

LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES PARA AFRONTAR LAS EMOCIONES NEGATIVAS ANTE LA REFORMA EDUCATIVA Y LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

*Motivation in teachers to deal with negative emotions in the face of educational reform
and teacher evaluation in the knowledge society*

Elvira Verónica Heredia González

veroheredia@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1000-2929>

Fundación Universitaria Iberoamérica (México)

Álvaro Pérez García

alvaro.perezgarcia@unir.net

<https://orcid.org/0000-0001-9624-5202>

Universidad Internacional de la Rioja (UNIR) (España)

Recibido: 16/01/2020

Revisado: 15/03/2020

Aceptado: 02/06/2020

18

Resumen

El presente artículo analiza las vivencias de 44 docentes de la Subjefatura de Atención al Rezago Educativo (SARE), en Durango (México), con respecto a la Reforma Educativa implementada por el gobierno de México en 2013 y las consecuencias que tuvo durante el sexenio posterior, ya que al implantar la Evaluación Docente, hubo muchas protestas y malestar entre el profesorado.

La investigación se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, para ello se usaron dos variables de medida, motivación y emociones, a través de la aplicación de un cuestionario de satisfacción laboral del personal docente e investigador, e

incluye el tema de las emociones que mide los valores y preocupaciones del profesorado.

La información recabada del cuestionario se trabajó de manera estadística y se determinó el índice de confiabilidad de Cronbach para validar la información. Los resultados muestran que los factores como comunicación, sueldo, condiciones de trabajo, etc. son satisfactorias. También se encuentran de acuerdo con la evaluación docente, y opinan que sirve para elevar la calidad en la educación, pero no confían del todo en las autoridades educativas.

Abstract

This article analyzes the experiences of 44 teachers at the Sub-headquarters of Educational Gap Care (SARE), in Durango (Mexico), with respect to the Educational Reform implemented by the government of Mexico in 2013 and the consequences it had during the following six years, since when the Teacher Evaluation was implemented, there were many protests and unrest among teachers.

The research was worked under a quantitative approach, using two measurement variables, motivation and emotions, through the application of a questionnaire of job satisfaction of teachers and researchers, and includes the issue of emotions that measures the values and concerns of teachers.

The information obtained from the questionnaire was worked on statistically and the Cronbach reliability index was determined to validate the information. The results show that factors such as communication, salary, working conditions, etc. are satisfactory. They also agree with the teacher evaluation, and believe that it serves to raise the quality of education, but they do not trust the education authorities completely.

Palabras Clave: SARE, docentes, emociones negativas, motivación, Reforma Educativa y Evaluación Docente.

Keywords: SARE, teachers, negative emotions, motivation, Educational Reform and Teacher Evaluation.

Introducción

El artículo muestra un panorama que vivió la comunidad educativa, en especial los docentes, en el sexenio recientemente concluido. Se consideraban acosados y perseguidos a causa de la Reforma Educativa planteada por el Gobierno Federal de México. Además, se encontraban alarmados debido a las amenazas que frecuentemente les hacían con el argumento de despedirlos en caso de no acreditar la Evaluación Docente, la cual fue homogénea, siendo una de las principales causas por la que no se lograron presentar buenos resultados, lo que produjo más desmotivación, en lugar de motivarlos para lograr su profesionalización en su labor docente se les amenazó y aplicó una evaluación mal elaborada.

En este sentido, González (2015) considera que los retos que se plantean para el país requieren de una selección cuidadosa del personal docente para asegurar que sean los más preparados los que estén al frente del alumnado. De conformidad con la Reforma Educativa, los concursos para el ingreso al Servicio Profesional Docente deben asegurar la idoneidad de los nuevos docentes. Así mismo, debe existir transparencia en la aplicación de la evaluación con fines de promoción a cargos de dirección y supervisión.

Ante esto, la autoridad educativa no negoció, ni escuchó al profesorado, y así fue una constante pelea entre los docentes que no deseaban perder sus derechos adquiridos. Esta lucha dejó a miles de estudiantes sin clases, ya que salían a la calle a protestar, generando además grandes pérdidas económicas en el sector comercial y turístico, y lo que fue peor, se cobró la vida de varias personas. Sin embargo, no todo fue malo. Parte de la sociedad, así como algunos docentes, vieron con buenos ojos la implantación de esta reforma, argumentando que con ello se erradicarían las manipulaciones sindicales, desinflar las nóminas con docentes fantasmas, docentes con varias plazas y que no asistían a laborar a sus centros adscritos, eliminación de la venta de plazas y herencia de las mismas, etc. La evaluación docente intenta que haya

docentes más competitivos y se elimine la burocracia dentro del sistema educativo.

