

La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria

Motivation in teachers of secondary education

José María Roa Venegas¹ | Universidad de Granada, España | jorove@ugr.es

Carmen Fernández Prados² | IES La Zafra, Motril, Granada, España | carmenfernandezpradosfol@gmail.com

Enviado: 16 enero 2020

Aceptado: 31 enero 2020

Resumen

El presente trabajo de investigación pretende significar la importancia de la motivación en la función docente, y en especial en la Educación Secundaria Obligatoria (ESO). El objetivo propuesto ha sido la realización de un estudio piloto, de carácter descriptivo, para conocer la motivación con la que los docentes realizan su tarea profesional; para ello, se procedió a la recogida de datos de cien profesores en un cuestionario con veinte preguntas para determinar los elementos intervinientes en dicha motivación. Los resultados mostraron que el 49% de los docentes no se sentían motivados en su ejercicio profesional; y de los componentes principales hallados, lo menos motivador fue: La falta de apoyo de las autoridades políticas y docentes; así como, las condiciones de trabajo; esto unido a la baja participación, preparación e interés mostradas por los alumnos, y a la baja “vocación” docente. Sin embargo, lo que más los motivaba era: La implicación psicoeducativa con los alumnos y la promoción y compromiso profesional con la educación, también la preparación técnica de los profesores. Se desprende del trabajo la necesidad de una actuación eficaz por parte de los poderes públicos y las autoridades educativas para minimizar los factores negativos incidentes en la motivación profesional.

Palabras Clave: Docencia, enseñanza secundaria, motivación.

Abstract

This research work aims to signify the importance of motivation in the teaching work, and especially in the Compulsory Secondary Education (CSE). The proposed objective has been conducting a pilot study, of descriptive character, in order to know the motivation with which teachers carry out their professional work. Data from one hundred teachers were collected through a questionnaire of twenty questions to determine the elements involved in this motivation. The results showed that 49% of teachers did not feel motivated in their professional practice; and of the main components found, the least motivating was: The lack of support from the political and educational authorities; as well as the working conditions; together with the low participation, preparation, and interest shown by the students, and the low teaching “vocation”. However, what motivated them most was the psychoeducational involvement with the students and the professional promotion and commitment with education, as well as the technical preparation of the teachers. A clear conclusion from this work that there is a need for effective action by public authorities and educational authorities to minimize the negative factors affecting professional motivation.

Keywords: Teaching, secondary education, motivation

¹ Doctor en Psicología. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Grupo de Investigación: SICA-HUM735

² Licenciada en Derecho. Departamento de Formación y Orientación Laboral. Grupo de Investigación: SICA-HUM735

INTRODUCCIÓN

La calidad educativa, entendida como el efecto positivo que valora una sociedad en relación a los procesos formativos llevados a cabo por los sujetos en su cultura e historia; supone un índice significativo del desarrollo de dicha sociedad. Por ello controlar y evaluar la eficacia educativa y la equidad social del sistema, han de ser elementos capitales a tener en cuenta. El problema que supone la puesta en práctica de aquellos elementos que mejorarían la calidad educativa mencionada, se suponen no resueltos en algunas de sus características, tales como: la relevancia, la pertinencia y la eficacia (Pérez-Porto y Marino, 2018).

Las evaluaciones del sistema educativo en España, dejan a la luz deficiencias que afectan a las necesidades de la sociedad (relevancia), al establecimiento del currículum adecuado a las características de los alumnos (la pertinencia), y el alcance de la mayor proporción de destinatarios que accedan a la Escuela, permaneciendo hasta el final y aprendiendo (la eficacia); aspectos anteriormente citados. La calidad educativa, que no es un estado sino una tendencia, supone contar con oportunidades formativas para que las personas puedan desarrollar sus potencialidades, a lo largo de cada etapa de su vida e integrarse a la sociedad como ciudadanos plenos y felices (Martínez Rizo, 2009). Es vital y de actualidad constante el estudio de la eficacia del sistema educativo como elemento fundamental para el desarrollo adecuado y eficaz de una sociedad.

