

TRABAJO FIN DE MÁSTER



UCAM

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE MURCIA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Máster en Formación del Profesorado en la Especialidad de Educación Física

Motivación Docente en el Ámbito de la Educación Física:
Una Propuesta Innovadora

Autor/a:

Tamara Santiago Chacón

<https://youtu.be/6xwRTXpiBqc>

Director/a:

Dr. María de la Trinidad Morales Belando

Murcia, 5 de 2023

TRABAJO FIN DE MÁSTER



UCAM

UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE MURCIA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

*Máster en Formación del Profesorado en la
Especialidad de Educación Física*

Motivación Docente en el Ámbito de la Educación
Física: Una Propuesta Innovadora

Autor/a:

Tamara Santiago Chacón

Director/a:

Dr. María de la Trinidad Morales Belando

Murcia, 5 de 2023

Agradecimientos

Agradecer a mi mentora María de la Trinidad Morales Belando, por su inestimable ayuda y apoyo durante el desarrollo de mi Trabajo de Fin de Máster. Su compromiso y dedicación han sido fundamentales para alcanzar los objetivos planteados y completar este importante proyecto académico.

A lo largo de este camino, he valorado su experiencia, conocimientos y guía. Sus orientaciones y sugerencias han sido clave para dar forma a mis ideas, ampliar mi perspectiva y mejorar la calidad de mi trabajo. Quiero destacar su paciencia y disponibilidad para escucharme, responder mis preguntas y brindarme el apoyo necesario en cada etapa del proceso.

Agradezco también su capacidad para inspirar confianza y fomentar un ambiente propicio para el aprendizaje y la reflexión.

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN	9
2. MARCO TEÓRICO	13
3. OBJETIVOS	23
3.1. Objetivo General	23
3.2. Objetivos Específicos	23
4. METODOLOGÍA	25
4.1. Contenidos	28
4.2. Temporalización y actividades	29
4.3. Recursos	39
5. EVALUACIÓN	41
6. REFLEXIÓN Y VALORACIÓN FINAL	47
7. REFERENCIAS	49

1. JUSTIFICACIÓN

A lo largo de los años y en todas las prácticas realizadas en el ámbito docente en la especialidad de Educación Física he podido percibir una falta de implicación y motivación en el alumno, la cual puede deberse a múltiples razones, como la falta de habilidad, mala experiencia previa, presión social o simplemente, debido a la etapa de la adolescencia en la que se encuentran, caracterizada por la vergüenza de su propia apariencia física, falta de autoestima y personalidad, entre muchas otras. De hecho, he leído e investigado acerca de cómo mejorar la motivación del discente, pero nunca había puesto el foco en el docente y la gran influencia que ejerce sobre el alumno, ya que es éste el que instruye y forma al estudiante, el que tiene la llave para abrir la puerta hacia la motivación del mismo. Por lo que para poder motivar al estudiante es imprescindible que el profesor esté motivado, surgiendo de esta manera en mi interior la necesidad de investigar sobre la motivación docente en el ámbito educativo, cómo mejorarla, qué factores afectan negativamente a la motivación del profesorado y que soluciones dar a esta gran problemática actual, dada su repercusión en nuestras futuras generaciones.

En los últimos tiempos se ha producido un cambio social, el cual ha afectado a la educación, y por consecuencia al docente. Este cambio ha generado una transformación en su labor, su imagen y la valoración que la sociedad tiene sobre su tarea, siendo estos los responsables de los fallos del sistema de enseñanza. Generando un aumento de las responsabilidades y exigencias hacia el profesorado, produciendo un estado de confusión generalizado debido a la falta de preparación para afrontar los nuevos retos que acaecen. Desde la Comunidad Educativa hace ya tiempo que se habla de los principales problemas existentes en educación, tales como, la excesiva carga burocrática, la segregación escolar, falta de apoyo administrativo, bajo salario, falta de recursos para la inclusión, falta de reconocimiento, elevada ratio de los alumnos, limitaciones del currículo, falta de inversión en educación pública, etc. Sin mencionar que en el área de Educación Física a parte de todos los problemas ya mencionados se añade el plus del estigma asociado a la Educación Física, que a menudo se percibe como una materia menos

importante y rigurosa que otras asignaturas, lo que puede contribuir a la falta de reconocimiento y apoyo que el docente recibe. Sumando los factores externos que también afectan al docente e influyen en su comportamiento, con claras repercusiones sobre el desarrollo laboral del mismo, como las influencias políticas o los presupuestos no acordes con la realidad.