Mientras tanto, algunos profesores tenían definido que se evaluarán sus competencias que a diario ponen en práctica frente al alumnado. Referente a este tema, Gavira y Fernández (2006) exponen que se debe poseer el dominio de una determinada área de actividad o conocimiento, cuyo propósito es valorar más la mejora personal que se puede lograr con la actividad que los resultados evaluables por criterios externos. Específicamente se estaría hablando que existe una mayor relación con una motivación intrínseca (por la acción en si misma), que con una motivación extrínseca (medida por conseguir otra meta). En este sentido, la mayor preocupación e indignación del profesorado era que, al no acreditar la evaluación, serían reemplazados de sus funciones, mientras que para las autoridades su inquietud es la calidad. De este modo, también se motivan por obtener un logro (motivación intrínseca), así como favorecer el aprendizaje en el alumno.

Por consecuencia, si existe la falta de motivación intrínseca en el profesorado, se refleja en el comportamiento y aprendizaje del alumnado, pues en ambos repercutirá, en uno en el interés por aprender, y en la otra menos motivación para enseñar. Cuando el alumnado percibe que el docente se encuentra motivado también se motivan ellos, ya que los docentes siempre deben mostrar interés y compromiso a nivel personal y profesional (García y Domenech, 1997).

El objetivo principal de esta publicación es mostrar cómo los docentes afrontaron las emociones negativas ante la Reforma Educativa y la Evaluación Docente, en su mayoría pensaron que, más que formativa, era punitiva, afectándoles en lo laboral, social y ocasionándoles repercusiones en su salud mental, desmotivándolos y provocando las emociones negativas.

Estos dos temas acentuaban el fin principal que era el de la calidad de la educación y la profesionalización de los docentes, para esto fue creado el órgano Servicio Profesional Docente, cuya función era delimitar el ingreso, promoción y permanencia, si bien es cierto, el profesorado siempre ha sido evaluado para el tema de promoción, es decir, este no es un tema nuevo, la

forma de cómo se manejó fue lo que ocasionó la desmotivación, por lo que hubo la necesidad de tratar de motivarlos para evitar su imposición. A causa de este motivo, fueron víctimas de críticas sobre el bajo nivel educativo, los problemas de convivencia en centros y la mala condición de la enseñanza, despertando la alerta en los ciudadanos, considerándolos no eficaces (Marchesi y Díaz, 2008).

En este sentido, ambas temáticas (Reforma Educativa y Evaluación Docente), dieron origen a iniciar esta investigación como objeto de estudio en el tema educativo; en la que se busca analizar y dar solución a la problemática planteada.

Planteamiento del problema

El rol del docente se debe adaptar a las exigencias y demandas de la sociedad, ya que hoy en día se necesita un nuevo perfil que se adecue a las circunstancias actuales de la educación. En sus prácticas pedagógicas usan las TIC como medios innovadores para el diseño de nuevos entornos de aprendizajes, adaptan materiales didácticos para hacer más fácil el proceso de enseñanza- aprendizaje, además de poner en práctica los pilares de la educación que mencionan Delors y Cols. (1996), y que contienen el saber conocer, saber hacer y saber ser y convivir, quedando plasmados como requisitos de su planificación. De este modo, se observa que la función del docente de ser mediador entre el saber colectivo, culturalmente organizado y el aprendizaje de los alumnos, ha sido distante.

Ahora se convierte en guía, mediador y acompañante, que los estimula y ayuda a desarrollar sus capacidades y habilidades para que sean ellos los responsables de su aprendizaje, creando estrategias para implicar al alumnado en su aprendizaje, donde el profesorado mezcla sus experiencias vividas, creencias y emociones (Torres, 2005).

