

Percepción docente y la desmotivación durante su práctica pedagógica

Teacher perception and demotivation during their pedagogical practice

Kely Huiza Retuerto¹; Edith Mollehuanca Ttito¹;
Grigith Marisol Soto¹

RESUMEN

La desmotivación es una respuesta impulsada por el desánimo o por diferentes situaciones, afecta el estado emocional y psicológico, desencadenando problemas en diversos ámbitos. Por ello, la presente investigación tiene como objetivo analizar la percepción docente y la desmotivación durante la práctica pedagógica mediante una metodología cualitativa de tipo fenomenológico por estudio de casos, realizando una entrevista a profundidad a cuatro docentes: dos con más de veinticinco años y otras dos con menos de cinco años de experiencia laboral, respectivamente. Luego, mediante un proceso de codificación abierta y triangulación, se generaron las categorías emergentes. Finalmente, los resultados mostraron que las maestras se sienten desmotivadas por la escasa participación de los padres, también al ser minimizadas por la edad y trayectoria laboral, además, las condiciones laborales no son las óptimas debido a la relación con algunos padres conflictivos. Asimismo, la baja remuneración y la escasez de recursos ocasionan desánimo para trabajar convenientemente dentro del aula.

Palabras claves: Personal docente, desmotivación, práctica pedagógica

ABSTRACT

A lack of motivation is a response driven by discouragement or by different situations, it affects the emotional and psychological state, triggering problems in various areas. For this reason, this research aims to analyze teacher perception and demotivation during pedagogical practice. Through a qualitative methodology of a phenomenological type by case study, conducting an in-depth interview with four teachers: two with more than twenty-five years and another two with less than five years of work experience respectively. Subsequently, through an open coding and triangulation process, the emerging categories were generated. Finally, the results showed that the teachers feel demotivated by the low participation of the parents, also by being minimized by age and work history, in addition, the working conditions are not optimal, due to some conflicting parents. Likewise, the low remuneration and the scarcity of resources cause discouragement to work conveniently in the classroom.

Keywords: Teaching staff, demotivation, pedagogical practice

¹Universidad de Ciencias y Humanidades, Lima, Perú
{kelhuizar, edimollehuancat, brisotov}@uch.pe

INTRODUCCIÓN

Un buen profesor puede hacer un trabajo magnífico en el aula, pero un maestro desmotivado puede ser una de las causas para desencadenar muchos problemas durante el proceso educativo. Por ello, hoy en día los mismos docentes hacen evidente su desmotivación dentro de las aulas, puesto que se muestran con falta de voluntad e interés por realizar algo productivo para con sus estudiantes (Silva et al., 2018). También es frecuente observar en los espacios educativos la poca motivación que poseen, porque inician sus labores pedagógicas con muchas ganas y ánimo, pero con el paso del tiempo, esto se va perdiendo de a poco, quedando reducido por completo, lo que afecta en el desempeño de los educandos (Agustiani, 2017). No obstante, considerar que cada docente posee una particularidad distinta, genera una nueva realidad, a cada docente le desanima algo en particular, lo cual no debe recaer en la vida del educando porque no permitiría alcanzar las metas establecidas.

Tomando en cuenta ello, la perspectiva de cada ser humano es diferente, varía según la edad, experiencia y contexto en el que se desenvuelve, lo cual puede alterar la postura y los puntos de vista ante determinadas situaciones o realidades (Herrera, 2019). Relacionado a ello, existen investigaciones en diversos países relacionadas a este tema, lo cual permitirá comprender y ver de cerca esta problemática. En ese sentido, los maestros a nivel global sufrieron diversos acontecimientos, cambios en su pedagogía, ritmo de enseñanza, e incluso afectando su inteligencia emocional porque son sobrevivientes de diferentes problemáticas ocurridas en su entorno (García & Marin, 2021). Dentro de ese orden de ideas, la desmotivación a nivel internacional se presenta como una crisis que perjudica de manera directa al maestro e indirecta a los estudiantes, encontrándose ligada y relacionada al agotamiento emocional, laboral y falta de realización personal; no obstante, se han encontrado pocos estudios relacionados a la percepción docente acerca de la desmotivación que se puede dar durante su práctica pedagógica en el nivel de educación inicial (Khanal et al., 2021). Es sabido que existen factores como la satisfacción con el sueldo o las relaciones interpersonales con los colegas del centro de labores que hacen que el trabajo sea considerado como productivo, todo ello se reflejará en transformaciones importantes en la vida de los estudiantes (Luque et al., 2022).