No fue sino hasta que comencé la realización de las prácticas del Máster de Profesorado cuando me di cuenta del gran problema que aborda al docente y el hecho de poder vivenciar personalmente la cuestión, fue lo que me inspiró para poder elegir este tema tan poco escudriñado y decidirme a investigarlo, ya que en un futuro sería un asunto que me tocaría vivir en mi día a día y a la vez, por la importancia que emana de él. También comprendí el valor de la planificación, programación y organización previa del trabajo antes de la puesta en escena, evitando así caer en la monotonía, aburrimiento y desmotivación por parte del docente. Pero la gran pregunta que me hacía día tras día era sobre cómo es posible que el docente haga frente a todas las exigencias que desde la comunidad educativa se le pide y todavía pueda dedicar más tiempo y esfuerzo a planificar y desarrollar actividades pedagógicas innovadoras y eficaces, nuevas formas de aprendizaje y a actualizar constantemente sus conocimientos y habilidades.

Como anteriormente he mencionado, se ha puesto el foco en cómo motivar al alumno, pero no tanto en cómo motivar, ayudar y facilitar el trabajo al docente para que en consecuencia el alumno se motive. Ahondar en que se puede transformar para que el docente de Educación Física no caiga en la improvisación en la praxis, aburrimiento, desmotivación, síndrome de burnout, etc. Según Granero-Gallegos & Baena-Extremera (2014) algunos trabajos como los de (Black & Deci, 2000; Standage, Duda & Ntoumanis, 2005; Standage & Treasure, 2002) han dejado claro la importancia que tiene para el alumnado el docente y el sistema educativo. Destacan también las investigaciones de Arancibia & Álvarez (1994), González & López (2017), Castro Florián et al. (2020) y Trujillo & Bermúdez (2017), donde resaltan la importancia del clima en el aula para el rendimiento escolar, la formación continua del profesorado y las características del mismo, ya que todas ellas se relacionan con la motivación del docente. Si el profesor no está motivado no

puede fomentar o crear un ambiente de aprendizaje positivo, ni está dispuesto a invertir su tiempo en buscar nuevas formas de aprendizaje, ni a actualizar constantemente sus conocimientos y habilidades, lo que se traduce en una enseñanza más actualizada y reveladora para los estudiantes.

La propuesta comenzará con una recogida de datos sobre qué es la motivación y las diferentes perspectivas, factores, motivos, tipos, incluso patologías más frecuentes derivadas de todos los problemas que envuelven al docente, con el fin de descubrir el por qué sobre las causas de su desmotivación, a la vez que recopilar información sobre como poder mejorar está. Se destacó la importancia del *engagement* para la mejora de la motivación docente y su relación con el aprendizaje continuo, aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje colaborativo y uso de tecnologías. Así, se realiza una propuesta innovadora sobre una Plataforma de Aprendizaje y Colaboración para Docentes de Educación Física (PACDEF) basada en la formación continua a través del aprendizaje basado en proyectos, aprendizaje colaborativo y uso de las tecnologías, para poder facilitar la labor del docente, y así mejorar la motivación del mismo y en consecuencia la del discente.

Estas son algunas de las ideas que bajo mi punto de vista podrían funcionar para que el docente mejore la motivación, la participación activa y el compromiso con el trabajo. Aunque faltarían por resolver algunas de ellas, como; dar a las instituciones públicas el lugar que merecen y una mayor autonomía, mejora de salario ante la gran labor que tienen los docentes sobre la sociedad, menor ratio de alumno por clase o más profesores dentro de la misma para facilitar no solo la buena práctica si no poder atender al alumnado con necesidades especiales de forma exitosa, promover un programa de incentivos, tales como: memorandos de felicitación, bonificaciones salariales, reconocimientos, viajes, etc.