A pesar de la experiencia con la que muchos de ellos cuentan, la Reforma Educativa en especial, y la Evaluación Docente, a la gran mayoría de ellos los mantuvo poco motivados y con emociones negativas, pensando que quizá

perderían su trabajo o bien serán apartados de las aulas si los resultados no hubieran sido favorables. Si bien es sabido, los docentes en algún momento se fijan metas, ya sea incrementar el puntaje de una prueba estandarizada vigente, adquirir un estímulo económico o disminuir las conductas disruptivas del alumnado a su cargo, por mencionar algunas.

El desempeño docente es una tarea compleja debido a los factores que en ella confluyen. Uno de estos factores está relacionado con la dificultad para establecer indicadores y criterios confiables para tener una misma interpretación de la función docente, debido a la heterogeneidad y a la variedad de prácticas de enseñanza y contextos disciplinarios en los que se desarrolla dicha función. Otro factor se refiere a la precisión del propósito de evaluar la docencia, de los medios y mecanismos para llevarla a cabo y el uso que se dará a los resultados (Salinas, 2004).

No hay que olvidar que dentro de toda profesión trabajamos por diversos estímulos, tales como económicos, para poder satisfacer sus necesidades, las recompensas sociales como la interacción social, el respeto, que tan perdido está en estos momentos en el profesorado, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad.

Después de esta breve descripción respecto al trabajo docente, se pretendió determinar por qué el personal docente de SARE se muestra desmotivado y con emociones negativas ante la Reforma Educativa y la Evaluación Docente.

Objetivos del estudio

El objetivo general de esta investigación es “Determinar si las emociones negativas influyen en la motivación de los docentes ante la Reforma Educativa y la Evaluación Docente”.

Este objetivo general se puede desgranar en otros objetivos de carácter específico, que son:

- Determinar los factores motivacionales del docente ante la evaluación Docente.

- Identificar las emociones que produce en los docentes la evaluación docente y la Reforma educativa.
- Conocer si los docentes del SARE consideran que la Reforma Educativa y la Evaluación Docente contribuyen en la mejora de la calidad educativa en nuestro país.

Metodología

La investigación utilizó un enfoque de tipo cuantitativo para la búsqueda de la respuesta al problema planteado, en este caso ayudar a los docentes en su motivación, lo cual fue útil para afrontar las emociones negativas que en ese momento se les presentó, como consecuencia de la Reforma Educativa y Evaluación Docente. Tras el planteamiento del problema de investigación, se continúa con la definición del alcance de la investigación e hipótesis necesarias para ser analizadas. Asimismo, para dar solución a los objetivos de investigación (Hernández Sampieri, 2010), se manejó un diseño transversal descriptivo, para recolectar la información se utilizó el cuestionario como instrumento, y la información se expuso de forma descriptiva.

Para llevar a cabo la investigación fue necesario trabajar con 44 profesores del nivel SARE, ubicado en el Estado de Durango, Durango, México, entre ellos, 22 docentes de sexo femenino, y 22 de sexo masculino.

Para recolectar la información a través del cuestionario, se utilizó el siguiente procedimiento:

1. Se inició con la presentación de la solicitud por escrito al coordinador de SARE para llevar la investigación y aplicar el cuestionario con la población de los 44 docentes pertenecientes a este nivel.
2. En esta visita, se le informó del instrumento empleado, asimismo se le mostró el contenido del cuestionario.
3. De manera más formal, el profesor encargado del nivel responde a través de un oficio, accediendo a la aplicación del instrumento en el CTE en la siguiente ocasión.

- Al llegar la fecha de aplicación del cuestionario, se informó el motivo e importancia al profesorado antes de aplicarlo, argumentándoles que serviría como un instrumento de apoyo de la metodología aplicada del trabajo, además de que sus respuestas serían confidenciales y no tendrían ninguna repercusión, dándoles la confianza y tranquilidad para sus respuestas.

Resultados, discusión y conclusiones

Partiendo del análisis realizado de la presente investigación, anticipando que los resultados arrojados por el cuestionario fueron satisfechos, se obtiene una estimación de confiabilidad favorable, basado en el cálculo de Alfa Crobach (González Alonso y Pazmiño Santacruz, 2015).

Los márgenes de confiabilidad se clasifican por inaceptable cuando genera un rango de 0.60, en el rango de 0.65 y 0.70 como mínimamente aceptable, de 0.70 y 0.80 se considera respetable y de 0.80 a 0.90 considerado como muy buena (DeVellis, 2003). El índice de confiabilidad en esta investigación entra dentro de esta última clasificación, pues generó un índice de fiabilidad de 0.879, considerado elevado. En la siguiente tabla se especifican las características de la población que fue nuestro objeto de estudio.

