ,dudas o preguntas acerca del tema y la actividad generadora de información previa, en esta estrategia se produce una reflexión en la que los alumnos se introducen al tema anotando que es lo que saben acerca de él.

La presencia de la motivación en la práctica docente, eleva la percepción de competencia que se desea desarrollar, insitando de manera positiva a los alumnos en la tarea que se les presenta, es por eso que debe concebirse como una herramienta que ayuda que la interacción educativa para que esta sea significativa.

La docencia que acompaña durante todo el proceso de aprendizaje, según los alcances de cada uno de los alumnos, influye en el tipo de acción elegida (dirección de la conducta), en el tiempo que pasará realizando tal acción (persistencia de la

conducta) y en el esfuerzo dedicado a la misma (De Caso Fuertes, García-Sánchez 2006: 478), es decir impacta en el desarrollo y la intención de las acciones de los estudiantes.

Colwell y Lindsey (2003) examinan los efectos de los tipos de interacción maestro alumno, los hallazgos de su estudio observacional, apoyado con entrevistas, confirman que las conductas que los profesores muestran, así como el clima social del salón de clases, afectan la cantidad y calidad de las interacciones dentro y fuera del aula, así como el aprendizaje y el autoconcepto de los alumnos.

Es por ello que un ambiente educativo anímicamente dispuesto incide a que los alumnos tengan disposición para poder realizar las actividades que se les piden en clase, hace que participen de manera positiva, se interesen, realicen las tareas que se piden en casa, se muestren positivos ante las evaluaciones y sus resultados y se conviertan en aprendices activos.

De ahí la importancia de la motivación en el docente, encausándola podrá influir en el alumnado, demostrando que los fracasos o los éxitos producto del esfuerzo que ha imprimido son importantes, sea o no sea positivo el resultado obtenido, creando con ello una relación de confianza y una manera positiva de evaluación en la que no solamente se califica por el resultado, sino por el esfuerzo realizado durante la tarea.

### **APARTADO III**

#### **El papel del docente en el fracaso escolar y su relación con la motivación**

Para comenzar el desarrollo de este apartado iniciaremos conceptualizando la práctica docente, entendida como la acción de propiciar la adquisición de nuevos conocimientos por medio de estrategias ajustadas a las necesidades educativas de los educandos.

Para ejercer el aprendizaje de los alumnos, la práctica del docente se compone de múltiples operaciones repetidas e interrelacionadas que se van haciendo habituales y que van conformando una manera de hacer que se refleje una manera de ser.



La práctica docente, por tanto, está compuesta de muchas operaciones que se van relacionando de determinada manera y convirtiéndose en hábitos que van conformando el “rito” educativo cotidiano (López, 2002:14).

“La práctica docente está constituida por una serie de características que, articuladas hacen que su trabajo sea realmente denominado “práctica docente”:

a) Modelo

Se emplea la palabra modelo para señalar esos patrones o constantes que los docentes realizan durante su práctica docente, y que permiten, precisamente, construir el modelo particular de determinada práctica, así “modelo” se refiere a la forma y situación articulada por el docente para pensar el contenido.

b) El contenido

Cada materia lleva una lógica de explicación, no es lo mismo dar una clase de Matemáticas, en la que se requiere la práctica o en Historia donde los alumnos aprenden con teoría.

Es ahí donde su papel recae en que este debe articular de manera adecuada los conocimientos de sus alumnos, a lo que van a ver en clase y de qué manera abordará el tema para ellos.

c) Subjetividad

Para este caso del espacio docente, tanto maestros como alumnos asisten a un curso, materia, clase, poseyendo conjuntos de significados que se refieren a saberes, creencias, ideas, juicios, emociones, expectativas e intenciones construidos a partir de sus historias personales, organizados, clasificados, ordenados de algún modo, en esquemas de pensamiento, mismos que se convierten en instrumento de aprehensión de lo nuevo por venir” (Martínez, 2008:19).

Esta subjetividad es crucial para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, dado que depende de la interacción docente-alumno, que la clase se lleve a cabo de manera adecuada, las concepciones del maestro, sus creencias y supuestos se ven reflejados en su actuar ante los alumnos.

#### d) Intersubjetividad

Son actos con los cuales los significados subjetivos de un “yo”, se objetivan para un “tú” por medio de gestos, palabras, posturas y acciones.

De modo que este “tú” pueda acceder a los significados subjetivos del que expone con la finalidad de construir, confirmar si la construcción significativas del “tú” corresponde con lo expuesto por el “yo” (Martínez, 2008:67).

Es una relación en la que el emisor habla y el receptor tiene una clara idea de lo que está escuchando y si no lo entiende, se comunica con su emisor para resolver el problema de comunicación que exista.

#### e) Proceso Cognoscitivo

Se refiere al proceso realmente construido en la práctica para comprender o entender el objeto de conocimiento (Bazdresch, 2002:48). Se trata de construir el ejercicio mental que los alumnos ponen como consecuencia del actuar del docente en el aula.

#### f) Contexto

Dentro de la práctica docente se refiere a la posición del sujeto que lo hace, es decir interactúa de manera distinta a la de alguna persona que se encuentre desarrollándose en otra disciplina, se distinguen al menos dos niveles de contextualización: los procesos sociales presentes en toda sociedad y los elementos que toma el docente para realizar su práctica dentro del aula, ambos tipos impactan de manera directa la práctica.

Así cuando hablamos de contexto hablamos de los elementos referenciales que usa el docente para situar su práctica, cuya detección y dilucidación permite ser potenciado, es decir, enriquecido, mejorado, ampliado y que sirva a su vez para desarrollar mejores niveles de comprensión del propio ejercicio educativo (Martínez, 2008:80).

Como vimos en este apartado, la práctica docente es compleja dado que este se encuentra inmersa en un sistema, en un espacio institucionalizado como es la escuela, donde hay normas y reglas a las cuales debe aplicar dentro del aula donde pone en práctica lo aprendido, contando con herramientas para que pueda efectuar de manera positiva, dándole sentido a los procesos de enseñanza y aprendizaje, esta tarea es ardua ya que conlleva a que los alumnos aprendan y pongan en práctica ese conocimiento dentro y fuera del aula. Existe un factor determinante para que este proceso se lleve o no a cabo de manera satisfactoria y es que como veremos en el siguiente capítulo, el docente se enfrenta a diversos tropiezos que afectan su efectividad dentro del aula, detalladamente se mencionan los factores por los cuales se encuentra inhabilitado para realizar su trabajo de manera cotidiana y como es que afectan estos factores a su práctica y como directamente al aprendizaje de sus alumnos.

A pesar de ello cabe señalar que la educación básica se encuentra en uno de los niveles educativos en los que se presenta con mayor frecuencia el fenómeno de fracaso escolar, los datos de las pruebas aplicadas por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2004) y por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2003-2005) confirman que muchos alumnos mexicanos egresan de la primaria sin haber cumplido los objetivos de aprendizaje.

Éstos resultados son atribuidos con frecuencia a los docentes y como señalan Guevara, Ortega y Plancarte (2005), en la actualidad se reconoce que uno de los aspectos de mayor influencia en la calidad educativa y en los logros académicos de la población estudiantil, se refiere a las condiciones bajo las cuales los niños aprenden, específicamente los relativos al comportamiento del docente dentro de las

aulas (sus estilos de interacción y de enseñanza), ya que influyen de manera decisiva sobre el comportamiento y el aprendizaje de los alumnos.