2. MARCO TEÓRICO

Hernández Ríos (2022) define que la motivación es la razón por la cual realizas o no una acción. Se trata de un componente psicológico que guía, alimenta y determina la conducta de un ser humano. Hablamos pues del entusiasmo de una persona por evolucionar, cambiar y crecer. Y eso justamente es lo que motiva al individuo y es algo que puede ayudar a cualquiera a mantenerse en movimiento, alcanzar los procesos necesarios e implementar las acciones convenientes para poder alcanzar un logro, meta, objetivo o satisfacer una determinada necesidad. Según Flores Espinoza (2017) la motivación laboral se describe como el placer que siente el docente cuando desempeña su función pedagógica, la cual, dirige a este en su desempeño, ejecutando determinadas acciones del proceso de enseñanza-aprendizaje e insistiendo en que estas terminen de forma victoriosa.

Gallegos y López (2018) nos hablan de tres perspectivas sobre la motivación. Por un lado, nos habla de la perspectiva conductual, en la que la recompensa es la que motiva la conducta y la dirige hacia acciones adecuadas e inadecuadas. Por otro lado, nos habla de la perspectiva humanista, donde resalta la capacidad del ser humano para crecer, las cualidades personales y la libertad de elección. Y, por último, la perspectiva de la teoría cognitiva, en la que acentúa las ideas y estima importante el pensamiento de la persona porque este es determinante. Para Herzberg et al. (2011) la motivación que se produce en los ambientes laborales emana de dos factores; independientes y específicos. Los factores independientes (factores de higiene) son todos aquellos sentimientos negativos que los empleados vivencian en sus puestos de trabajo. Y los factores específicos (factores motivadores) se atribuyen con todo lo contrario, con aquellas experiencias satisfactorias aguerridas por los trabajadores. García y Uscanga (2008) relacionan los factores de Herzberg, Mausner y Bloch con motivos saciables (higienizantes) e insaciables (motivadores). Los primeros serían fisiológicos y de seguridad, los cuales, dejan de ser motivadores cuando pasan a ser atendidos. Y los segundos son el afecto, autoestima, autorrealización, logros y aunque estos estén atendidos nunca es suficiente, por lo que continúan en el tiempo siendo poderosos motivadores del comportamiento del ser humano.

Botella Nicolás y Ramos Ramos (2019) expresan que existen diversos tipos de motivación que influyen en nuestras acciones. En primer lugar, la amotivación que hace referencia a la falta total de motivación o interés hacia una actividad. Luego, la motivación extrínseca, impulsada por factores externos y recompensas. Dentro de la motivación extrínseca, se encuentra la regulación externa, donde la persona se ve controlada por factores externos, la regulación introyectada, en la cual se realiza una actividad por presiones internas, y la regulación identificada, cuando se reconoce la importancia de una actividad, es el primer tipo de motivación extrínseca que se puede considerar autónoma. En la misma línea está la regulación integrada, como forma más autónoma de la motivación extrínseca y funciona de manera parecida a la motivación intrínseca, debido a que los valores son integrados por uno mismo. Por último, la motivación intrínseca, que surge del interés y disfrute intrínseco de la actividad en sí misma. Es autónoma y no depende de recompensas externas. Dentro de ella se encuentra la regulación intrínseca. Flores Espinoza (2017) considera que tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos pueden influir en el trabajo docente y en la percepción de bienestar en el lugar de trabajo. Afirma que el docente intrínsecamente motivado se centra en orientar al estudiante hacia un aprendizaje significativo y se preocupa por su desarrollo académico y profesional. Destaca la falta de recursos, el bajo apoyo institucional, los bajos salarios y la falta de reconocimiento como factores que pueden afectar la motivación extrínseca de los docentes. Luque et al. (2017) reafirma lo expuesto por Flores Espinoza (2017) y destaca que la motivación extrínseca no siempre es negativa, ya que puede ser un factor importante en la satisfacción laboral y en el desempeño en el trabajo. Sin embargo, argumenta que la motivación intrínseca, suele ser considerada como un factor más duradero y auténtico de la motivación. Según López (2021) el docente juega un papel decisivo en los procesos formativos, ya que alberga el carácter sensible de la ciencia y estructura los valores, las relaciones basadas en el cuidado, respeto, cooperación y confianza, entre muchas otras. Pudiendo aumentar el logro estudiantil, la sensación de pertenencia a la escuela y por supuesto el desarrollo de la identidad. A este respecto, existen diversos trabajos que han respaldado este pensamiento, como las investigaciones de Santurio y

Fernández-Río (2017), Moreno Murcia, et al. (2013), Revelli Galarza, et al. (2013) u Orbegoso (2016).