Tabla 1. *Especificaciones de la muestra*

Docentes	Edad	Masculino	Femenino	Bachillerato	Licenciatura	Maestría	Años de servicio
2	26-35	2	0	2			5 años
4	36-40	2	2	1	2	1	7 años
8	41-45	3	5	1	5	2	10 años
10	46-50	4	6	0	8	2	14 años
14	51-55	6	8	4	9	1	20 años
6	56-60	5	1	4	2		28 años
Total		Total	Total	Total	Total	Total	Promedio
44		22	22	12	26	6	14

Fuente: Elaboración propia.

La población de estudio es un conjunto de elementos del cual se selecciona la muestra. En sí, la población es seleccionada de forma adecuada (Bolaños Rodríguez, 2012; Hernández, Fernández y Baptista, 2010; Silva, 2011) cuando se define en términos de:

- ✓ Las características de los elementos de la unidad de análisis (ejemplo: mujeres, docentes, hombres, escuelas, comunidades, situaciones, etc.).
- ✓ Amplitud del universo (número de elementos).
- ✓ Alcance o ámbito de estudio (lugar).
- ✓ Tiempo (año, mes, día).

Es importante destacar que, de los 44 docentes, existen diferentes años de servicio, tal como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Número de docentes por años de servicio

Número de docentes	Años de servicio
2	5 años de servicio
4	7
8	10
10	14
14	20
6	28
Total	Promedio
44	14

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados generados denotan que existe un mayor número de docentes que se encuentran dentro del rango de 20 años de servicio. La tabla 2 muestra que son 14 docentes con estos años de servicio, mientras que solo dos docentes se encuentran en el rango de 5 años de servicio en el momento en el que da inicio la Evaluación docente, y logrando ingresar al nivel a través de servicio profesional docente por medio de la evaluación denominada ingreso.

La tabla siguiente muestra la implementación del instrumento aplicado a la población denominado “Cuestionario para medir la motivación y las emociones de los docentes ante la Evaluación Docente y la Reforma Educativa (RE)”.

Tabla 3. Implementación del cuestionario para medir la motivación y las emociones en los docentes

ITEM	Sujetos	Opciones de respuestas
50	44	Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Totalmente en Desacuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

Para determinar los resultados del análisis basado en los objetivos de la investigación hubo que dividir en secciones y subsecciones, mediante la ayuda del programa denominado Statistickal Package for Social Sciences IBM (SPSS Statistics 22).

27

Las estrategias motivacionales se dividieron en frecuencias quedando en subescalas, e utilizaron elementos tales como el de la motivación laboral, estrategias de automotivación, dentro de este elemento están contenidos los subelementos de reconocimiento, satisfacción y gratitud.

Tabla 4. Preguntas de la subescala en la estrategia motivacional

Pregunta	Descripción de las preguntas
1.	Me siento motivado/a para realizar mi trabajo
2.	Me siento capaz de acreditar la evaluación docente
3.	Siento motivación al saber que puedo aprobar la evaluación
4	Me motiva el saber que si apruebo la valuación docente mí salario se incrementará dependiendo el nivel y surgirán cambios de categorías.
5.	Me motiva saber que la evaluación docente sirve para eliminar

vicios tales como: herencia de plazas, ausentismos etc.

6. Los cambios que trae la Reforma educativa me hacen sentir motivado en mi labor docente y en mi vida diaria.

Fuente: Elaboración propia

El análisis de esta estrategia motivacional presentada en los docentes indica que mostraron una actitud positiva, motivados para realizar su trabajo. En ese momento tenían deseos de esforzarse para presentar y acreditar la Evaluación Docente, pues eran conscientes que se estarían eliminando los vicios, así mismo, los resultados arrojados presentan muestras de estar motivados para enfrentar los cambios de la Reforma Educativa. Según Carrasco (2008, p. 105-120), “la motivación y el esfuerzo forman las dos caras de la misma moneda”.

Tabla 5. Preguntas de la subescala relacionados con el tema de las emociones en los docentes.