En el análisis de estudios como los que se mencionan anteriormente, en ocasiones poco se considera que el ejercicio docente está caracterizado por diferentes funciones, no se aprecia la carga laboral que la profesión demanda, además del trabajo frente a grupo, el docente debe de asumir diversos papeles para asegurar que su práctica sea efectiva, es decir, debe ser tutor, formador, orientador, asesor, consejero, administrador, organizador de diversas actividades extraescolares y emplear la creatividad en la enseñanza y en la resolución de conflictos.

Diversos son los aspectos que se agregan a la carga de trabajo, por ejemplo el tamaño de la clase y en número de horas en el aula, existe una percepción generalizada que las clases más pequeñas permiten al profesor dedicar al alumno más tiempo y menos tiempo a la gestión general del aula, proporcionando una mejor enseñanza adaptada a las necesidades individuales de cada alumno y garantizando un mejor rendimiento.

Sin embargo las disposiciones administrativas respecto impacto de la demanda y la oferta que existe en el ingreso de las matrículas a las aulas, distan de ser decisiones que estén al alcance docente, sin embargo las consecuencias de las mismas en ocasiones sí se atribuyen al ejercicio docente.

“Aspectos que responden a las características contextuales de la educación en México también influyen en la práctica docente, por ejemplo los elevados porcentajes de población que se encuentran en pobreza extrema y el impacto que esto conlleva en el desempeño escolar “...un porcentaje elevado de alumnos ingresaría a la escuela con deficientes niveles de educabilidad, lo que neutraliza los esfuerzos efectuados por las instituciones educativas” (Tedesco, 2009: 67).

Otro factor con incidencia en el desempeño escolar es la participación de padres de familia y autoridades educativas, el incremento en el interés por realizar un trabajo

compartido a favor de la educación probablemente impactaría en los niveles de motivación docente al significar reconocimiento social.

Del mismo modo la formación, actualización y capacitación docente es un conjunto de elementos que tienen que ver directamente con el fenómeno educativo, existen profesionales ajenos a la educación que buscan ejercer el campo de la docencia sin embargo en ocasiones no cuentan con los recursos didácticos para desenvolverse.

“...el docente es un agente de transformación en el que, de ser asesor de un proceso dirigido a un resultado final, pasa a ser un animador, orientador y colaborador de un proceso abierto que conduce a una serie de objetivos con el fin de construir el conocimiento con y para los alumnos, en la práctica docente se considera que la formación permanente del profesorado está relacionada con su práctica y tiene un impacto innegable en la calidad de la enseñanza que el profesorado ofrece al alumnado.” (Imbernón, 2006: 41-45).

“Paralelo a este proceso de exigencia de mayores responsabilidades educativas sobre el profesor, se registra en los últimos treinta años un proceso de inhibición en las responsabilidades educativas de otros agentes de socialización. Fundamentalmente de la familia, por la incorporación masiva de la mujer al trabajo, la reducción en el número de sus miembros (casi desaparecen los abuelos como agentes educativos) y la consiguiente reducción en el número de horas de convivencia. Como consecuencia de ello, cada vez se extiende más la idea de que toda la labor educativa debe hacerse en la escuela” (Esteve, 2006: 35).

En resumen, la labor docente atiende diversas necesidades estudiantiles (afectiva, cultural, emocional) aparte de las escolares y administrativas, debe trabajar con grupos grandes, con alumnos heterogéneos en los estilos de aprendizaje, así como las adecuaciones curriculares a las diversas capacidades diferenciadas que en ocasiones implican problemas de aprendizaje y trastornos de conducta, la carga

excesiva de trabajo mal administrada puede considerarse una causa de malestar docente.

## **APARTADO IV**

### **Satisfacción e insatisfacción docente**

La satisfacción profesional de los enseñantes está condicionada a tres ámbitos:

- 1.-El reconocimiento o prestigio social otorgado,
- 2.-La claridad y relevancia social de sus objetivos como docentes,
- 3.-La aceptación y rendimiento de los alumnos (Ortiz, 1995:87)

Algunos aspectos que tienen que ver con niveles de insatisfacción docente, se refieren al inicio de la elección profesional, ciertos referentes sugieren que algunos estudiantes, eligen la formación docente porque no aprobaron los requisitos de admisión para acceder a los estudios que deseaban en primera opción, como consecuencia de ello se podría anticipar que en el ejercicio de su profesión serán docentes faltos de vocación.

Por otro lado existe la preocupación latente de la inserción en el mercado laboral, la oferta de plazas en el magisterio que en décadas anteriores existía, ahora se ha reducido y los procesos para otorgar las vacantes es mediante concursos de oposición, evaluaciones y filtros.

El contexto económico, político y social que impera en la realidad mexicana actual, invita a la competitividad donde lo importante es obtener buenos resultados sin importar si realmente el alumno aprendió de manera significativa los contenidos vistos en clase.

Existen carencias en la educación, por mencionar algunas, encontramos jornadas laborales extensas y rígidas que imposibilitan la participación de padres de familia en los procesos educativos, ausencia de personal especializado para atender alumnos

con necesidades educativas diferentes, falta de instalaciones y equipos necesarios para propiciar ambientes óptimos para la enseñanza.

Le asignan a la escuela una serie de funciones múltiples y en no pocos casos contradictoria. Esta acentuación del carácter multifuncional de la escuela no corresponde con el volumen y la calidad de los recursos que se le asignan. La consecuencia de esta relación es la decepción y el desencanto social respecto de la escuela y una profunda sensación de malestar en el cuerpo docente, que percibe no poder estar a la altura de las circunstancias (Tenti, 2010: 120).

“Los medios de comunicación ponen en entredicho cuestiones esenciales respecto a la calidad de la educación. La crisis de autoridad en los centros educativos, la burocratización progresiva y creciente del proceso de enseñanza, la falta de adecuación de los contenidos impartidos en la escuela con los nuevos retos que la sociedad demanda, la apatía de los estudiantes, la violencia en la aulas, el desempeño profesional de los docentes, la desmotivación y despersonalización del profesional de la educación.

En muchos casos estas informaciones hablan poco de educación y, sin embargo, hacen referencia al aspecto económico, a la inversión del gasto público en educación, a las partidas presupuestarias asignadas, a la transferencia de competencias en materia educativa, en definitiva se priorizan cuestiones económicas y sociopolíticas sobre las meramente educativas” (Del Pozo, 2000: 89).

La influencia de los medios de comunicación respecto al magisterio, puede hacer ver a los profesores como únicos responsables de las fallas del sistema de enseñanza, haciéndolos también los responsables de cuantas lagunas, fracasos, imperfecciones y males que hay en el Sistema Educativo Nacional (Esteve, 2006, p.43).

El malestar docente entre otras causas tiene su origen en las decisiones que toman los organismos superiores de enseñanza, a las cuales deben adaptarse. Esto hace que se enfrenten a la incertidumbre del sistema educativo que se encuentra en plena transición, en donde hay una falta de formación que los ayude a encaminar su práctica hacia los cambios que se presentarán a futuro, provocando que se queden inmersos en sus rutinas tradicionales donde su trabajo es limitado y falto de innovación, llevándolos a realizar de manera inadecuada su trabajo, afrontando de manera solitaria las críticas a su trabajo.