En los últimos años se ha producido un cambio social, el cual ha afectado al docente y generado una transformación en su labor, su imagen y la valoración que la sociedad tiene sobre su tarea, pagando estos las consecuencias por los fallos del sistema de enseñanza. Generando así, un aumento de las responsabilidades y exigencias, lo que está produciendo un estado de confusión generalizado debido a la falta de preparación para afrontar los nuevos retos que acaecen. Cabe señalar que en esta investigación algunos docentes manifiestan estar a favor en lo que respecta a no darle importancia a esforzarse en mayor o menor medida en la enseñanza, ya que el pago será el mismo, así como a encontrarse cada vez menos motivados para enseñar. Ramírez y Parra (2018) agregan que la mayoría de los profesionales al comienzo de sus carreras tienen grandes expectativas y el deseo de dejar huellas positivas en los alumnos y en consecuencia en la sociedad. Pero debido a las exigencias cada vez mayores sobre su desempeño laboral y las demandas de iniciativas, innovación y capacidad de adaptación, generan sentimientos de frustración y fracaso, que resultan perjudiciales para la salud del docente. Del profesor se espera que eduque, oriente, forme y muchas veces que ejerza la función de investigador. Por lo que todo esto junto con las exigencias por parte de los estudiantes, jefes de departamentos, reformas del plan de estudios, reestructuración del sistema educativo y todo lo mencionado anteriormente, hace que la profesión docente se considere una profesión de alto riesgo. En este sentido, Oramas et al. (2007), realizan una investigación en Venezuela e indican que la vulnerabilidad del docente a alteraciones mentales puede ser por muchas causas y de diferente naturaleza, ya que la tarea docente exige diferentes tipos de demandas; físicas, relacionales, emocionales y mentales. Y estas junto con los recursos individuales pueden afectar negativamente en la salud y bienestar del docente. Por consecuencia, se generan una serie de patologías y las más frecuentes dentro del ámbito docente son las alteraciones circulatorias, del aparato fonológico y trastornos de salud mental, como depresión y ansiedad, siendo este último el más habitual. De acuerdo con esto, las personas gracias a su capacidad de resiliencia y adaptación se puede habituar a circunstancias o momentos

difíciles e incluso traumáticos de su vida, pero si estos se ven superados es cuando se originan trastornos psicológicos y orgánicos, generando así situaciones autodestructivas tanto para la persona como para su desempeño laboral. Cuando la salud física o psíquica da señales claras de alarma, se habla de síndrome de burnout, que también es llamado síndrome de estar quemado por el trabajo, es una respuesta al estrés laboral permanente y este es considerado como la fase avanzada del estrés profesional. Este síndrome es muy común en el docente, ya que es una profesión en la que se trabaja en contacto directo con personas. Lo cual se interpreta en absentismo laboral, impuntualidad, falta de calidad en la enseñanza y aprendizaje de los alumnos, bajas laborales, dar de lado las actividades de investigación, las cuales llevan a tener nuevos conocimientos. Generando así un deficiente desempeño laboral debido a sus problemas de salud. A pesar de todo lo expuesto, manifiesta que el profesor sigue manteniendo intacto el deseo de superación, pero la sobrecarga de trabajo imposibilita al mismo a cumplir todas las tareas, poniendo en riesgo la calidad de formación del alumnado. García-Renedo, et al. (2006) enfatiza en que la nueva reforma educativa busca la integración de todos los estudiantes en un modelo de escuela integradora, lo que ha generado un alto grado de descontento entre los profesores, debido a que no perciben los suficientes recursos para hacer frente a las nuevas exigencias que plantea el sistema de enseñanza. Esto puede afectar su bienestar psicológico en el trabajo y puede desembocar en el síndrome de burnout o del “profesor quemado”. En estudios como el de Franco Álvarez et al. (2021) podemos observar como las percepciones de los alumnos sobre su motivación y compromiso con la asignatura de Educación Física dependían de los niveles de burnout del profesor, al igual que en el de Coterón y Franco (2019), los cuales concuerdan con las conclusiones de Shen, et al. (2015).