Siendo conscientes de la multidireccionalidad y multicausalidad de las características del sistema Educativo, centraremos nuestro trabajo en aquello que consideramos importante para la motivación de los profesionales de la educación. En Europa se hacen sistemáticamente evaluaciones de dicha calidad. Así, el informe PISA (2015), pretende proporcionar datos comparables que posibiliten a los países mejorar sus políticas educativas. En dicho informe, se expresa que la satisfacción del profesorado en la labor docente y el rendimiento académico, tanto de profesores como de alumnos, están estrechamente relacionados. Así, más del 90% de los alumnos de países como Finlandia, Japón, Suiza y Austria, con resultados por encima de la media de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), tienen profesores satisfechos. Por el contrario, los estudiantes españoles, italianos y portugueses, con resultados por debajo de la media, cuenta con docentes poco satisfechos. En España, concretamente, uno de cada cuatro alumnos tiene profesores con motivación baja, una cifra que sitúa al país en los últimos puestos del listado internacional.

Desde una perspectiva psicoeducativa consideramos que la motivación de los agentes participantes en el proceso educativo, tienen una influencia importante en la función docente, (Carretero, Liesa, Mayoral y Mollá, 2008; Junco, 2010). En el trabajo que nos ocupa nos centraremos en los aspectos motivacionales del profesor y docente. Centrándonos en el profesorado de Secundaria (ESO), las investigaciones recientes hablan del Síndrome “*Burnout*” incidiendo en que el origen de esta problemática se encuentra en un déficit motivacional del docente hacia su actividad profesional provocando, tal vez, creencias en la autoeficacia del profesorado de componente negativo (Torres Santomé, 2006). Miramón (2007) expone estrategias de intervención psicopedagógica para mejorar la motivación ante la problemática de las creencias negativas sobre la autoeficacia profesional, anteriormente citada.

Decy y Ryan (2000), afirman que el estrés y la generación de estados negativos, se deben a la privación de las necesidades psicológicas básicas tales como: autonomía, competencia y conexión afectiva, generando un déficit motivacional. También determinadas condiciones externas como la sobrecarga de

trabajo o la escasez de recursos, pueden ser estresores potenciales. Esto indica que la falta de conexión afectiva con el entorno en el que se trabaja y la ausencia de sentimientos de competencia se relacionan con los estados de ansiedad y estrés laboral.

La motivación para la enseñanza puede entenderse como la forma en la que los docentes se comportan en relación a su labor educativa. Es un factor que puede intervenir directamente en el proceso enseñanza-aprendizaje y que puede afectar posteriormente a la calidad de la educación; parece crucial para un óptimo desarrollo profesional, dado que la gran motivación de los docentes se caracteriza por un mayor compromiso, (Viseu, Neves, Rus y Canavarro, 2016).

Que la motivación profesional es esencial para la ejecución de la labor educativa, queda reflejada en la amplia literatura psicoeducativa, (Alonso, 1991, 1999, 2005a, 2005b; Ausubel, 1983; Bruner, 1969; Woolfolk, 2014). La motivación puede ser identificada con el compromiso que los docentes asumen para la realización eficaz de la labor educativa. Woolfolk (2014), define la motivación como un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Dicha motivación está dirigida por un componente interno y genético; pero es cierto que, a nivel externo, los patrones motivacionales pueden diferenciarse en función de variables tales como: las necesidades de los individuos, los aprendizajes sociales, las capacidades cognitivas, las actitudes, los deseos, etc., (Guilar, 2009; Bruner, 1981).

En este trabajo se pretende dar significación a los aspectos motivacionales que rodean la profesión docente, de profesores/as que imparten Enseñanza Secundaria Obligatoria en Institutos de Enseñanza Secundaria (IES), como una variable que puede y debe dar calidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje. Se entiende que la motivación puede operar de forma eficaz, para que la estructura organizativa docente funcione adecuadamente y los miembros se sientan más satisfechos. De cualquier forma, el apoyo a una profesión docente de calidad, en la que los profesores se sientan valorados y motivados para conseguir el mejor resultado, es clave para la mejora de dicha docencia (Fokkens-Bruinsma y Canrinus, 2014).