Los docentes actuales han de enfrentarse a una carrera de obstáculos y dificultades enormes; el exceso de funciones, la escasez de tiempo para las actividades escolares y la heterogeneidad de sus alumnos, dificultan el horizonte educativo (Fueguel y Montoliu, 2005:77).

“La reputación que existe sobre los docentes, la falta de participación de padres de familia, el poco apoyo de las autoridades educativas y la sobrecarga de trabajo, incrementa el riesgo de presentar desmotivación o malestar docente, “...ya que desde el punto de vista social no se da gran importancia a los éxitos, que se interpretan como consecuencias naturales del desarrollo y del progreso” (Esteve ,2006:19)

Estos cambios que aumentan las exigencias hacia el docente, hacen que se asuman cada vez más responsabilidades, es por eso que el trabajo del docente no solo se orienta hacia el ámbito cognoscitivo (enseñanza), porque además de proporcionar las herramientas para un aprendizaje significativo en los alumnos.

“Hoy se le pide al docente que sea un facilitador de aprendizajes, que establezca una relación educativa con los alumnos, que sea un organizador del trabajo del grupo, y que además de atender la enseñanza, cuide el equilibrio psicológico y afectivo de sus alumnos, la integración social, su formación sexual, etc. A todo ello puede sumarse un par de alumnos



especiales integrados en el aula y cuatro o cinco alumnos inmigrantes que requieren una atención específica” (Esteve, 2006:35).

El profesor se ha visto inmerso en un océano de desasosiegos y de impotencia; se le exige que sea capaz de resolver todos los problemas que se le presentan con gran escasez de recursos; esto provoca una sensación de malestar que incide en el colectivo educativo (Fueguel y Montoliu, 2005: 99).

Es importante señalar que la falta de compromiso de las autoridades escolares hacia el cuerpo docente hace que este se vea desprovisto de herramientas para poder realizar su práctica. Por ejemplo la falta de práctica ante un alumnado diverso que necesita atención diferenciada y el número de alumnos por aula que ha aumentado durante los últimos años, hace que el docente no preste la misma atención a cada alumno a diferencia si este tuviera un grupo más reducido. La falta de objetos y materiales para satisfacer la demanda de los alumnos; le provoca estrés al no poder desarrollar la clase como lo esperaba, la falta de personal especializado dentro de la escuela (ya que hay alumnos con problemas que afectan su aprendizaje), una falta de capacitación para dar respuestas ante las crecientes exigencias de los alumnos, padres de familia y autoridades educativas, hace que el docente no pueda equilibrar las demandas a las que se enfrenta.

La excesiva carga de trabajo y la falta de tiempo, en el caso de estudios hechos en México, alrededor de la mitad de los profesores, trabajan aproximadamente 40 horas semanales, sin considerar que también tienen que dedicar tiempo extra (no remunerado) y fuera de su horario laboral a la realización de planeaciones de las clases, preparación de material didáctico, trabajo administrativo, atención individualizada a los alumnos y padres de familia, aunado a que fuera del aula el docente tiene una vida personal, más el tiempo de traslado de la casa a la escuela, ocasionan que tenga el tiempo insuficiente para descansar y relajarse.

“Al mismo tiempo los docentes, frecuentemente se sienten desbordados por una carga cada vez más pesada, no solo porque la actividad exige más

tiempo y otras competencias profesionales y técnicas, sino también porque demanda un compromiso personal y emocional cada vez mayor, el resultado es un aumento en el grado de dificultad y complejidad de trabajo docente que con frecuencia produce una sensación de malestar e impotencia que inevitablemente afecta a la identidad profesional de los trabajadores de la educación” (Tenti,1999:127)

El término malestar docente es casi nuevo, ya que empezó a utilizarse con mayor frecuencia desde los años ochenta y este se emplea para describir los efectos negativos que afectan de manera permanente la personalidad del enseñante como resultado de los acelerados cambios que se producen en el contexto histórico-social en el que desarrolla su práctica.

“Nos referimos a un estado de cosas anímico del profesor que le lleva a aumentar la frecuencia de sus estados ansiógenos o depresivos a la disminución de su capacidad de alerta y activación ante la situación, la insuficiencia de su capacidad creativa, al distanciamiento e inhibición frente a las situaciones, comportamientos de huida frente a los problemas, deterioro de su autoconcepto profesional, magnificación y dramatización de las dificultades y vulnerabilidad en las interacciones” (Ortiz, 1995).

Es por ello que los factores que provocan estrés en el docente, hacen que disminuya gradualmente su motivación, desencadenando efectos negativos en la socialización e implicación personal de su trabajo con alumnos y compañeros.

“De momento, las investigaciones realizadas coinciden en describir al profesor como una persona condenada a hacer mal su trabajo, ya que en los últimos años se han acumulado sobre sus espaldas gran cantidad de responsabilidades, sin las contrapartidas correspondientes para poder realizarlas, que profesionalmente se encuentra desbordado, falta de tiempo y material para llegar a todo lo que se considera se deba hacer” (Esteve, 1994:33).

En primera instancia, dada la carga laboral a la que se enfrenta, el docente se siente ansioso, teniendo una reacción emocional de tipo fisiológica, debido al cambio del ritmo cardiaco, también al tipo de respiración y transpiración, afectada de manera subjetiva-cognitiva por pensamientos e imágenes y de manera conductual-motórico, causando temblores, tartamudeos y tensión muscular.

La falta de tiempo también ocasiona agotamiento, dadas las condiciones de trabajo bajo las que se encuentra dentro del aula, hacen que trabaje a marcha forzada; ya sea por la cantidad excesiva de alumnos, la carencia de materiales para realizar actividades y los requerimientos por parte de las autoridades escolares, dificultan su trabajo, llevándoles a realizarlo a medias, sin significatividad y falta de detalle, ya que este debe realizar un sinnúmero de tareas en un tiempo limitado.

“No debe extrañar pues que el malestar y la disconformidad tiendan a formar parte del estado de ánimo de la mayoría de los docentes, entre otras razones de malestar se cita “la multiplicidad de tareas” que la mayoría están obligados a desempeñar (sin tener preparación ni recursos adecuados), en virtud de la necesidad de atender a un público (alumnos y familias) “víctima de la nueva cuestión social” (inmigrantes y excluidos del empleo y del ingreso). El mismo fenómeno se presenta, pero en forma ampliada, en la mayoría de los países de América Latina” (Tenti, 2010:135).

“Hay acciones de carácter político que desencadenan alertas en los sistemas educativos:

- Una carrera poco atractiva, con un aumento de feminización sin que la igualdad de oportunidades esté garantizada en materia de promoción.
- Una disminución de los salarios de los docentes, aunque parezca una paradoja, ya que han disminuido en la mayoría de los países, esto hace referencia sobre todo a Europa puesto que los países en desarrollo es ya endémico que los salarios sean de penuria y miseria, y en ellos, se da

lógicamente una mayor conflictividad laboral por causa del salario, las condiciones de trabajo y los recursos de las escuelas.

- La escasez de las instalaciones y de los equipos, que no evolucionan al mismo ritmo que los sectores más dinámicos de la sociedad.
- A todo ello hay que añadir el desgaste del profesorado, el aumento de su carga de trabajo, o sea una mayor insatisfacción, con la pérdida de calidad y eficacia en el desempeño profesional que lleva a una gran insatisfacción laboral que provoca un aumento del estrés y bajas por enfermedad” (Imbernón, 2006:43).

Ante este panorama el docente hay una molestia, tanto consigo mismo por no poder responder a las expectativas propias, como las de sus alumnos, autoridades escolares y de la sociedad.