Asimismo, en Francia se estudió el perfil motivacional del maestro para comprender su estado emocional y el cansancio laboral, de tal manera que esto juega un papel importante en el autoestima y salud mental para educar a sus estudiantes (Norynberg & Vélez, 2019). Del mismo modo, en Rusia se investigó el valor de la desmotivación durante el proceso del desgaste profesional pedagógico, y teniendo como objetivo determinar el potencial del valor, la desmotivación y reconocer el tipo de agotamiento en

los trabajadores (Ахтырский, 2021). De la misma manera, en Estados Unidos se evaluó el nivel de satisfacción y qué tipo de desmotivación, índice en la responsabilidad, el compromiso laboral y los sentimientos de los educadores (Sahito & Väisänen, 2018). Posteriormente, en China se estudiaron las causas y las consecuencias del agotamiento laboral porque las actividades del maestro son de naturaleza emocional (Yuting & Qiu 2022). Así también, en Suiza se analizaron las exigencias del trabajo y el agotamiento, ya que la mayoría de docentes tienen alta carga de trabajo y pocas horas de sueño, lo que perjudica su bienestar y salud física, repercutiendo en el desenvolvimiento de aprendizaje significativo en los salones de clase (Sandmeier et al., 2022). Finalmente, en los estudios a nivel nacional se hace hincapié en que un profesor desmotivado influye significativamente en el desenvolvimiento de los estudiantes, además de provocar aburrimiento en el aula, algo que no sería satisfactorio para lograr en los escolares aprendizajes realmente duraderos (Federación de la Enseñanza de Andalucía, 2017).

Por todo ello, el presente artículo de investigación tiene como propósito analizar la percepción del docente y la desmotivación que puede ocurrir durante la práctica pedagógica dentro del ambiente estudiantil, teniendo como finalidad contribuir al campo educativo, en especial a los maestros, porque su labor recae en educar para la vida. El maestro tiene en sus manos contribuir en el desarrollo de la personalidad de sus estudiantes, una de sus funciones es educar en valores y promover desde la infancia bienestar, confianza y seguridad (Soma, 2022). Dentro de ese orden de ideas, se detallan brevemente algunas concepciones acerca de la desmotivación, para así dar respuesta a uno de los factores más hablados en esta investigación. Siendo así, la desmotivación es un componente psicológico fundamental porque orienta, mantiene e influye en la conducta de una persona y afecta en su entusiasmo ante determinadas actividades (Llorent et al., 2019). También es un tipo de respuesta que surge cuando se enfrenta a diversos obstáculos que puede limitar el estado emocional y psicológico porque impulsa el pesimismo y el desánimo. De la misma manera, la desmotivación docente se manifiesta cuando existe una pérdida de interés, cansancio, pensamientos negativos, cambios de ánimo y malos hábitos de sueño, todos estos factores recaen de manera significativa en la práctica pedagógica, pues al estar desmotivados no logran demostrar una apertura adecuada con los estudiantes (Federación de la Enseñanza de Andalucía, 2017).

Por otro lado, en cuanto al concepto preciso acerca de la práctica pedagógica, refieren lo siguiente: es la acción educativa que permite desarrollar, ejecutar y realizar las tareas educativas durante el transcurso de formación integral de los niños y niñas, tales como: educar, comunicar, socializar, reflexionar, planificar, registrar y evaluar los procesos cognitivos, socioafectivos y psicomotores; este conjunto de

factores interactúan en la praxis pedagógica y el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes (Federación de la Enseñanza de Andalucía, 2017). Cabe resaltar que el uso de materiales pertinentes, adecuados a los intereses, particularidades y necesidades de los educandos, influyen directamente en el logro del aprendizaje significativo de los escolares (Fodstad & Nielsen, 2021). Del mismo modo, el rol preponderante que cumple el docente en la sociedad va más allá de responder a las necesidades y demandas según su entorno social laboral, pues cumple un papel crucial en los diferentes entornos educativos porque el estudiante no solo escucha a su maestro, sino que admira todo lo que hace, lo toma como ejemplo para tomar decisiones futuras, por ende, refleja y se contagia de la energía que manifieste, es decir, su motivación está estrechamente ligada al sentir y actuar del educando (Han, 2021). Debido a todo esto, la desmotivación se convierte en una problemática preocupante que persiste hasta la actualidad, convirtiéndose en el factor más desgastante durante la práctica pedagógica. No obstante, lo que menos se desea es caer en la generalización, porque hay que considerar que algunos maestros son fuente de inspiración por el desempeño mostrado en el aula, probablemente su motivación es la causa de su éxito, ya que muestran alta capacidad, energía, invocación, disfrutan lo que hacen y lo más gratificante es que aprovechan al máximo su estancia en el aula (Astrain, 2018).