La investigación de Baños et al. (2008) nos habla sobre el pensamiento de los profesores de Educación Física sobre los factores que inciden en el síndrome de burnout. Afirma que el individualismo del profesorado se identificó como un factor que puede contribuir al burnout, ya que las sociedades occidentales desarrolladas, como la nuestra, valoran la competitividad y el individualismo. Sin embargo, la cooperación entre colegas se consideró un elemento preventivo del burnout. El trabajo colaborativo se ve como una forma

de mejorar la calidad de la enseñanza, combatir la soledad y mantener la ilusión y un clima positivo. Aunque el trabajo en equipo es necesario, no debe ser una imposición sino una necesidad sentida para que no se convierta en una fuente de conflicto. Se menciona que ciertas actitudes negativas, como la queja, la defensividad, la falta de receptividad y rigidez, y el autoritarismo, pueden contribuir al síndrome del "burnout" o desgaste profesional. Además de esto, se resalta la importancia de mantener actitudes positivas y receptivas, así como buscar nuevas estrategias de trabajo y enfrentar los desafíos con una mentalidad abierta. Se destaca la importancia del "saber hacer" y el "saber estar" del equipo de personas que forman parte de la comunidad educativa, como maestros, profesores, equipos directivos y personal no docente. Estas habilidades dependen de la predisposición a implicarse y la motivación para seguir aprendiendo.

Recientes estudios en la investigación sobre el burnout se han centrado en un cambio hacia su opuesto: el "*engagement*". Según Falla, et al. (2022) el *engagement* docente se refiere a la conexión emocional y cognitiva que un docente establece con su trabajo, sus alumnos y la comunidad educativa en general. Es un aspecto crítico para el éxito del proceso educativo y puede tener un impacto significativo en el rendimiento académico de los estudiantes. Cuando los docentes están comprometidos con su trabajo, se sienten motivados para buscar nuevas formas de mejorar su enseñanza, participar en actividades extracurriculares y crear un ambiente de aprendizaje más interactivo y colaborativo. Incluso están más dispuestos a interactuar con el alumno, comprender sus necesidades individuales y adaptar su enfoque de enseñanza para satisfacerlas. El *engagement* docente también puede influir en la satisfacción laboral y el bienestar emocional del docente. Cuando los docentes están emocionalmente comprometidos con su trabajo, pueden experimentar mayores niveles de satisfacción laboral y sentirse más conectados y valiosos dentro de la comunidad educativa, una inyección de motivación para obtener mayor autoeficacia. Hay diversos estudios que respaldan la importancia del *engagement* docente en el éxito académico de los estudiantes, como el de Falla et al. (2022) o el de García Renedo et al. (2006). Mérida López, et al. (2020) indica en su investigación que la inteligencia emocional influye tanto directa como indirectamente, a través del afrontamiento

resiliente, en los niveles de *engagement* docente. Por lo tanto, los niveles de habilidades emocionales pueden aumentar la influencia de la resiliencia en la ilusión por el trabajo. Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas para el desarrollo de programas de entrenamiento en inteligencia emocional y estrategias resilientes para mejorar el bienestar y el compromiso de los docentes. Además, se destaca la importancia de atender las habilidades emocionales del profesorado para promover una mayor ilusión y satisfacción en el trabajo docente.