Al hablar de malestar docente, se habla del poco reconocimiento social, modelos de enseñanza autoritarios y agresivos para su práctica, mismos en los que solicita apoyo y participación siendo que estos son hechos para estos, produciendo insatisfacción, por sentir que sus conocimientos y trayectoria en las aulas son poco importantes ante la configuración de una innovación educativa que se les impone y no se les toma en cuenta.

De manera emocional se ve reflejado en la autoestima del docente, esto quiere decir que tiene en mente tres factores que influyen en él para que pueda o no realizar su práctica educativa de manera satisfactoria.

Debe tener en primer lugar un “Por qué”, donde cada individuo tiene una motivación particular que lo hace hacer lo que hace, los maestros en general (salvo honrosas excepciones) estén renovándose constantemente en su motivación personal, es por ello que hay tan poco sentido de realización personal (Ortiz, 2001:50).

En segundo lugar, debe tener un “cómo” enseñar a los alumnos, es una reflexión en la que pone en juicio si realmente ha puesto en práctica lo aprendido, que es lo que le hace falta y que puede hacer para resolver esa problemática, esta ausencia de

reflexión de su trabajo muestra el desinterés del docente por reaprender y brindar mejores aprendizajes a sus alumnos.

Y por último “una acción”, donde responde a estas preguntas ¿Realmente me está sirviendo este ejercicio dentro de clase? ¿Qué he puesto en práctica?, estas simples preguntas deben ser respondidas de manera inmediata ya que, quiere decir que los docentes deben reafirmar ese principio importante en el que también aprenden a lo largo de la vida y es por ello que el hacerse esa pregunta y dependerá que tan motivado está para poder cambiar su práctica y favorecer los ámbitos, social, laboral y afectivo.

“Una persona que se enfrenta a una situación prolongada de tensión laboral presentará un “síndrome general de adaptación” que irá desgastando progresivamente su equilibrio personal. En este proceso adaptativo se da inicialmente una reacción de alarma, seguida de una fase de resistencia que puede desembocar en una posición adaptativa satisfactoria, o pasar a la fase de agotamiento, con una respuesta potencialmente patógena para la salud del sujeto” (Ortiz, 1995:77)

“Para el docente, la caracterización del estrés profesional como tensión subjetiva negativa perturbadora del ejercicio laboral es una concepción que, aparte de resultar ambigua, puede resultar peligrosa, porque sitúa la problemática en la responsabilidad del trabajador que la sufre; es decir, sitúa el problema en lo individual, desvinculándolo del contexto situacional, que es una parte importante en la generación del conflicto, y en un mayor medida en situaciones de cambio laboral como las que vivimos en la actualidad” (Ortiz, 1995, p.78).

“Anteriormente hablamos de manera general acerca de lo que es el malestar docente en términos emocionales, pero este malestar tiene diversas vertientes que desembocan en estos síntomas que afectan la estabilidad emocional y cognitiva del docente, es una enfermedad social producida por la falta de apoyo

de la sociedad a los profesores, tanto en el terreno de los objetivos de la enseñanza como el de las atribuciones materiales y el reconocimiento de estatus que les atribuye” (Esteve, 1994:65).

“La depresión se presenta en el docente, porque este se siente inmerso en una cantidad notable de trabajo, además de un cúmulo de exigencias y responsabilidades planteadas por la demanda social ,y con ello se encuentra solo y sin las herramientas necesarias para enfrentarse a esos retos, podría lograrlo con una adecuada formación ,misma que no le enseña a cómo resolver las dificultades que se le presenten fuera del aula pero que permean su práctica dentro de ella, el docente también se enfrenta a cambios dentro del sector administrativo sin el apoyo social para hacer frente a las mismas” (Ortiz, 1995 :78).

Entre las principales dificultades a las que tenían que enfrentarse los docentes, fueron señaladas la falta de medios económicos, la falta de interés de los padres. Otra fuente de insatisfacción fue el caso de prestigio profesional, aspecto en el que un 75% de los docentes estimó que su profesión presentaba menor prestigio merecido (Ortiz, 1995:76).

Socialmente, tiene dificultades para poder desarrollar su práctica de manera cotidiana, por el ser una persona estereotipada, con un perfil idealizado en el que este es el único que debe asumir la responsabilidad de aprendizaje de sus, siendo esta una carga de trabajo extra, ya que no cuenta con el apoyo de los padres de familia en casa ni de las autoridades educativas en la escuela, haciendo que este sea el responsable de los éxitos así como del fracaso de las y los alumnos, señalado sólo cuando falla y poco reconocido cuando acierta.

Los docentes oscilan entre la queja por la falta de participación de los padres o por el intervencionismo, que en muchos casos juzgan excesivo, y que constituye un obstáculo para su propio trabajo en las instituciones. Muchas veces ni éstas ni los

docentes están en condiciones de proveer y hacer lo que no proveen ni hacen las familias (Tenti, 2006:127).

En la actualidad, una de las principales fuentes de malestar en la relación profesores-padres, se sitúa en el choque entre los planteamientos educativos de ambos, y las críticas que los padres realizan sobre el comportamiento de los profesores. Críticas que suelen ser vividas por éstos como incompreensión, falta de entendimiento y de aceptación (Gosselin, 1984: 166).

“Como se expresa en el periódico “Comunidad escolar” del 2 de Junio de 1993, refiriéndose a los docentes no universitarios de la Comunidad Europea, son comunes a los mismos “un profundo malestar, con pérdida de imagen social y una crisis de identidad que, es muchos casos, mina el rendimiento del sistema precisamente cuándo otros agente sociales plantean exigencias mayores” (Ortiz, 1995: 31)

Ya Díaz Covarrubias mencionaba el “desprestigio” de la profesión docente; y que “lejos de considerarla digna de los hombres selectos, se le relega a la gran masa de los que se juzgan no aptos para otra cosa” (Tenti, 1999: 138).

Es importante señalar que esta falta de reconocimiento social de un profesor no empezó en el siglo XXI, durante la época de la Nueva España, el maestro laico era una persona perteneciente a la clase urbana baja, visto de manera poco importante, ya que el maestro de escuela era regularmente un mestizo pobre que había aprendido a leer en la ciudad y a quien la falta de recursos lo obligaba a trabajar en algo en lo que lo pudiera sacar de su pobreza y eso era convirtiéndose en maestro de escuela.

Si la imagen del docente era poco reconocida en los siglos XVII y XIX y se le ha señalado como alguien que desempeña un trabajo sencillo, idea errónea ya que, en las últimas décadas se ha producido un incremento en el nivel de exigencias que se han planteado al sistema escolar, además de aumentar las necesidades de formación, el período formativo, que se ha extendido a todas las edades, desde la

educación primaria hasta la tercera edad, todo esto ocurriendo en el seno de una “sociedad del aprendizaje” en la que el concepto de educación ha desbordado la idea de educación escolar para extenderse a cualquier ámbito (no formal e informal).

Con el paso del tiempo se le ha responsabilizado totalmente a las instituciones educativas y directamente al docente de ser el único encargado de cumplir exitosamente con los objetivos de aprendizaje del alumnado, se ha cambiado el apoyo del contexto social sobre los docentes, ya que no solo los padres sino también los políticos y los medios de comunicación consideran al profesorado como principal responsable de las múltiples deficiencias dentro del sistema educativo.