Características sociodemográficas

En primer lugar, las características sociodemográficas del personal docente son: la edad, el género, el nivel educativo, las capacitaciones, el grado de satisfacción por el tiempo de servicio pedagógico y la estabilidad laboral (Álvarez et al., 2017). Asimismo, es preciso enfatizar que la percepción docente varía según su edad, género, tipo de grado educativo y las actualizaciones, la inestabilidad laboral y la trayectoria de trabajo pedagógico, ya que en ocasiones todos esos componentes mencionados pueden provocar la desmotivación en su praxis pedagógica (Estrada, 2021).

Condiciones laborales

En segundo lugar, las condiciones laborales del personal docente consideran: condiciones ambientales, económicas y de desempeño docente (Álvarez et al., 2017). Del mismo modo, se define como una serie de factores que interactúan en el aspecto psicológico, físico, cognitivo, social y en el bienestar del personal (Tataje & Rodríguez, 2018). Entonces, para que el maestro cumpla con un buen trabajo, debe tener óptimas condiciones laborales y una actitud positiva; sin embargo, dichas condiciones presentan muchas brechas, es decir, en la mayoría de entidades educativas privadas inciden en ser menos beneficiosas para los docentes a comparación de las instituciones públicas (Ahmed &

Mohamed, 2019). Por un lado, las privadas laboran más de ocho horas, pese a que su contrato diga lo contrario y cumplen otras funciones aparte de la enseñanza (Arias, 2022). Además, no cuentan con tiempo fijo para descansar, sino que depende de la exigencia, presión y demanda institucional, siendo ello un conjunto de factores desfavorables que perjudican su salud, todo eso lo soporta por el miedo de quedarse sin empleo (Melgaço et al., 2022).

Escasez de recursos

En tercer lugar, la escasez de recursos que hay en una institución recae en la labor del personal docente, se refleja en: material didáctico, recursos humanos y recursos tecnológicos (Álvarez et al., 2017). El docente juega un rol importante en el manejo del material didáctico porque, aunque haya una pequeña cantidad, puede darle el mejor uso posible. Sin embargo, es trascendental la existencia de recursos para optimizar el trabajo dentro o fuera del aula. En tal sentido, un pertinente acceso al material didáctico debe darse en condiciones básicas y necesarias para lograr un entorno que fomente un buen ambiente laboral, convirtiendo los recursos educativos en herramientas integrales para el desarrollo certero de los aprendizajes (Algeo, 2020). Se entiende también como recursos humanos al personal de apoyo educativo, quien está siempre pendiente ante las necesidades del aula, brindando la ayuda necesaria al o a la docente en el momento que lo requiera. El Personal de Apoyo Educativo (PAE) realiza una labor preponderante en el desarrollo de diversas funciones que contribuyen al logro de la calidad educativa, ya que procura un aprendizaje oportuno, un espacio seguro y armónico para todos los estudiantes, asegurando que las instituciones educativas se desenvuelven de manera pertinente (Biba, 2018). De acuerdo a lo expuesto en la presente investigación, se tiene como propósito analizar la percepción del docente y la desmotivación durante su práctica pedagógica.

METODOLOGÍA

El presente artículo se enmarca dentro de un enfoque cualitativo, porque a partir de ello se logra una mejor comprensión de la realidad, permitiendo acercarse al fenómeno que se va a estudiar, lo cual ayuda a mejorar el diseño de investigación (Aspers & Corte, 2019). Asimismo, se ha empleado el método fenomenológico, ya que se enfoca en el estudio de realidades y experiencias vividas. Al trabajar con este método se contribuye de modo excepcional al conocimiento exhaustivo en los contextos escolares, en específico, los sucesos vividos por los actores del proceso educativo, teniendo como meta describir todas las vivencias y experiencias que suceden en la mente del individuo (Aguirre et al., 2017). Finalmente, para el tipo de investigación se ha utilizado el estudio de caso, el cual permite examinar

y describir individualmente a una o a un grupo de personas en relación a sus actividades diarias, necesidades especiales, historia de vida, etc., con la finalidad de generalizar los resultados obtenidos (Biba, 2018).