La competencia percibida puede impulsar el *engagement* y una alta autopercepción de la eficacia profesional actuaría como desencadenante del *engagement*. En esta línea, la teoría de la autoeficacia hace referencia a la creencia de una persona en su capacidad para lograr ciertas tareas o metas. Esta teoría sugiere que cuanto mayor es la autoeficacia de una persona, mayor será su motivación y su compromiso para lograr sus objetivos. En el contexto laboral, una mayor autoeficacia puede mejorar la autoconfianza, la creatividad y la innovación, lo que puede ser especialmente importante para los docentes de educación física, quienes a menudo deben encontrar formas creativas de motivar a sus estudiantes para que se involucren en el aprendizaje y en la actividad física (Apablaza y Lira, 2013). Así López (2021) menciona que la autoeficacia del profesor es la capacidad para alcanzar los compromisos que desea y del aprendizaje del alumno, por medio de tres factores: eficacia en la instrucción, manejo del aula y en concreto eficacia en la motivación. También expone diferentes investigaciones que afianzan estos datos, como la fuente de López et al. (2017) quien realizó un estudio en cuatro áreas específicas sobre la motivación del docente, y con el que concluyó observando que el área de motivación intrínseca, en especial la vocación, era el más influyente. De igual manera, Franco, López et al. (2020) refiere que hay una correlación positiva entre la motivación docente, con respecto a los salarios, aspectos intrínsecos y reconocimiento social. Investigaciones como las de Revelli Galarza, et al. (2013), Apablaza y Lira (2013), García Renedo, et al. (2013) o Luque et al. (2017) nos hablan sobre la importancia de la autoeficacia sobre la motivación docente. En los resultados de la investigación de Rodríguez, et al. (2009) nos aclara que los sentimientos de competencia y eficacia personal no solo influyen

en las expectativas de éxito de los docentes, si no que pueden influir sobre la motivación y rendimientos de los alumnos. Así que al mejorar la autoestima de los docentes se debería contribuir a que los alumnos mejoren sus capacidades, motivación y resultados académicos. El estudio de Tavakol & Zarei (2018) evaluó los efectos de un programa de mejora de la autoeficacia en la motivación y el rendimiento profesional de los docentes de Educación Física. Los resultados mostraron que el programa mejoró significativamente la autoeficacia de los docentes, así como su motivación y rendimiento profesional. Han & Lee (2018) evaluó el impacto de un programa de coaching en el desarrollo profesional de los docentes de Educación Física. Los resultados indicaron que el programa de coaching mejoró significativamente la motivación de los docentes y su rendimiento en la enseñanza de la educación física.

El *engagement* se ha basado en varias teorías y enfoques de la psicología y la gestión organizacional, como la teoría de la autodeterminación (TAD). Estas teorías proporcionan marcos conceptuales para comprender los factores que influyen en el *engagement* y cómo se relacionan con las necesidades psicológicas, la motivación, la experiencia de flujo y las relaciones laborales. Sin embargo, es importante destacar que el concepto de *engagement* en sí mismo es multifacético y sigue siendo objeto de investigación y desarrollo teórico en el campo de la psicología y la gestión organizacional.

La TAD es un enfoque que estudia la motivación humana y la personalidad. Utiliza métodos empíricos tradicionales y se basa en una metateoría organísmica que enfatiza la evolución de los recursos internos y las necesidades psicológicas innatas para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación de la conducta. La TAD identifica tres necesidades fundamentales: competencia, relación y autonomía, que son esenciales para el crecimiento personal, la integración social y el bienestar. Además, la TAD examina los factores ambientales que pueden obstaculizar la automotivación, el funcionamiento social y el bienestar personal. La investigación basada en la TAD utiliza métodos experimentales para manipular variables del contexto social y examinar sus efectos en los procesos internos y las manifestaciones conductuales (Ryan y Deci, 2000). Moreno, et al. (2011) diseñó e implementó

una intervención basada en la teoría de la autodeterminación para mejorar el apoyo a la autonomía de los docentes de Educación Física. La resolución mostró que la intervención mejoró significativamente la motivación y el compromiso de los docentes con su trabajo.

Muchos de los estudios hallados sugieren que la mejora de la motivación y el *engagement* del docente de Educación Física puede lograrse a través de la mejora de su sentido de competencia, autonomía y relación. La formación continua (FC) es fundamental para mejorar los sentidos de competencia, autonomía y relación en el docente. La FC permite a los docentes adquirir y desarrollar nuevas habilidades, conocimientos y competencias relacionadas con su campo de trabajo, a través de cursos, talleres, conferencias y otras actividades de aprendizaje, pueden mantenerse actualizados en su área de especialización, aprender nuevas metodologías pedagógicas, familiarizarse con las últimas tecnologías educativas, entre otros aspectos. La FC fomenta la autonomía del docente al brindarle herramientas y recursos para tomar decisiones informadas y desarrollar su propia práctica pedagógica. La FC también contribuye a mejorar las relaciones del docente con sus compañeros, estudiantes, padres y otros miembros de la comunidad educativa. Puesto que tienen la oportunidad de establecer redes y colaborar con otros profesionales de su campo (Freire, 2017).