MÉTODO

Participantes

Los participantes en el estudio han sido 100 profesores/as que imparten docencia en dos Institutos de Enseñanza Secundaria (IES). La forma de elección de dichos participantes se realizó con un muestreo no probabilístico y casual. La edad media de los profesores/as fue de 42,2 años, en una horquilla de 23 a 65 años. El sexo fue el 51% hombres y el 49% mujeres, 35 de los profesores impartían de Ciencias y 65 de Letras. La media en años de la experiencia en la función docente fue de 16,8 años.

Materiales

En primer lugar, se ha recabado información sociodemográfica de los profesores/as, y un cuestionario diseñado por los autores en el que se ha tratado de obtener la motivación del docente en su labor: *“Cuestionario-Motivación”*. El cuestionario consta de veinte preguntas cerradas en las que había que puntuar en una escala Likert, de uno a cinco, el grado de acuerdo en cada pregunta valorada en tres aspectos: pensamiento, expectativas y valoración, de su labor docente (ver Anexos).

El cuestionario, al ser de creación propia, se ha calculado la fiabilidad usando Alpha de Cronbach, obteniéndose una puntuación de .920 lo que supone una alta fiabilidad. La validez se ha realizado con un análisis factorial, obteniéndose cinco componentes principales que explican el 66,84% de la varianza.

Procedimientos

Deontológicamente en la realización del trabajo se llevó a cabo el dictamen de la Comisión Ética de la Universidad de Granada. La realización del cuestionario, fue ejecutada por sujetos instruidos al respecto para evitar efectos diferenciales que interferirían en la ejecución de dicho cuestionario.

El diseño del estudio ha sido *“no experimental”* planteándose la validación de la hipótesis cuando el fenómeno ya ha pasado (*ex post facto*). Se ha seguido un método comparativo casual en cuanto que se han buscado dos muestras (una por cada IES) con el fin de observar el comportamiento de la variable *“motivación”*.

Las variables utilizadas en el estudio han sido las que aparecen en el libro de códigos (ver tabla 1).

Tabla 1. Códigos utilizados en el análisis. Fuente: elaboración propia

Variabes	Características	Etiqueta Variable	Código	Etiqueta de los valores
1	Cualitativa nominal	Sexo	1 - 2	1 = hombres 2 = mujeres
2	Cualitativa Ordinal	Edad	1- 20-30 2- 31-40 3- 41-50 4- 51-60 5- 61-70	Edad recodificada
3	Cualitativa nominal	Motivado	1 - 2	1 = SÍ está motivado 2 = NO está motivado
4	Cuantitativa discreta	Experiencia	----	Número de años dedicados a la docencia.
5	Cuantitativa discreta	Factor 1 Implicación	----	Implicación profesional y psicológica en la educación de los alumnos.
6	Cuantitativa discreta	Factor 2 Apoyo	----	De las autoridades políticas, docentes y sociales; y condiciones de trabajo.
7	Cuantitativa discreta	Factor3 Alumnos	----	La participación, preparación e interés de los alumnos.
8	Cuantitativa discreta	Factor4 Técnica	----	Preparación técnica de los profesores.
9	Cuantitativa discreta	Factor5 Vocación	----	Vocación de los docentes
10	Cuantitativa discreta	Pensamiento	----	Pensamiento global de cada ítem del cuestionario.
11	Cuantitativa discreta	Expectativas	----	Expectativas globales en cada ítem del cuestionario
12	Cuantitativa discreta	Valoración	----	Valoración global en cada ítem del cuestionario

Estadísticamente se ha procedido, en primer lugar, al cálculo de la fiabilidad y la validez del *"Cuestionario-Motivación"*. Posteriormente se ha realizado un estudio descriptivo y valorativo de las variables estudiadas. Se ha realizado un perfil de profesor en función de los componentes principales o factores para lo que se ha hecho un análisis de conglomerados. Por último, se ha usado la prueba U de Mann-Whitney y W de Wilcoxon para ver si existen diferencias significativas entre los factores y las variables definidas en el estudio (Gardner, 2003).