Participantes

En cuanto a los participantes, son parte esencial de esta investigación y figuran como actores principales los docentes de educación inicial. Dentro de este marco de ideas, los participantes o informantes son parte integral en la calidad del resultado de la investigación (Algeo, 2020). Para ser más específicos, la muestra a presentar está compuesta por cuatro maestras, de las cuales, dos de ellas son profesionales con más de 25 años de experiencia laboral y las dos restantes, con menos de 5 años de laborar en una institución educativa. Para ello, las docentes mencionadas se acogieron a tres criterios, ser licenciada o magíster en educación preescolar, contar con menos de 5 años o más de 25 años de experiencia laboral, y estar con disposición a participar de manera voluntaria en una entrevista a profundidad.

Instrumentos

Entrevista a profundidad: Para poder recopilar la información y analizar los casos, se utilizó esta estrategia. Con el apoyo de esta técnica, el diálogo sucede de modo más directo y personal, donde generalmente el entrevistador realiza una serie de preguntas de manera exhaustiva con la finalidad de obtener datos relevantes que son sustanciales para concretar el trabajo de investigación (Ortez, 2009). Es decir, gracias a ello se logra conseguir información veraz según la perspectiva del entrevistado, lo que respalda cualquier trabajo de índole investigativa.

Guía de entrevista: Como instrumento viable para recoger información se utilizó la guía de entrevista, lo cual se desarrolla por medio de la realización de preguntas concisas, precisas y bien formuladas con la intención de recabar una mejor información. En ocasiones, es mejor formular preguntas abiertas, porque estas conducen a recoger una amplia y detallada información, siendo recomendable establecer una serie de preguntas guía para evitar que se pierda el objetivo central de la entrevista (Elaica, 2018). En tal sentido, en el trabajo propuesto se ha planteado formular a los entrevistados un total de 4 preguntas abiertas, para que así puedan expresarse con total libertad, las cuales son: ¿Cuál es la percepción que tiene acerca de la desmotivación durante su práctica pedagógica? ¿Alguna vez se ha sentido desplazada por su edad, género o nivel educativo en las instituciones educativas que ha laborado? ¿Cree usted que el clima laboral, la remuneración económica y la cantidad de niños por aula desmotivan su labor de docente y de qué manera reper-

cute en su estado de ánimo? ¿De qué manera la escasez de recursos, tanto del personal de apoyo, materiales de trabajo y recursos tecnológicos repercuten en su práctica pedagógica?

Procedimientos

Para esta investigación se realizó una entrevista profunda a través de un formulario con preguntas abiertas, mediante la cual se pudo identificar y describir la información de manera inmediata de las cuatro preguntas formuladas. Asimismo, las coordinaciones con la población y la muestra se dividieron en seis fases: La primera fue conversar con los docentes que desempeñan su papel permanente como educadores en las instituciones del nivel de inicial. La segunda coordinación fue ubicar dentro de ese grupo a maestras que enseñan de forma cotidiana a niños y niñas, con 25 años de experiencia y con menos de 5 años de experiencia. La tercera coordinación fue separar a los docentes con niños y niñas con habilidades diferentes que no pertenezcan al tipo de participante y no quieran ser parte del estudio. En la cuarta coordinación se explicó el objetivo del estudio y los beneficios que trae consigo ser parte del estudio para ir mejorando la educación en el Perú. En la quinta coordinación se explicó el tiempo que demanda el estudio y se aclaró que la investigación no representa ningún riesgo que atente a su vida profesional, laboral, familiar, económico, etc. Asimismo, se recalcó su derecho de participar voluntariamente y recordándoles que, en caso deseen retirarse, tienen toda la libertad de poder hacerlo. Finalmente, en la sexta coordinación se explicaron las medidas de protección de la identidad que toma cada participante dentro del estudio y se firmó el protocolo de consentimiento informado vía online.

La solicitud de consentimiento informado es el protocolo que se utiliza para que el participante pueda ser parte de un estudio. Se rige bajo el respeto de la identidad personal en donde las personas acepten voluntariamente a participar de forma anónima y confidencial, siguiendo el proceso acorde con la Ley Nro. 29733 de Protección de Datos Personales, ya que el consentimiento informado es uno de los aspectos más fundamentales en la investigación científica porque muchas personas han sido sometidas sin su consentimiento y contra su voluntad de participar en diversos proyectos, por ello, existen declaraciones y pautas éticas internacionales para la investigación (Algeo, 2020).