La FC en aprendizaje basado en proyectos (ABP) también puede ayudar a los docentes a desarrollar habilidades de colaboración y trabajo en equipo, ya que el ABP a menudo implica la colaboración entre diferentes docentes y estudiantes de diferentes disciplinas. En el ámbito de la Educación Física, Díaz, et al., (2018) nos hablan en su investigación sobre varios autores que han explorado en detalle las posibilidades de la programación por proyectos (Coyne, et al., 2016; Generelo et al., 2005; Rodríguez, 2017). Kokotsaki, et al. (2016) considera que el ABP enriquece las prácticas pedagógicas, y la Educación Física puede desempeñar un papel clave para implementar estas iniciativas motivadoras e involucrar a los estudiantes (Julián, et al., 2017). Desde esta perspectiva, todo indica que el ABP es un enfoque didáctico integral que ofrece una visión holística y global del aprendizaje (Contreras, 2017). Cada vez se encuentra más presente en la Educación Física, lo que

significa que los proyectos se utilizan como una forma efectiva de enseñanza y aprendizaje en esta disciplina. Dentro del enfoque del ABP, el proyecto interdisciplinar, ofrece una amplia perspectiva al colaborar con docentes de diferentes disciplinas, obteniendo una visión más amplia y enriquecedora del tema en cuestión, ya que cada docente puede aportar su conocimiento especializado y experiencia, lo que permite abordar el proyecto desde diversas perspectivas y enriquecer el aprendizaje. Asimismo, tienen la oportunidad de integrar contenidos de diferentes asignaturas, mostrando a los estudiantes cómo los conceptos y habilidades aprendidos en una materia pueden relacionarse y aplicarse en diferentes contextos, fomentando una comprensión más profunda y conexiones significativas entre los contenidos. La colaboración entre docentes de diferentes disciplinas fortalece un entorno de trabajo enriquecedor y profesionalmente estimulante para los docentes involucrados (Chacón Corzo et al., 2012). La interdisciplinariedad en educación implica colaborar con otras áreas o disciplinas para organizar y presentar los contenidos curriculares. Su objetivo es evitar que el proceso de enseñanza y aprendizaje se lleve a cabo de forma aislada y fragmentada. La interdisciplinariedad busca integrar diferentes áreas escolares mediante la identificación de conexiones y puntos en común entre ellas. Es un enfoque metodológico que promueve la colaboración y la búsqueda activa de relaciones entre las disciplinas para ofrecer una visión más amplia y completa del conocimiento (Lucea, 2010). Por otra parte, con el aprendizaje colaborativo (AC) los docentes pueden trabajar juntos en el proyecto, lo que mejora la motivación docente y crea un ambiente de trabajo en equipo. El AC también fomenta la creatividad y el pensamiento crítico. Se generan oportunidades para recibir retroalimentación constructiva. Los docentes pueden compartir preocupaciones, celebrar logros y encontrar soluciones conjuntas a los desafíos y obstáculos que enfrentan en su labor educativa, lo cual ayuda a fortalecer la comunidad docente, crear un ambiente de apoyo mutuo y reducir el aislamiento profesional. Avello-Martínez y Marín (2016) considera que el AC efectivo requiere tres condiciones; compartir información y llegar a conclusiones, dividir el trabajo en roles complementarios, y compartir el conocimiento explícitamente.

La FC del docente en ambientes con tecnologías de la información y la comunicación (TIC) es crucial para fomentar un enfoque innovador del aprendizaje y promover el "aprender a aprender" como eje central (Freire, 2017). Las TIC involucran al docente en sus tareas y fomentan su iniciativa, ya que constantemente deben tomar decisiones, filtrar información y seleccionar recursos. Con el tiempo, las TIC se han vuelto cada vez más indispensables en los centros educativos, convirtiéndose en una herramienta fundamental para los docentes (Escobar Zapata, 2016). La tecnología puede ser una gran herramienta para mejorar la motivación docente. El profesor puede utilizar herramientas tecnológicas para hacer presentaciones más atractivas, crear videos educativos, diseñar juegos educativos, etc. Esto no solo mejora la motivación docente, sino que también mejora la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.