“Existe una serie de cambios sociales que, junto con las transformaciones acontecidas en los sistemas educativos, interpelan el trabajo de maestros y profesores de educación básica. Estas transformaciones constituyen el telón de fondo sobre el que se desenvuelve la lucha por la renovación de la identidad docente” (Tenti, 2006, p.120).

Resultados de estudios recientes revelan que el apoyo y la consideración social constituyen un significativo predictor del malestar docente (Friesen, Prokop y Sarros, 1998: 65-70).

Polaino relaciona en su modelo el estrés con el rol del profesor y la interacción profesor-alumno, con la acentuación de las dificultades en la tarea educativa, con la inadecuación entre la personalidad del profesor y los objetivos de la enseñanza y, naturalmente, con los factores contextuales en su doble vertiente: contexto de la enseñanza en el aula y contexto social de la enseñanza.

“Socialmente como ya hemos visto, al docente se le exigen un sinnúmero de tareas a realizar para dar los resultados que se esperan, esto sin el apoyo de ningún padre de familia ni de las autoridades escolares, es por ello que esta tensión se convierte en malestar para el docente y lo hace indefenso ante tantas exigencias y cargas de trabajo que lo convierten en una persona incapaz de responder de manera adecuada, dentro del malestar docente,



existe una variada sintomatología, que va desde los brotes agudos de cansancio a la cronificación, pasando por la fatiga intelectual, la psíquica y la que se detecta en el campo de la psicología” (Ortiz, 1995:46).

La presencia reiterada del estrés en el docente puede conducir a diversas consecuencias para su salud, tales como cansancio psíquico y el denominado burnout, que se entiende como estrés crónico.

El cansancio puede ser fisiológico o psíquico. A diferencia del cansancio físico, el fisiológico tiende a la recuperación con el descanso. Dentro del cansancio psíquico se establece una diferenciación entre fatiga específica e inespecífica.

La fatiga mental específica, es la resultante del esfuerzo del organismo para poder adaptarse a las exigencias de una tarea concreta. No caracteriza a todo el organismo y es reversible, desapareciendo con el descanso.

Sin embargo la fatiga inespecífica asociada al estrés, afecta a todo el organismo, y los efectos no desaparecen con el descanso. Este tipo de cansancio no específico es lo que constituye la fatiga estresante.

“El concepto de “burnout”, se ha integrado a la imagen colectiva de muchos trabajadores, en el contexto de los profesionales de la educación se hace uso de la terminología de “profesores quemados”, estos son profesores que desean cambiar de profesión, realizar tareas diferentes a estar en contacto con alumnos, dado que se sienten cansados o en crisis por tensión acumulada que inciden de manera negativa en sus relaciones personales y sociales” (Ortiz, 1995: 82).

El concepto hace referencia a la presión a la que se ven sometidos los enseñantes por intentar responder a la diversidad de demandas, teniendo que exigirse cada vez más a sí mismos.

“Inicialmente fue definido por Freudenberger en 1974, quien observó en la mayoría de los voluntarios que trabajaban en su clínica de Nueva York, una

sensación de frustración proveniente del exceso de esfuerzos físicos, psicológicos y emotivos que tuvieron que realizar en un tiempo prolongado. Este autor comparó a los seres humanos con un edificio quemado con todos sus recursos en el interior, por fuera pueden aparentar ser sólidos y completos, pero su riqueza interna está agotada (quemada). En un inicio, este síndrome fue vinculado con la profesión médica y psicológica, pero al poco tiempo se comenzó a relacionar también con la docencia” (El Sahili, 2011: 124).

El burnout docente se describe con varios síntomas, el primero es que el docente considera que tiene demasiadas exigencias emocionales en sus tratos con las demás personas esto desemboca en el agotamiento emocional, hay una que tiene una disminución de la empatía , culpa y negativismo es lo que siente hacia los demás, se siente como si fuera otra persona, entonces existe en él la despersonalización así como también el docente tiene una valoración negativa sobre su trabajo, en donde prevalecen los sentimientos de incapacidad para poder motivarse y resolver las tareas que necesita hacer cotidianamente, tiene un mínimo de entusiasmo y es por ello que se reduce su capacidad de rendimiento.

“Este síndrome afecta de manera silenciosa afectando al docente internamente, haciéndolo vulnerable ya que el docente siente de manera reiterada que el aprendizaje no ocurre, que no logra ocurrir lo que se había propuesto, que ni siquiera sienten agradecimiento sus alumnos por su esfuerzo, se siente descorazonado y desorientado, en consecuencia ,se produce una desilusión sobre la docencia; el profesional se pregunta sobre el sentido de su esfuerzo y no encuentra respuesta” (El Sahili, 2011: 125-126).

Existen varios intentos de clasificar en varios tipos al burnout, dentro de estos intentos destacan las propuestas de David F. Gillespie en 1981 y de Faber en 2000, los cuales critican la visión de un síndrome único y no diferenciado, pues consideran

que la atención psicoterapéutica debe distinguir los diferentes tipos para lograr una mejor atención profesional.

“Activo-pasivo. Gillespie, citado en Schaufei y Enzman (1998), propuso, en 1981 una visión para agrupar a los profesionales que presentan este síndrome: a los que encontraban aún con capacidades asertivas- con iniciativa para el cambio-, les llamó “**burnout activos**” mientras que por el contrario, en quienes predominaba el desánimo y los sentimientos de “locus de control” externo les llamó “**burnout pasivos**”.

Wearout- Classic- Underchallenged. Propuesto por Farber (2000), quien considera al primer tipo ,**Wearout**, como aquel docente que se ha dado por vencido; al segundo tipo, **Classic**, como aquel que se ha visto en una escalada tratando de gastar mayores recursos para enfrentar el estrés; y finalmente el tipo **Underchallenged**, al que considera demolido por un trabajo rutinario y desgastante” (El Sahili, 201: 126).

Físicas	Psicológicas	Organizacionales
*Cefaleas	*Frustración	*Infracción de normas
*Migrañas	*Irritabilidad	*Disminución del
*Dolores de espalda	*Ansiedad	*rendimiento
*Molestias	*Baja autoestima	Pérdida de calidad y
gastrointestinales	*Desmotivación	calidez
*Fatiga crónica	*Sensación de desamparo	*Absentismo Abandono
*Hipertensión	*Sentimientos de	*Accidentes
*Asma	inferioridad	
*Urticaria	*Desconcentración	
*Taquicardias	*Comportamientos	
	paranoides	

Cuadro 2, Consecuencias del burnout en la docencia, obtenido de El Sahili, 2011, p.137).

Los estudios sugieren que las personas que experimentan burnout tienen mayor probabilidad de abandonar sus trabajos, enfermar, utilizar drogas y alcohol, unido a problemáticas familiares y de pareja (Maslach y Jackson, 1981; Capel ,1991; Chemiss, 1992, p. 84).

“El estudio epidemiológico hecho por Amiel sobre las enfermedades de los profesores sometidos a tratamiento en los centros asistenciales de la Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, sobre una muestra de 1294 profesores enfermos, concluye: “Entre los enseñantes (1294) los diagnósticos más frecuentes son: estados neuróticos (27%), estados depresivos (26.2%), personalidades y caracteres patológicos (17.6%), los estados psicóticos tales como psicosis maniacodepresivas (7.4% y las esquizofrenias (6.6%), seguirían mucho más lejos)” (Esteve, 1994, p.99).