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación, se analizan las siguientes categorías: características sociodemográficas que desmotivan la práctica pedagógica, condiciones laborales de los docentes y escasez de recursos que desmotivan la práctica pedagógica.

Las características sociodemográficas que desmotivan la práctica pedagógica

En esta primera categoría se analizan las características sociodemográficas que desmotivan la praxis pedagógica, dentro de ello se involucra: la edad de los informantes, el género, el grado educativo, las capacitaciones o actualizaciones recibidas y la satisfacción que demuestra por el tiempo de servicio de toda su trayectoria laboral (Álvarez et al., 2017). Con base a ello se encontró la siguiente categoría emergente, en donde los entrevistados afirman que en las escuelas se observa:

A. Escaso apoyo de los padres

La presente categoría hace hincapié en la falta de apoyo y compromiso de los padres de familia en las labores educativas. Los padres de familia cumplen un rol importante en el aprendizaje de los menores, ellos son los primeros educadores en la vida del ser humano, mientras más involucrados se muestran, se concretan grandes objetivos en beneficio de los escolares (Álvarez et al., 2017). En esa misma línea, las entrevistadas indican lo siguiente:

“En diversas situaciones, me he sentido desmotivada, agobiada y estresada porque trabajar con niños no es fácil, te consumen; y trabajar con los padres, es aún más complicado porque cada familia tiene diversos contextos en particular [...]” (D1:4).

“[...] La desmotivación es un proceso que se da cuando el trabajo se convierte en monótono o no vemos el apoyo de los padres” (D2:1).

“[...] Surge la desmotivación por el escaso apoyo que brindan algunos padres de familia. Piensa que enviándolos a la escuela ya asumieron su rol en cuanto a su educación” (D4:1).

Ante los testimonios mostrados por parte de los informantes, se puede evidenciar que uno de los factores para que las docentes se sientan desmotivadas es el escaso apoyo por parte de los padres de familia en cuanto a los aprendizajes de sus hijos menores. Asimismo, expresaron que otro de los factores que les conduce para sentirse desmotivadas es:

B. La edad y experiencia laboral

En esta categoría se habla sobre los sentimientos que puede sentir un docente por ser joven y tener menos experiencia laboral. En ocasiones, la edad y la trayectoria en el campo educacional puede provocar desmotivación o desgano a una docente nueva durante la praxis pedagógica, impiden desenvolverse oportu-

namente (Estrada, 2021). Del mismo modo, ambas se convierten en componentes que intervienen directamente en aspecto psicológico, perjudicando el bienestar del educador (Tataje & Rodríguez, 2018). Teniendo en cuenta lo mencionado, las docentes entrevistadas manifiestan lo siguiente:

“Me sentí desplazada, al inicio de carrera como docente dentro de la institución por la edad, ya que era la más joven, las demás colegas se conocían de años [...] se sienten superiores y se creen superiores por tener otro tipo de especialidades, tratando de menospreciar a las demás” (D1: 1-3).

“[...] los docentes que tienen más años de servicio minimizan a los docentes nuevos y jóvenes” (D3:1).

Evidenciado las narraciones de las entrevistadas se puede corroborar que, mientras más joven y menos experiencia laboral tenga un docente en el campo educativo, más desmotivado puede sentirse en su entorno laboral debido a la falta de empatía por parte de las docentes más antiguas, es decir, se sienten aisladas por las maestras con más tiempo de servicio. Es por ello, que el tiempo laboral y la trayectoria que lleva por delante un docente puede significar un obstáculo que imposibilita desarrollarse favorablemente a un docente con menos experiencia (Álvarez et al., 2017). Tomando en cuenta todo lo anterior, también es necesario describir el entorno laboral en donde se desenvuelven las docentes.

Condiciones laborales de los docentes

En esta segunda categoría se describen las condiciones laborales que pueda tener un docente dentro de una institución educativa, para ser más específico, se consideran: cómo se desarrolla el ambiente laboral dentro de la institución, la remuneración económica que recibe el personal docente por su labor educativa y la cantidad de niños que posee dentro del aula (Álvarez et al., 2017). Tomando en cuenta lo dicho anteriormente, se pasará a desarrollar la siguiente categoría emergente.