RESULTADOS

A nivel descriptivo:

- Los participantes del estudio al ser preguntados por: ¿Considera que el profesional docente está motivado para realizar su función? Se obtiene el 49% de profesores que no están motivados y el 51% motivados.
- La media de la experiencia docente es de 16,82 años.
- El factor 1. Se define como la implicación y promoción profesional y psicológica con la educación y los alumnos, obtiene una media de 10,62 resultando ser la media más alta de los factores.
- El factor 2. Se define como el apoyo de las autoridades políticas, docentes, y sociales, así como las condiciones de trabajo, obtiene una media de 8,50.
- El factor 3. Se define a la participación, preparación, e interés de los alumnos, obtiene la media más baja con 7,80.
- El factor 4. Se define como la preparación técnica de los profesores. La media es junto al factor 1, la más alta.
- El factor 5. Se define como la vocación de los docentes, obtiene una media de 8,55, similar al factor 2.
- Las variables: Pensamiento, Expectativas, y Valoración, se obtienen del sumatorio de las puntuaciones de cada ítem de los veinte del cuestionario. El valor mínimo es 20 y el máximo 100 en cada una de ellas. La media es de 59,36, en Pensamiento, siendo ésta la que tiene un valor medio entre la media de la variable Expectativas que es la menor con 52,54, y la variable Valoración que es la más alta con 76,96 (ver tabla 2).

LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES EN LA ENSEÑANZA SECUNDARIA

Tabla 2. Descriptivo de las variables en el estudio. Fuente: Elaboración propia.

Variable	Moda	Media	Desviación	Asimetría	Curtosis
Sexo	1 (H)	---	---	---	---
Edad	42	42,21	11,414	0,168	-1,035
Motivado	1 (SÍ 51%)	---	---	---	---
Experiencia	2*	16,82	11,432	0,275	-1,327
Factor 1	11,29	10,6243	1,6254	-0,523	0,426
Implicación					
Factor 2	9	8,5086	1,6226	-0,118	-0,519
Apoyo					
Factor 3	7,33	7,8067	1,7011	-0,456	0,728
Alumnos					
Factor 4	10	10,2500	1,7530	-0,346	0,770
Técnica					
Factor 5	9*	8,5500	2,6184	-0,342	-0,228
Vocación					
Pensamiento	55	59,36	8,2444	0,148	-0,205
Expectativas	41	52,54	13,1067	0,241	0,478
Valoración	85	76,96	12,7373	-0,643	-0,291
Fiabilidad (Alfa de Cronbach) Cuestionario = 0,920					
% de la varianza explicada en los Factores = 66,838					

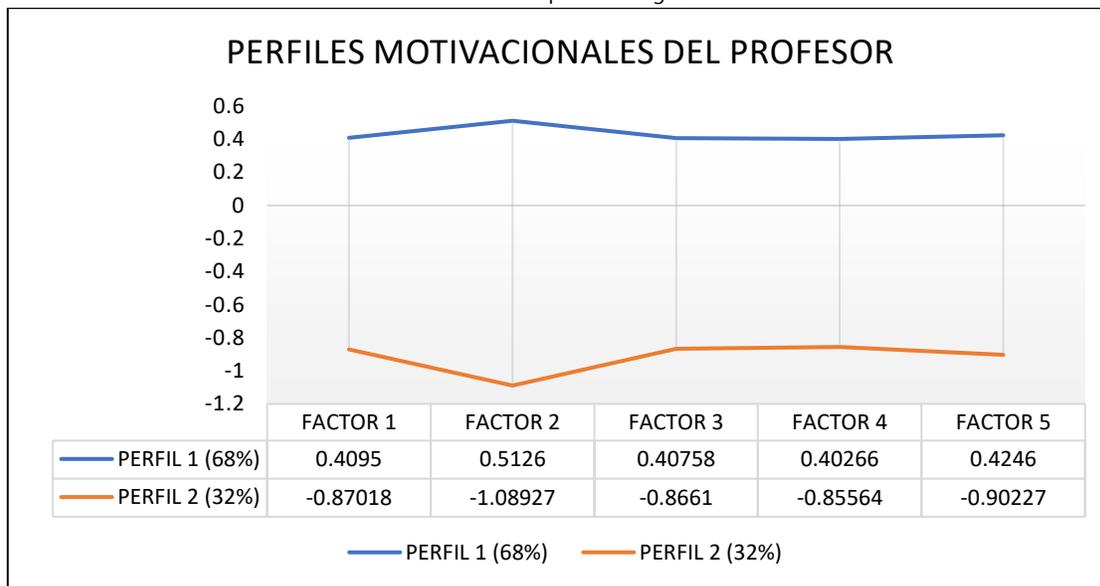
* Se considera la moda más pequeña al ser plurimodal