Por tal motivo, los docentes, se ven afectados por el conjunto de factores sociales y psicológicos que afectan su labor, lo que les provoca serias consecuencias al estar expuestos a un aumento de tensión en el ejercicio de su trabajo; ya que se acrecienta la dificultad de trabajar a su propio ritmo, porque se le exigen más responsabilidades dentro y fuera del aula, sin proporcionarle las herramientas y el tiempo necesario para responder de la manera que este desearía.

“Como consecuencia de este aumento del estrés del docente, este pone ante su profesión, mecanismos de defensa, como los esquemas de inhibición y rutina o el absentismo laboral, que presentan el aspecto negativo de rebajar la calidad de la educación, pero que sirven, igualmente para aliviar la tensión a la que el profesor está sometido” (Esteve,199, p.71).

“En orden creciente desde el punto de vista cualitativo, pero decreciente respecto al número de profesores afectados, las principales consecuencias del malestar docente podrían graduarse así:

1. Sentimientos de desconcierto e insatisfacción ante los problemas reales de la práctica de la enseñanza, en abierta contradicción con la imagen ideal de ésta que los profesores querrían realizar.
2. Desarrollo de esquemas de inhibición, como formadora de cortar la implicación personal con el trabajo que se realiza.
3. Peticiones de traslado como forma de huir de situaciones conflictivas.
4. Deseo manifiesto de abandonar la docencia (realizado o no).
5. Absentismo laboral como mecanismo para cortar la tensión acumulada.
6. Agotamiento. Cansancio físico permanente.
7. Ansiedad como rasgo o ansiedad de expectación.
8. Estrés.
9. Depreciación del yo. Autoculpabilización ante la incapacidad para mejorar la enseñanza.
10. Ansiedad como estado permanente, asociada como causa-efecto a diversos diagnósticos de enfermedad mental.
11. Neurosis reactivas.
12. Depresiones” (Esteve, 1994, pp. 80-81).

El malestar docente como lo vimos en este capítulo, provoca efectos negativos que afectan de manera permanente la personalidad del enseñante, estos tan acelerados cambios que se producen en el contexto social en el que se desenvuelve, hacen que el desarrollo de su práctica conlleve problemas que alteran su estado anímico y con ello se reduce de manera gradual la motivación hacia su trabajo, disminuye su esfuerzo al trabajar con alumnos y compañeros.

Esta es una enfermedad que afecta tanto su estabilidad emocional, que como consecuencia padece el síndrome de Burnout, síndrome que orilla lo a desear

cambiar de profesión, a realizar tareas que sean diferentes a estar en contacto con los alumnos, dado que se sienten fatigados y en crisis por la tensión acumulada, este panorama es desalentador para el sistema educativo ya que son docentes que se encuentran en un cuadro que provocan una baja en la calidad de la educación, afectando de manera directa el aprendizaje de los alumnos, del cual hablaremos en el siguiente capítulo, de manera más detallada.

## **APARTADO V**

### **El contexto de la educación en México**

“La aceleración del cambio social es tan rápida que provoca el siguiente proceso: la sociedad critica los sistemas educativos por no responder a las nuevas demandas sociales, pero como la capacidad de cambio de los sistemas educativos es más lenta, para cuando se comienza a responder a las demandas sociales, éstas ya han vuelto a cambiar, justificando de nuevo que la sociedad los critique por no responder a las nuevas demandas sociales. Así, la veloz transformación de las sociedades industriales hacia los últimos patrones de la sociedad del conocimiento plantea ya nuevas exigencias de adaptación a los sistemas educativos” (Esteve, 2006: 26).

“El cambio acelerado del contexto social ha influido fuertemente sobre el papel a desempeñar por el profesor en el proceso de enseñanza, sin que muchos profesores hayan sabido adaptarse, ni las administraciones educativas hayan diseñado estrategias de adaptación en los programas de formación de profesorado, que no se han aplicado sistemáticamente para responder a las exigencias planteadas por dichos cambios” (Esteve, 2006:34).

El desconcierto, la falta de formación para afrontar los nuevos retos y el intento de mantener rutinas ancestrales que ya no tienen sentido ante una sociedad que cambia cada vez más rápido, lleva a muchos profesores a hacer mal su trabajo dado que no

sabe cómo enfrentarse ante las nuevas necesidades a las que se enfrentan sus alumnos, además de una crítica generalizada, que sin analizar las nuevas circunstancias, los considera responsables universales de todos los fallos del sistema de enseñanza.

“Enredados en pequeñas disputas domésticas sobre horarios y asignaturas se pierde el sentido de conjunto y con ello la capacidad de afrontar los retos que enfrentan nuestros sistemas educativos y de los que, en última instancia, provienen los nuevos problemas a los que han de hacer frente los profesores en las aulas” (Esteve, 2006: 27).

## **APARTADO VI**

### **Conclusiones y recomendaciones**

Se lograron los objetivos de la tesina al analizar la problemática existente dentro del aula, visualizando especialmente a los docentes, mismos que sufren malestar que les impide trabajar según sus expectativas, las de sus alumnos, padres de familia y autoridades educativas.

Se ha demostrado la significación que tiene la motivación para los docentes, porque de esta depende en gran parte que este trabaje de manera positiva dentro del aula haciendo que el positivismo lo transmita en su enseñanza y repercuta en el aprendizaje del alumnado, es por ello que en este trabajo se recalca la importancia de la motivación dentro de las aulas, porque esta es el motor de toda tarea educativa, ya que sin ella, el docente sería incapaz de laborar con optimismo, impidiendo la transmisión de esta a los alumnos para que estos se interesen por los contenidos vistos en clase, apropiándose de los conocimientos, convirtiéndose en aprendices que van desarrollando su capacidad de asombro dentro del aula para así aprender de manera significativa.

Para cambiar al profesorado (impartiendo más formación, por ejemplo, que es el instrumento que más se utiliza para este cambio), sino potenciar también el cambio

en los contextos donde el profesorado desarrolla su contenido: las escuelas, la normativa, el apoyo comunitario, los procesos de decisión, la comunicación, etc. (Imbernón, 2006, p.42).

La solución no parece tan complicada; los problemas se reducirían si los gobiernos aumentaran el presupuesto de educación, si las administraciones distribuyeran bien estos presupuestos ampliando los recursos materiales y humanos de los centros educativos (Fueguel y Montoliu, 2005, p.98).

Que los profesores participen en las políticas educativas, que se creen redes de aprendizaje entre ellos, que aumente el gasto público en educación (hay una tendencia a disminuirlo en todos los países) y que se revise profundamente el conocimiento académico y práctico que deben poseer, son temas fundamentales que podrían solventar muchos de los problemas que aparecen hoy en la profesión docente y en su relación con los sistemas educativos (Imbernón, 2006, p.46).

Es importante que se doten a las instituciones de recursos, porque la falta de estos provoca que el trabajo de los docentes sea poco significativo dado que no puede hacer uso de uno o más recursos didácticos para hacer una clase innovadora que sea significativa para sus alumnos y los invite a aprender de diversas maneras.

En la parte social se debe trabajar para que las demandas sociales vayan acompañadas de recursos de sostén. Para dar respuestas a sus problemas los sujetos requieren de estrategias de afrontamiento y de apoyo social. House (1981) describe cuatro tipos de apoyo:

- 1.-Apoyo emocional: relacionado con la estima, el afecto, la confianza y el interés.
- 2.-Apoyo evolutivo: afirmación y comparación social
- 3.-Apoyo informativo: es la información, los consejos y las orientaciones o sugerencias que puedan recibirse en el círculo familiar o laboral.
- 4.-Apoyo instrumental: está relacionado con el área económica, el trabajo y la disponibilidad de tiempo libre.