A. Padres con conductas agresivas y baja remuneración económica

Esta categoría pone relevancia a la baja remuneración económica y a los padres con conductas agresivas. De tal manera que, las características de las condiciones laborales de los docentes: deficiencia de lapsos de descanso y exceso de horas de trabajo, carencia de materiales y alta presión psicosocial y situaciones de conflicto con los padres de familia, son factores que impactan en la salud física y mental del maestro, lo cual influye en su desmotivación (Arias, 2022). En esa misma línea, los entrevistados indican lo siguiente:

“[...] el clima dentro de la institución en la actualidad es bueno; sin embargo, algunos padres de familia tienen conductas agresivas, o se dejan llevar por comentarios de otros papitos, creando un ambiente cargado, y que no se pueda trabajar de manera efectiva” (D1: 1-2).

“El clima laboral es muy importante en toda IE para el desempeño de todo docente y por aula debe haber 25 alumnos para un buen aprendizaje, muchas veces no somos compensados en nuestras remuneraciones” (D3: 1)

“El clima laboral en efecto es primordial en el trabajo [...] el factor económico puede ser la causa de desmotivación, pero los docentes sabemos de antemano que es una profesión no muy rentable y nos debemos más a nuestra vocación. (D4: 1)

De acuerdo a las narraciones se puede constatar que el clima laboral dentro de la institución educativa y el trabajo con los padres son factores que alteran la motivación docente, puesto que en algunas ocasiones el ambiente de trabajo puede ser muy bueno, pero el trabajo con los padres es tedioso, o puede suceder de manera inversa entre ambas. Por ello, las informantes corroboran que el trabajo indirecto con los padres de familia es complejo porque algunos presentan conductas agresivas o se guían por críticas mal intencionadas, y no se sienten valorados económicamente. Por consiguiente, las condiciones laborales y económicas influyen en el desempeño del maestro porque afecta de manera significativa su bienestar, crea espacios indiferentes y obstáculos para realizar la praxis educativa (Melgaço et al., 2022). Del mismo modo, para seguir analizando los factores que conducen a la desmotivación durante la práctica pedagógica, es necesario describir:

Escasez de recursos que desmotiva la práctica pedagógica

En esta tercera categoría se analizará la escasez de recursos educativos que desmotivan a la labor educativa, dentro de ellas se encuentran: los materiales didácticos, los recursos humanos y los recursos tecnológicos (Álvarez et al., 2017). Durante este análisis surgió la última categoría emergente en donde los informantes manifestaron que un docente debe tener:

A. Capacidad de poder enfrentar retos

La presente categoría pone énfasis en la capacidad docente para enfrentar retos ante la escasez de materiales. Los recursos y la accesibilidad a dichos materiales son esenciales porque permiten realizar una clase dinámica y armónica, despertando el interés de los niños y niñas, además, las auxiliares son importantes porque ayudan en la formación de la base de la vida de los estudiantes, y las herramientas tecnológicas permiten adquirir conoci-

mientos de una forma más sencillas (Algeo, 2020). En esa misma línea, los entrevistados indican lo siguiente:

“El colegio tiene diversas carencias [...] y sí afecta de manera emocional por las carencias; sin embargo, ello nos permite buscar soluciones para mejorar la educación” (D1: 1-5).

“En realidad, todo depende del docente y la capacidad de poder enfrentar los retos [...] Sin embargo no era impedimento para lograr que aprendan o realizar una adecuada clase cumpliendo las metas pedagógicas” (D2: 1-4).

“Los materiales educativos son importantes en el proceso de aprendizaje de los niños y niñas, pero una maestra tiene que ser de por sí innovadora, buscar las estrategias y mecanismos de apoyo [...]” (D4: 1).

Tomando en cuenta lo mencionado por los informantes, se deduce que en diversas circunstancias la escasez de recursos afecta de manera emocional al docente. Sin embargo, estas carencias no deben convertirse en algo limitante para lograr el propósito, porque una de las características de todo docente es tener la capacidad para enfrentar diversas dificultades que se presenten, buscar estrategias y posibles soluciones de mejora. En tal sentido, una de las condiciones para ser maestro es que primero debe entender que trabaja con seres humanos; segundo, mirar su realidad y el contexto donde trabajará, y finalmente, adecuarse y estar dispuesto a enfrentar grandes desafíos y retos que se le atraviesen (Serna & Sánchez, 2018).