- Perfil de profesor

Para la obtención de los perfiles se ha realizado un cálculo de Conglomerados. Se han obtenido dos perfiles:

1. El Perfil 1 supone el 68% de los profesores y refleja un perfil de profesor con valoraciones altas en: Implicación y promoción profesional y psicológica con la educación y alumnos, participación y preparación, e interés de los alumnos; preparación técnica del profesorado, y por último interés de los alumnos. Cabe destacar la mayor valoración del factor 2 que muestra el interés de los profesores por el apoyo de las autoridades políticas, docentes y sociales, así como las condiciones de trabajo.
2. El Perfil 2, representado por el 32% de los docentes, manifiesta puntuaciones negativas en los factores, siendo significativa la menor valoración del factor: apoyo de las autoridades políticas, docentes y sociales, así como las condiciones de trabajo (ver gráfico 1).

Gráfico 1. Perfiles de profesor según factores



- Relación Variables - Factores

1. En el análisis realizado entre los factores y las variables del estudio, se observa que no existen diferencias significativas entre dichos factores y el sexo, la edad, y la experiencia de los profesores. En la tabla 2 aparecen las significaciones entre los factores y la motivación. Se observa que existen diferencias significativas entre la motivación positiva y la negativa en cada uno de los factores, y a favor de la valoración positiva (Sí), como se ven en los rangos promedios. No se encuentra diferencia en el factor 4 referido a la formación técnica, esto supone que los profesores estén o no motivados se consideran bien formados técnicamente (ver tabla 3).
2. En el contraste de medias entre los factores y la motivación, se ha observado que existen diferencias significativas entre los que afirman estar motivados y los que no, siempre a favor de los que dicen están motivados; no existiendo diferencias en el factor cuatro lo que indica que estén o no motivados, todos los profesores se consideran con un buen nivel técnico en el conocimiento de su ámbito de conocimiento.
3. No se han encontrado diferencias significativas en los factores en relación con las variables: sexo, edad y experiencia docente.

Tabla 3. Significación entre factores y la motivación. Fuente: Elaboración propia.

MOTIVADO SÍ - NO	Factor 1 IMPLICACIÓN	Factor 2 APOYO	Factor 3 ALUMNOS	Factor 4 TÉCNICA	Factor 5 VOCACIÓN
U de Mann-Whitney	763,500	583,000	824,000	1002,500	845,500
W de Wilcoxon	1988,500	1808,000	2049,000	2227,500	2070,500
Z	-3,354	-4,599	-2,945	-1,714	-2,809
Sig. asintótica (bilateral)	,001	,000	,003	,087	,005
Motivación	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango
SÍ	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio	Promedio
NO	60,03	63,57	58,84	55,34	58,42
	40,58	36,90	41,82	45,46	42,26

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Ante la pregunta hecha a los participantes de este estudio: ¿Considera que el profesional docente está motivado para realizar su función? La respuesta fue “no” en un 49 % y “sí” el 51%. Estos datos nos muestran que la situación percibida por los docentes no es halagüeña, si de cada dos profesores, uno no está motivado, es un problema serio para el funcionamiento de una enseñanza de calidad (Junco, 2010). Las circunstancias profesionales y materiales del entorno pueden hacer deficitaria la labor de los docentes, y afectar a su salud física y psicológica, como ha expresado Zamora (2016). Una información del STEs (Confederación de Sindicatos de Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza) confirma que el 15,4% de las bajas laborales de los profesores son debidas a causas psiquiátricas y de voz (Wulsin, 2014).

Para el análisis de la motivación de los docentes, se comenzará con la descripción de los factores obtenidos y su relación con dicha motivación, tales son: 1- Implicación y promoción, profesional y psicológica, con la función educativa, y relación con los alumnos. 2- Apoyo de las autoridades políticas, docentes, y sociales, así como las condiciones de trabajo. 3- Participación, preparación, e interés de los alumnos. 4- Preparación técnica de los profesores. 5- Vocación de dichos docentes. Al estimar las relaciones entre los factores mencionados (variables independientes) y la motivación (variable dependiente), se trata de predecir el cambio de la motivación en función de dichos factores.