“También se le debe dar ese apoyo que necesitan los docentes ante las autoridades educativas, ya que los docentes son los actores esenciales para la promoción de una educación de calidad, ya sea en las escuelas o en programas más flexibles basados en la colectividad; abogan por el cambio y actúan de catalizadores para producir el cambio” (Imbernón,2006, p.41).

Se deben promover acciones que se enfoquen a conservar la salud mental de los docentes, logrando mejorar dentro del aula y ayudando en el desarrollo de sus alumnos, por eso es importante que el docente tenga conocimiento de qué elementos o situaciones indican que posee una buena salud mental, cuáles son los factores que contribuyen a mantenerla y a quién puede acudir en caso de no tener equilibrio emocional.

Es importante mencionar que existen indicadores que muestran que las personas presentan salud mental, estos son los indicadores más destacados:

- La frecuencia para hacer el bien.
- El hacer frente a la vida.
- Obtener el sentido de la existencia.
- Vivir la vida con entusiasmo.
- Estar sereno.
- La capacidad de perdonar.
- No depender de nadie para poder funcionar psicológicamente.
- La superación de los obstáculos diarios y que éstos no afecten a los pensamientos o sentimientos.

Las autoridades escolares también pueden ayudar a los docentes brindándoles espacios psicopedagógicos en los cuales estos se puedan desahogar emocionalmente, dentro de la institución educativa, se le debe brindar un lugar con las condiciones laborales pertinentes, estando en ambiente donde exista la amabilidad, respeto y solidaridad y aceptación, son factores de un ambiente laboral sano, es por ello que también deberá asistir todo el organismo escolar a cursos de

comunicación para que ahí se les brinde la información necesaria para evitar rumores, comentarios inapropiados que sean destructivos y no constructivos.

Para que una sociedad progrese no es suficiente con poseer un currículum académico, es necesario, además, una pedagogía que desarrolle al docente en su totalidad. El sistema educativo en general, carece de una enseñanza emocional y creativa, le falta desarrollar métodos más participativos y activos que ayuden al aprendizaje emocional aunado a los contenidos que se tienen previstos según el nivel educativo en el que se encuentre el docente.

Dotar de herramientas emocionales a los docentes es un aspecto importante que le servirá en su carrera, proporcionarle estas durante su formación, favorecerá su identificación personal y pasándolo al ámbito laboral, el docente debe estar consciente de que ha elegido un trabajo adecuado según sus aptitudes, familiarizándose con los contenidos de la clase, aplicando dinámicas grupales para actuar ante situaciones no previstas, comprenderá que existen diversas formas de tratar a los alumnos según sus actitudes, tendrá la capacidad de apreciar la relación con el alumnado, constituyéndose así como un docente apasionado por la educación, transmitiéndola a sus alumnos y compañeros, todo ello gracias a las aptitudes obtenidas por una adecuada motivación.

Para que avance de manera significativa un docente en su labor, debe existir comunicación entre compañeros, para lograr autorrealización e innovación en su práctica, este acercamiento le ayudará a conocer más acerca de su práctica y la de sus compañeros, retroalimentando así sus conocimientos y el de los demás.

La comunicación, le ayuda al docente haciendo que sus problemas se resuelvan y no se acumulen, porque al expresar su sentir ante dificultades y limitaciones en clase, puede intercambiar opiniones con sus compañeros, haciendo que este no sufra de aislamiento al no poder compartir su sentir con el resto, ya que el aislamiento es una de las características más comunes en un docente afectado por el malestar docente.

Tienen que ser reconocidos, teniendo voz y acción en los cambios que realizan las autoridades educativas, participando en la elaboración de las reformas, ya que no se conseguirá una reforma educativa con resultados positivos si no participan de forma activa, estos deben ser respetados y remunerados adecuadamente en todos los niveles del sistema educativo, participando también en el plano local y nacional en decisiones relativas a su vida profesional y su entorno educativo.

La motivación juega un papel importante ya que favorece a sus alumnos, porque estos tienen quien los motive a lograr sus metas de aprendizaje, les brinda razones para aprender, orientándolos hacia una enseñanza en la que se sienten libres, siendo parte de un aula la que el ambiente positivo prevalece que les permite a todos trabajar de manera ordenada, responsable, positiva y cooperativa.

Las autoridades escolares se favorecerían, ya que tendrían una planta docente que trabaja con entusiasmo del cual obtiene resultados favorables que hablan bien de la relación existente con las autoridades, compañeros y padres de familia que se encontrarían satisfechos por el trabajo hecho en favor del desarrollo de las potencialidades de sus hijos.

El tema de la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, para el enriquecimiento de la práctica docente, es un componente que lo ayuda de manera positiva, ya que en la profesión existen un sinnúmero de docentes que no se encuentran con la motivación necesaria para poder brindar lo mejor de ellos, como consecuencia estos no aportan lo mejor de sí mismos dentro del aula, afectando al alumnado y a diferencia de los docentes que son dinámicos y motivados, tienen un nivel de compromiso profesional, siendo más efectivos a la hora de motivar a sus alumnos, animándolos para que mejoren en su aprendizaje y gracias a ello perciben de mejor manera las necesidades de sus alumnos.

Es por ello que... “la administración deberá conseguir, por todos los medios, mantener altos niveles de motivación y competencia docente de los profesores

mediante la adecuada remuneración y reconocimiento social, así como a través de la oferta de programas de formación que aseguren su cualificación” (García, 1999: 54).

Lo antes mencionado nos refleja el valor que tiene la motivación para posibilitar el trabajo docente, de manera interior, la motivación intrínseca juega un papel clave para el desarrollo personal del docente, se genera mediante: la vocación que tiene este por la enseñanza, ética hacia su servicio, dedicación a terceros, contribución al desarrollo afectivo de sus alumnos, así como la satisfacción personal que adquiere cuando realiza su trabajo y de manera exterior, la motivación extrínseca se obtiene mediante: remuneración económica, asensos, reconocimiento social, condiciones laborales adecuadas y relaciones sociales sanas.

La motivación para el desempeño de cualquier profesión es un factor esencial tanto para el desarrollo personal como para obtener los resultados deseados. Ahora bien en la profesión docente la motivación juega un papel esencial para lograr altas cotas de desarrollo en los estudiantes y para fomentar, asimismo, la calidad de la enseñanza (García, 1999: 32).

Por lo tanto, se debe desarrollar en los docentes, la motivación intrínseca para que a la par, puedan motivar de manera extrínseca a sus alumnos para que estos estén implicados y más interesados por aprender.

Si tuviéramos que resumir en unas cuantas frases dónde radica la mayor preocupación internacional sobre la profesión docente, podríamos mencionar los siguientes aspectos:

- Estudiar las nuevas competencias que el profesorado ha de adquirir en la sociedad actual.
- Hacer más atractiva la profesión, en su entrada y desarrollo, para reducir la escasez del profesorado en muchos países (mejorar aspectos como el salario, la carga de trabajo, la seguridad laboral, la carrera, la imagen y el prestigio social, etc.).

- Potenciar una institución educativa más autónoma, más responsable de su gestión pedagógica, organizativa y del personal (Imberón, 2006:49).