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La presente investigación se desarrolló bajo el propósito de analizar la percepción docente y la desmotivación que puede surgir durante su práctica pedagógica. En primer lugar, al identificar las características sociodemográficas que afectan la motivación docente, las maestras manifestaron que la desmotivación suele ocurrir cuando hay un escaso apoyo de los padres. Por ello, es necesario comprender que los padres de familia cumplen un rol importante y esencial en el aprendizaje de los menores, mientras más involucrados se muestran, se concretan grandes objetivos en beneficio de los mismos (Álvarez et al., 2017). De la misma manera, la edad y la experiencia laboral conducen al desánimo, puesto que las docentes con más experiencia minimizan a las más jóvenes, se sienten superiores por tal solo tener más años de servicio. Por tal motivo, en algunas ocasiones la edad y la trayectoria laboral puede provocar desmotivación en una docente novata durante la praxis pedagógica, impidiendo un desenvolvimiento apropiado (Estrada & Mamani, 2021). Por todo ello, los factores comentados se convierten en componentes que intervienen directamente en el

aspecto psicológico, perjudicando de manera emocional el bienestar del educador (Tataje & Rodríguez, 2018).

En segundo lugar, en relación a las condiciones laborales, no son las óptimas, ya que algunos padres muestran conductas agresivas, dejándose llevar por los comentarios mal intencionados, provocando ambientes sobrecargados y conflictivos, sumándose la baja remuneración económica que obtienen las maestras por su labor pedagógica, sienten que no son compensadas debidamente. De esta manera, las condiciones laborales y económicas influyen en el desempeño del docente afectando significativamente su bienestar, creando espacios indiferentes y obstáculos para realizar una buena praxis educativa (Melgaço et al., 2022). En tercer lugar, los resultados revelaron que la escasez de recursos repercute en la práctica pedagógica, pues al no tener materiales suficientes se dificulta lograr lo previsto; sin embargo, enfatizan que una de las características principales en una docente es tener la capacidad para enfrentar diferentes retos, innovar y buscar estrategias de mejora.

De acuerdo a lo analizado, se concluye que las tres categorías mencionadas repercuten en el estado de ánimo de las docentes de manera general y específica dentro de la comunidad educativa, pues esta problemática surge al entrelazar la falta de participación de los padres de familia, al ser desplazadas por la edad y trayectoria laboral por las docentes antiguas, la existencia de padres problemáticos, la baja remuneración y la escasez de recursos son causantes para sentir desmotivación durante la praxis pedagógica. En ese sentido, es necesario evaluar a tiempo todos estos factores, pues intervienen directamente en el estado emocional del docente e indirectamente en el desempeño del estudiante, impidiendo concretar grandes objetivos en beneficio de los educandos.

REFERENCIAS

- Aguirre, J., & Jaramillo, L. (2015). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 8 (2), 51-74. <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134129257004>
- Agustiani, M. (2017). Teacher demotivation in english language teaching: causes and solutions. *Polembang*, 7 (9), 683-681. <http://conference.unsri.ac.id/index.php/sule/article/view/55>
- Ahmed, S. & Mohamed, A. (2019). Exploring Pre-Service Teachers' Perceptions of Their Pedagogical Preferences, Teaching Competence and Motivation. *International Journal of Instruction*, 12 (1), 493-510. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1201182>
- Algeo, C. (2020). The Researcher-Participant Relationship In Action Research: A Case Study Involving Australian Project Managers. *Alara*, 2 (18), 2-4. <https://www.researchgate.net/publication/259220682>
- Álvarez, M., Vargas, A., Gazell, A., & González, M. (2017). Percepciones del personal docente en educación inicial sobre su profesión y el papel que desempeñan en la sociedad. *Actualidades Investigativas en Educación*, 11 (3), 1-23. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178005>
- Arias, G. (2020). Some teacher and students perceptions about pedagogical strategies in the english class. *Linguística y literatura*, 41 (78), 139-162. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8071844>
- Aspers, P. & Corté, U. (2019). What is qualitative in qualitative research? *Calidadive sociología*, 7 (42), 139-160. <https://www.researchgate.net/publication/331387557>
- Astrain, S. (2018). Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave. [Tesis de maestría, Universidad de Navarra- España]. <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1>
- Ахтырский, А. (2021). Исследование процессов профессионального выгорания педагогических работников сиротских учреждений. Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований, 1 (2), 65-71. <http://teleskop-journal.spb.ru/ru/node/3440>
- Biba, A. (2018). The case study as a type of qualitative research. *Journal of contemporary Educational Studies*, 1 (8), 28-43. <https://www.researchgate.net/publication/265682891>
- Elaica, J. (2018). Guía para hacer una entrevista. *Germina*, 1 (1), 7-12. <https://doi.org/10.52948/germina.v1i1.65>
- Estrada, E. & Mamani, M. (2021). Competencias digitales y variables sociodemográficas en docentes peruanos de educación básica regular. *Revista San Gregorio*, 1 (45), 1-16. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n45/2528-7907-rsan-1-45-00001>
- Federación de la Enseñanza de Andalucía. (2017). Desmotivación en los docentes. *Temas para la educación*, 1 (17), 1-8. <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd8728>
- Fodtad, A & Nielsen, I. (2021). Du er nødt til å ha endringskompetanse som lærer, hvis ikke så dør du ut, altså». Lærerperspektiv i digitaliserte klasserom. *Idunn*, 4(6), 101-130. <https://doi.org/10.18261/9788215031606-2019-06>