Los resultados confirman que la falta de motivación en los profesores se debe a un deficiente apoyo de las autoridades docentes y políticas, así como el entorno social y legislativo, y en las condiciones de trabajo. Es posible que los docentes no tengan control de los componentes externos ni del ambiente, considerando que tienen poca capacidad para el manejo de dichos elementos, y por tanto puede afectar a la baja autoeficacia. Estas acciones provienen, como se ha mencionado, de fuera y la motivación será extrínseca favoreciendo conductas no autodeterminadas e incluso caracterizadas por la falta de motivación (Decy y Ryan, 1987).

El factor que mayor tanto por ciento de la varianza explica, ha sido la *“Implicación profesional y psicológica en la educación, y en los alumnos”*. Tal vez por ser un conjunto de acciones consideradas acciones controladas lo que supone que las personas se valoran positivamente y creen ser capaces de controlar los sucesos en general. Esta explicación fundamentada en la Teoría de la Autodeterminación (TAD) de Decy y Ryan (1987), que asume que las personas son organismos activos con tendencias naturales hacia el crecimiento psicológico, en continuo esfuerzo por integrar sus experiencias de forma coherente con su voluntad. Se puede afirmar que la motivación autodeterminada está altamente relacionada con la motivación intrínseca.

Los dos perfiles de profesor obtenidos, coinciden en la valoración del Factor 2 (Apoyo de las autoridades políticas, docentes, y sociales, así como las condiciones de trabajo), positiva en el 68% y negativa en el 32%. Esto supone que la preocupación y la importancia de dicho factor, es altamente significativa e insuficiente. En lo que respecta al componente *“condiciones de trabajo”* del mencionado factor queda corroborado por Anaya y López-Martín (2014) cuando afirman que la satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria en España, indican en la actualidad una satisfacción laboral media baja (23,25%), e inferior a la de sus colegas de etapas previas.

El que no haya diferencias en el factor cuatro con la motivación, y sí en el resto de los factores, puede indicar que el componente *“autoeficacia”* en la profesión docente está asumido; sin embargo, las expectativas no son muy buenas lo que hace que encontremos diferencias significativas en especial en los factores del entorno sociopolítico y administrativo, como en la implicación de los alumnos.

Vista la importancia que la motivación puede tener en el rendimiento profesional de los docentes y la necesidad de intervenir, entendemos que es necesaria una reforma y un consenso futuro para reducir, en lo posible, este déficit motivacional. Por ello las instituciones educativas y los profesionales de la enseñanza, en los momentos actuales, deberán hacer frente a nuevos problemas, incertidumbres y retos, como pueden ser los desafíos multiculturales en una sociedad globalizada que surgirán de las demandas sociales y tecnológicas del momento; y es de suponer que, dichos retos se plasmarán necesariamente en intervenciones y reformas educativas. Ante estos retos, se deberían proponer acciones que tanto el profesorado como el contexto educativo, y en concreto las autoridades político-educativas, realizarían a fin de elevar la motivación, como elemento clave en los docentes, y en la capacidad de innovación de los contextos educativos (González, 2003).

Un pilar básico para llevar a cabo dichas demandas, como una acción prioritaria, será la potenciación motivacional de los docentes para un justo y eficaz desarrollo profesional. La apropiada práctica docente es una de las claves para la mejora de la calidad de la enseñanza, el rendimiento, y la motivación del alumno y del docente. Informes oficiales a nivel nacional e internacional, destacan la importancia de la figura del profesor para la eficacia docente; y se han identificado las *“relaciones personales”*, como la competencia más destacada de dicha eficacia en la Enseñanza Secundaria Obligatoria – ESO- (Reoyo, Carbonero y Martín, 2017).