A modo de cierre podemos afirmar que es real que en las aulas y en el contexto escolar, tienden a presentarse situaciones que producen desmotivación en los docentes y en grados más elevados se manifiesta malestar generalizado en los profesionistas encargados de la enseñanza de la educación básica.

Diferentes son los factores que propician dicha desmotivación, como al inicio del presente trabajo se enlistaron las posibles causas englobadas en contextos en los que emergen insatisfacciones en el ejercicio de la docencia a continuación se presentan a modo de afirmación.

La falta de motivación en el docente repercute en el ámbito anímico de los profesores frente a grupo, imposibilitando que las habilidades y aptitudes de los docentes emerjan e inciten la motivación de los alumnos, desgastando y desvirtuando el proceso de enseñanza aprendizaje, este fenómeno se presenta como un círculo sin salida ya que los bajos resultados del aprendizaje de los alumnos contribuyen a la construcción de una autopercepción profesional desfavorable.

Por otro lado los referentes teóricos que se revisaron, posibilitan afirmar que en el ámbito institucional los reforzamientos, apoyo y respaldo que los docentes necesitan para desempeñarse favorablemente no cumplen con las expectativas deseadas en términos de motivación.

El último factor que propicia la desmotivación es el contexto social que existe en torno a la educación, hay un fuerte desprestigio hacia la labor docente y una gran carencia en términos de respaldo que debería de existir de parte de los padres de familia, entendido como compromiso en la tarea de la educación de los niños de manera conjunta con el profesor.

Numerosas son las causas que provocan la desmotivación en los docentes, sin embargo el objetivo del presente ha sido, poner en evidencia el problema de la falta de motivación, exponer las consecuencias y por último abrir alternativas de solución para este padecimiento docente.

El uso de las diversas técnicas de motivación del aprendizaje son importantes tanto para el que aprende como para el enseñante, como lo hemos visto, un docente motivado trabaja de manera positiva para sentirse bien consigo mismo, se retroalimenta de experiencias de compañeros, tiene los recursos y materiales suficientes para trabajar de manera más dinámica dentro de clase y transmite a sus alumnos ese factor positivo que los alienta a aprender y a participar de manera activa dentro del aula, este es un trabajo que se logra con la disposición de ambos, y da pie a que por una parte el docente se sienta satisfecho con el trabajo hecho en favor de la educación y que el alumno haya aprendido de manera significativa y al mismo tiempo que se apropie de conocimientos que le ayudarán durante su vida escolar y laboral.

No es mínimo el trabajo que se realiza frente a un grupo en términos educativos y las secuelas de una formación inicial deficiente, son realmente perjudiciales para los alumnos que siguen en formación y posteriormente en el ejercicio de la profesión, es necesario abrir espacios de reflexión que posibiliten mirar alternativas para que el malestar docente producido por la falta de motivación no dañe las posibilidades de tener una educación básica adecuada en las generaciones presentes y futuras.

## BIBLIOGRAFIA

Ausbel, D., Novak, J., Hanessian, H., (1983). Psicología educativa: Un punto de vista cognoscitivo. México: Trillas.

Bris, M., (1997) Planificación y práctica educativa (Infantil, Primaria y Secundaria).Madrid: Editorial Escuela Española.

Calero, M. (2008) Constructivismo pedagógico. Teorías y aplicaciones básicas. México: Alfaomega.

Contreras, J. (1994) Enseñanza, currículum y profesorado. España: Ediciones Akal.

Day, C. (2006) Pasión por enseñar. Madrid: Narcea.

De Caso Fuertes, A., y García-Sánchez J., (2006) Relación entre la motivación y la escritura. Revista Latinoamericana de Psicología, vol.38 (3), pp. 477-492.

Del Pozo, A. (2000). Repercusiones de la depresión de los docentes en el ámbito escolar. Revista Complutense de educación.vol.11 (1), pp.85-103.

De la Torre, S., Barrios O., (2002). Estrategias didácticas innovadoras. Barcelona: Ediciones Octaedro.

De Sixte, R., y Sánchez, E., (2012) Cognición, motivación y emoción en la interacción profesor-alumno. Una propuesta para analizar su relación mediante el registro de las ayudas frías y cálidas. Infancia y aprendizaje, vol. 35 (4) pp.483-496.

Díaz., y Hernández, G., (2000). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: McGraw- Hill.

El Sahili, L.F. (2011) Docencia: riegos y desafíos. México: Trillas.

Esteve, J.M., (1994) El malestar docente. Barcelona: Paidós.

Esteve, J.M., (2006) El oficio de docente. México: Siglo XXI.

Fueguel, C., Montoliu R., (2005) El malestar docente. Propuestas creativas para reducir el estrés del profesorado. Barcelona: Octaedro.

Howe, M., (2000) Psicología del aprendizaje. México: Oxford.

Imbernón, F., (2006).La profesión docente desde el punto de vista internacional ¿Qué dicen los informes? Revista de educación, vol.340, pp.41-49.

Klausmeier, H. , Dresden, K., (1968) La enseñanza en la escuela primaria. Buenos Aires: El Ateneo.

Martínez, M. (2002) La orientación escolar: Fundamentos y desarrollo. Madrid: Dykinson.

Ortiz, G. (2001) Realización Profesional Docente. México: Progreso.

Ortiz, V. (1995) Los riesgos de enseñar: La ansiedad de los profesores. Salamanca: Amarú ediciones.

Pintrich, P. y Schunk, D. (2006) Motivación en contextos educativos. Teoría, investigación y aplicaciones. Madrid: Pearson

Sarramona J. (2000) Teoría de la educación (Reflexión y normativa pedagógica). Barcelona: Ariel.

Schunk, D., y University, P., (1997) Teorías del aprendizaje. México: Pearson Educación.

Tapia, J. (2005). Motivar en la escuela, motivar en la familia. Madrid: Ediciones Morata.

Tapia, J. Motivar para el aprendizaje. Teorías y estrategias: España: Edebé.

Tedesco, C. (2009) Educar en la sociedad del conocimiento. México: Fondo de Cultura Económica.



Tenti, E. (1999) El arte del buen maestro.: El oficio de maestro y el Estado educador. Ensayos sobre su origen y desarrollo en México. México: Editorial Pax México

Tenti, E. (2010) El oficio docente. Vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. México: Siglo XXI.

UNESCO.(1990) Declaracion mundial sobre educación para todos.Jomtien,Tailandia.

Vidal, E., García, R., y Pérez F., (2010) Aprendizaje y desarrollo de la personalidad. Madrid: Alianza Editorial.

Sánchez, E. (2009) Dos caras de la carrera docente: satisfacción y desmotivación. Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria, (16), pp. 135-148.

#### TEXTOS ELECTRÓNICOS

Catell, R., y Krugg E., (1991). Institute for personality and ability testing 1976. Versión española. TEA Editions.

[Respository.uji.es/xmlui/lstream/handle/10234/80388/forum\\_1997\\_11.pdf?sequence=1](http://Respository.uji.es/xmlui/lstream/handle/10234/80388/forum_1997_11.pdf?sequence=1)

Intellectual Achievement Responsibility Scale: Childs Work copy and examiner's copy for use with thirs grade, Menlo Park, Calif. 21p.

[Files.eric.ed.gov/fulltext/ED111840.pdf](http://Files.eric.ed.gov/fulltext/ED111840.pdf)

Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE. Edición 2016.

[www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b](http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b)