- Garcia, P. & Marin, P. (2021). Education of Emotional Intelligence at School-age: An Exploratory Study From the Teaching Perspective. *Revista Electrónica Educare*, 25 (3), 85-105. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.25-3.6>
- Han, J. (2021). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education* 3 (1), 1-18. https://www.researchgate.net/publication/305924536_Teacher_motivation_Definition_research_development_and_implications_for_teachers
- Herrera, D. (2019). Future Time Perspective and its Motivational Relevance in Different Educational Contexts. *Propósitos y Representaciones*, 7(spe), 348-348. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/348>
- Khanal, L., Bidari, S., & Nadif, B. (2021). Teachers (De) Motivation During COVID-19 Pandemic: A Case Study from Nepal. *International Journal of Linguistics, Literature and Translation*, 4 (6), 82-88. <https://doi.org/10.32996/ijllt.2021.4.6.10>
- Llorent, V., Cobano, V. & Bejarano, P. (2019). Motivación de maestros de infantil y primaria durante la formación inicial universitaria. *Humanidades*, 4 (38), 37-64. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/71139082>
- Luque, O., García, I., Pulido, M., Lorenzo, J. & Augusto, J. (2022). Teachers' life satisfaction: A structural equation model analyzing the role of trait emotion regulation, intrinsic job satisfaction and affect. *Teaching and Teacher Education*, 1 (13), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103668>
- Melgaço, L., Filgueiras, M. & Edivaneide, A. (2022). A motivação como aliada à prática pedagógica no desenvolvimento da educação profissional Integrated ao Ensino Médio. *Investigación, sociedad y desarrollo*, 9 (9), 1-21. <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i9.6728>
- Norynberg, L. & Vélez, M. (2019). Motivation et pratiques enseignantes. *Revista Montpellier*, 1(3), 55-70. <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-02083940/document>
- Ortez, E. (2009). La entrevista en profundidad en los procesos de investigación social. http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/9542/1/Revista_La_Universidad_8c6
- Sahito, Z. & Vaisanen, P. (2018). Perception and Experience of Teacher Educators about Their Motivation: A Case Study Approach. *Journal of Language Teaching and Research*, 9 (3), 480-490. <http://dx.doi.org/10.17507/jltr.0903.05>
- Sandmeier, A. et al (2022). Work until you drop: Effects of work overload, prolonging working hours, and autonomy need satisfaction on exhaustion in teachers. *Teaching and Teacher Education*, 4 (2), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103843>
- Serna, O. & Sánchez, C. (2018). Los nuevos retos y demandas en el desarrollo de las competencias. *Atenas*, 3 (31), 1-7. <https://www.redalyc.org/pdf/4780/478047207001>
- Silva, P., Sicilia, A., Lirola, M. & Burgueño, R. (2018). Academic motivation in the initial training of physical education teachers. *Thermo fisher scientific*, 18 (71), 537-554. <https://www.researchgate.net/publication/327762941>
- Soma, A. (2022). Role and responsibility of a teacher. *Arts an science college*, 1 (75), 72-76. <https://www.researchgate.net/publication/346461469>
- Tataje, F. y Rodriguez, P. (2019). Condiciones laborales y desarrollo de la profesionalidad en el personal docente de una institución educativa de Subtanjalla, 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27665>
- Yuting, L. & Qiu, L (2022). 教师消极情绪调节期望与职业幸福感的关系探讨. *心理学进展*, 12 (4), 1337-1344. <https://doi.org/10.12677/AP.2022.124159>