Pregunta	Descripción de las preguntas
1.	Si encontrara otro trabajo dejaría de ser profesor
2.	Presto mucha atención a las emociones
3.	Normalmente me preocupo mucho ante los cambios que trae La RE para mejorar la calidad en la educación.
4.	Dejo que mis emociones por la evaluación docente afecten a mis pensamientos.
5.	La incertidumbre de ser evaluado me ha afectado mis problemas de salud tales como: salud mental, presión alta, problemas cardiovasculares y hasta ataques al corazón.
6.	A menudo pienso que mis emociones son de forma negativa más que positiva.
7.	Casi siempre sé cómo me siento ante los cambios.
8.	A menudo siento miedo por los cambios que trae la Reforma Educativa.
9.	Siempre puedo decir cómo me siento.

-
- | | |
|-------|---|
| 10. | Puedo decir cuáles son mis emociones debido a los cambios La RE y ante la ED. |
| <hr/> | |
| 11. | Pienso constantemente que se puede poner en riesgo lo laboral y mi estabilidad personal. |
| <hr/> | |
| 12. | Aunque a veces me siento triste, con miedo, con incertidumbre con ansiedad, con enojo y estrés debido a los cambios propuestos ante la RE y la ED suelo tener una visión optimista. |
| <hr/> | |
| 13. | Sufro de tristeza y miedo porque pienso que perderé el trabajo sino apruebo la evaluación. |
| <hr/> | |
| 14. | Intento tener pensamientos positivos y confiar en las autoridades educativas que comentan que la evaluación docente y la RE traerán beneficios para los docentes. |
| <hr/> | |
| 15 | Siento estrés y enojo por saber que seré evaluado. |
-

Fuente: Elaboración propia.

En este apartado se analizan aspectos relacionados con las emociones, especialmente las de tipo negativo en los docentes, provocados precisamente por la Reforma Educativa y la Evaluación Docente, aunque en el apartado anterior, se expusieron las relacionadas con el tema de la motivación, se arrojaron porcentajes altos, debido a las estadísticas elevadas que se observan en la frecuencia. Ahora se presentan resultados variados relacionados con el tema de las emociones y, en cierto punto manifiestan estar preocupados, con algo de angustia, enojados pues nadie deseaba ser evaluado, y menos con la amenaza de perder su trabajo en caso de no acreditar.

En esta línea, para Marchesi (2007), las emociones no solo orientan de forma consciente la actividad de los profesores. Las emociones deben ser conocidas, comprendidas e interpretadas. Es por eso que el profesorado debe ostentar un alto grado de comprensión de las emociones, porque por medio de ellos podrá mantenerse motivado, trabajar con valores ante sus alumnos, tener constantemente una mejor comunicación con sus superiores, iguales y su alumnado, así de esa manera lograr que se les reconozca constantemente su labor de igual manera sus aspectos de mejora.

Para lograr los resultados, se llevó a cabo mediante el análisis a través del método de la escala de Likert para medir las dos variables seleccionadas la motivación y las emociones en los docentes. Como instrumentos se utilizaron el cuestionario de Satisfacción Laboral del Personal Docente e Investigador aplicado por la Universidad de Salamanca (a través de la Unidad de la Evaluación de la Calidad, 2009).

Conclusiones

Se destaca en esta investigación que los objetivos planteados se lograron. El profesorado encuestado mostró emociones negativas, complicaciones en su salud debido a los cambios de la Reforma Educativa, pero aún más debido a la Evaluación Docente, por lo que sí fue necesario motivar a los docentes para tratar de eliminar las emociones negativas. Bilbao (2015) menciona que un docente se encuentra realmente motivado cuando visualiza que está haciendo una buena labor dentro del aula, cuando busca el progreso de su alumnado obteniendo como recompensa el reconocimiento y cariño de la sociedad y del propio alumnado. Alude todo esto a que el profesorado, aun presentándosele acontecimientos por más complicados en su vida laboral, pueden salir adelante, pues en general superaron los cambios de la Reforma Educativa y el profesorado acreditó, en su mayoría, la Evaluación. La muestra es que continúan con su valiosa profesión dentro de las aulas de clase frente a su alumnado (Alberca, 2013).

No hay que dejar de lado que la motivación fue de gran utilidad en el profesorado, aunque en esta investigación queda de manifiesto que se encontraban tranquilos ante los cambios de la Reforma Educativa y la presencia de la Evaluación Docente. Si bien es cierto, los pocos que presentaron emociones negativas con la motivación sirvió como una pieza clave para que el alumnado adquiriera aprendizajes con satisfacción y el docente ejerza su enseñanza de manera adecuada.