REFERENCIAS

- Alonso, J. (1991). *Motivación y aprendizaje en el aula. ¿Cómo enseñar a pensar?* Madrid: Santillana.
- Alonso, J. (1999). Motivación y aprendizaje y atención a la diversidad. En Coll C. (Coord.), *Psicología de la instrucción: la enseñanza y el aprendizaje en la educación secundaria*, (pp. 105-140). Barcelona, ICE/Horsori.
- Alonso, J. (2005a). *Motivaciones, expectativas y valores relacionados con el aprendizaje. Análisis empírico e implicaciones para la mejora de la actuación docente en la Enseñanza Secundaria y en el Bachillerato*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Alonso, J. (2005b). *Motivar en la escuela, motivar en la familia*. Madrid: Morata.
- Anaya, D., López-Martín, E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación*, 365, 96-121
- Ausubel, D. (1983). *Psicología Educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.

- Bruner, J. (1969). *Hacia una teoría de la instrucción*. México: UTEHA.
- Bruner, J. (1981). *Realidad mental y mundos posibles*. Madrid: Gedisa.
- Carretero, R.; Liesa, E.; Mayoral, P. y Mollà, N. (2008). El papel de la motivación de los asesores y profesores en el proceso de asesoramiento. *Profesorado, Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 12(1), 1-15.
- Decy, E. L. y Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1024-1037.
- Fokkens-Bruinsma, M. y Canrinus, E. (2014). Motivation to become a teacher and engagement to the profession: Evidence from different contexts. *International Journal of Educational Research*, 65, 65-74.
- Gardner, R.C. (2003). *Estadística para Psicología Utilizando el SPSS*. México: Prentice Hall.
- González, M.C. (2003). *Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales*. Navarra: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra.
- Guilar, M. E. (2009). Las ideas de Bruner: "de la revolución cognitiva" a la "revolución cultural". *Educere*, 13(44), 235-241.
- Julián Pérez-Porto, J. y Merino, M. (2018). *Definición de calidad educativa*. Recuperado de <https://definicion.de/calidad-educativa/>
- Junco, I. (2010). *La motivación en el proceso enseñanza-aprendizaje*. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*. Federación de Enseñanza de Andalucía. Recuperado de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd7327.pdf>
- Martínez Rizo, F. (2009). Evaluación formativa en aula y evaluación a gran escala: hacia un sistema más equilibrado. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11(2), 1-18
- Miramón (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del "profesor quemado" en Educación Secundaria. *Estudios sobre educación Tomo 12*, 115-138.
- OCDE (2016). Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2016. Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dctm/inee/eag/panorama2016okkk.pdf?documentId=0901e72b82236f2b>
- PISA (2015). Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Ministerio de Educación Cultura y Deporte. Recuperado de: <https://www.mecd.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa/pisa-2015.html>
- Reoyo, N., Carbonero, M.A. Martín, L.J. (2017). Características de eficacia docente desde las perspectivas del profesorado y futuro profesorado de secundaria. *Revista de Educación*, 376, 62-86.

Torres Santomé, J. (2006). *La desmotivación del profesorado*. Madrid: Morata.

Viseu, J.; Neves, S.J.; Rus, C. y Canavarro, J.M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 14(2), 439-461

Woolfolk, A. (2014). *Psicología Educativa*. Madrid: Pearson Educación.

Wulsin, L. (2014). Prevalence rates for depression by industry: a claims database analysis. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 49, 1805–1821.

ANEXOS

CUESTIONARIO-MOTIVACIÓN (muestra resumida)

Edad _____ Sexo _____

Asignatura que imparte _____

Tipo de Centro _____

Nivel impartido _____

Años de experiencia docente _____

¿En general considera que el profesional docente está motivado? Sí No

A continuación, aparecen un conjunto de situaciones que usted debe calificar con una de las opciones propuestas. Se pretende valorar la motivación profesional en la función docente. Dé valores numéricos a cada situación según esta escala.

1- Muy bajo 2- Bajo 3- Normal 4- Alto 5- Muy alto

	SITUACIÓN	Valor
1c	Considero que el sueldo que cobro como docente es...	
1e	La expectativa de que mi sueldo como docente mejore es...	
1v	El valor que tiene el sueldo para mi es ...	
---	-----	
---	-----	
20c	Mi estado psicológico como docente es ...	
20e	Tengo la esperanza de que mi estado psicológico pueda mejorar ...	
20v	El estado psicológico del docente, lo valoro ...	