Quedando claro que el propósito de la evaluación fue el de mejorar la calidad de la enseñanza, considerando en su mayoría por el profesorado que esta fuese justa, congruente y pertinente, a lo que externaron que no les parecía

que fuera así, la observan como punitiva y que era una evaluación universal sin importar la zona donde el docente se localizaba y realizaban, debido a esto en la investigación se determinó que fue la causa de las emociones negativas.

Las contribuciones generadas durante el desarrollo de esta investigación fueron de gran utilidad para determinar que el profesorado requiere siempre estar motivado para que su labor docente fluya de manera adecuada. Al término de esta investigación se llega a un final feliz, quedando con la satisfacción de que el planteamiento del problema fue el adecuado, además de que el instrumento usado fue el correcto para el número de sujetos que intervinieron como muestra para determinar ¿por qué el personal docente de SARE se muestra desmotivado y con emociones negativas ante la Reforma Educativa y la Evaluación Docente? pregunta formulada para cubrir la necesidad de conocer esa inquietud que en ese instante se presentó.

Por último, cabe destacar que esta Reforma Educativa 2013, de la que se ha hablado durante la investigación, ha sido derogada por el presente Gobierno Federal, así mismo la Evaluación Docente ha sido abrogada. Presentándose una nueva Reforma Educativa el 15 de Mayo del 2019, donde posteriormente se presentaron sus leyes secundarias el 30 de septiembre, decreto en el cual se expide la Ley General de Educación, decreto en el cual se consigna la Ley Reglamentaria del Artículo 3 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo fin es la mejora continua de la educación y el decreto por el cual se expide la Ley General del Sistema para la Carrera de las maestras/as.

Referencias bibliográficas

- Alberca, F. (2013). *Nuestra mente maravillosa. Cómo desarrollar nuestras capacidades para ser felices*. Madrid: Grupo Planeta.
- Bilbao, A. (2015). *El cerebro del niño explicado a los padres*. Barcelona (España): Plataforma editorial.
- Bolaños Rodríguez, E. (2012). *Muestra y Muestreo*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Recuperado de http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/tizayuca/gestion_tecnologica/muestraMuestreo.pdf

- Carrasco, J. B. (2008). La evaluación del profesorado español y el impacto del feedback en las prácticas docentes. *Revista Española de pedagogía*, 262 (15), 105-120.
- Delors, J. y Maltaix. D. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Madrid: España. Recuperado el 16 de marzo de http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF.
- DeVellis, R. F. (2003). *Scale development: theory and applications* (2nd ed.). Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, Inc.
- García Baceto, F. y Doménech Betoret, F. (1997). Motivación, aprendizaje y rendimiento escolar, 55-65. Extraído el 24 de noviembre de 2011 de <http://reme.uji.es/a>.
- González. F.T. (2015). *¿Qué opinan los docentes sobre la evaluación docente?* Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- González Alonso, J. y Pazmiño Santacruz, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2 (1), 62-77.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la investigación*. México: México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Marchesi Ullastre, A. (2007) Las emociones y valores del profesorado. *Revista de cultura y ciencias sociales*, 1(55), 69-78.
- Marchesi, A. y Díaz. T. (2008). *Las emociones y los valores del profesorado*. Madrid: SM.
- Pareja, J. A.; Fernández, M. & Fuentes, J. A. (2019). Innovación metodológica en posgrado: Aprendizaje Basado en Proyectos. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 23 (3), 113-128. DOI: 10.30827/profesorado.v23i3.9697
- Salinas, I. J. (2004). Innovación docente y uso de las TIC en la enseñanza universitaria. *Revista Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 1(1), 1-16.
- Silva, A. (2011). *Muestra y Muestreo*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Torres, M. (2005). Justicia Educativa, el cambio y justicia Económica, el cambio educativo. Estudio encargado por el Movimiento Internacional de Educación Popular y Promoción Social Fe y Alegría. Revista electrónica de investigación educativa. *Red Latinoamericana*, 16(2), 1-18. Recuperado el 19 de febrero del 2012 de <http://www.red-ler.org/12tesis-cambio-ducativo.pdf>