3. OBJETIVOS

El objetivo de este Trabajo Fin de Máster es, incrementar el nivel de motivación del docente de Educación Secundaria Obligatoria de la asignatura de Educación Física a través de la mejora del *engagement* mediante una Plataforma de Aprendizaje y colaboración.

El desarrollo de este trabajo se va a producir sobre los docentes de Educación física de Educación Secundaria, pero podría realizarse con cualquier otra etapa de Educación.

3.1. Objetivo General

- Mejorar la motivación del docente de Educación Física a través del aumento del engagement con una Plataforma de Aprendizaje y Colaboración.

3.2. Objetivos Específicos

- Analizar los factores que desmotivan al docente y cómo mejorarlos.
- Mejorar el engagement de los docentes de Educación Física mediante la participación en la Plataforma de Aprendizaje y Colaboración.
- Promover el aprendizaje continuo y la actualización profesional de los docentes de Educación Física de forma innovadora.
- Establecer una comunidad de práctica en línea que fomente la colaboración, el intercambio de ideas y la mentoría entre los docentes de Educación Física, brindando un espacio de apoyo y crecimiento profesional.
- Introducir tecnologías innovadoras, como realidad virtual, realidad aumentada y dispositivos wearables, para enriquecer las experiencias de aprendizaje y aumentar el engagement de los docentes y, por ende, de los estudiantes.

4. METODOLOGÍA

El proyecto se basará en la metodología del aprendizaje continuo, el aprendizaje basado en proyectos interdisciplinarios, el aprendizaje colaborativo y el uso de las tecnologías. Realizada para los docentes de Educación Secundaria, de la especialidad de Educación Física, en el que ayudarán en ciertas actividades docentes de otras áreas y el alumnado. La duración será de un año lectivo, con la intención de poder implantar la Plataforma de Aprendizaje y Colaboración para docentes de Educación Física (PACDEF). La PACDEF es de creación propia, por consiguiente se realizará durante el año lectivo una prueba piloto, con dos institutos, formados por tres docentes de Educación Física cada uno. Al tratarse de una Plataforma con multitud de actividades, en el Proyecto se van a mencionar algunas de ellas, pero no en su totalidad.

La PACDEF es una solución digital diseñada específicamente para fomentar la motivación de los docentes en esta área, a través de la mejora del *engagement*. La PACDEF integra varias características innovadoras y herramientas tecnológicas para crear un entorno interactivo y enriquecedor. Los encargados de las actividades y la formación serán un equipo de facilitadores o profesionales especializados en Educación Física, pedagogía y en el uso de tecnologías. Los facilitadores no reciben una compensación económica, ya que la PACDEF tiene un enfoque educativo, basado en la colaboración y el intercambio gratuito de conocimientos entre los docentes. Ese sería el fin, aunque con el paso del tiempo si comienza a expandirse, los facilitadores podrían generar ingresos a través de la publicidad. El número de facilitadores comienza con tres, con posibilidad de ir aumentando el número con el transcurso del curso, con nuevos voluntarios facilitadores. Aunque la intención también es que el propio profesorado que utilice la PACDEF pueda participar de forma activa en ella, colaborando e intercambiando ideas con otros docentes, haciendo la aplicación más atractiva y completa.

Aquí están los elementos clave de la propuesta:

Contenido de aprendizaje continuo: La plataforma ofrece diferentes áreas de formación y desarrollo para los docentes. Con la intención de mejorar su formación y por ende, motivación. Mediante un sistema de evaluación inicial,

se identifica el nivel de motivación, para cuando termine el año de prueba, poder contemplar con una evaluación final si el nivel de motivación ha mejorado y la PACDEF ha sido útil.

Aprendizaje basado en metodologías innovadoras: la PACDEF promueve el aprendizaje basado en proyectos interdisciplinarios mediante la creación de proyectos virtuales, que se llevarán a la práctica. Los docentes pueden colaborar con otros compañeros, tanto localmente como a nivel internacional (el año de prueba solamente se realizará a nivel nacional, aunque la intención conforme se garantice su éxito es de poder realizarse a nivel internacional), para desarrollar proyectos que integren la Educación Física con otras disciplinas. Otro aspecto favorable de la plataforma es que ofrece herramientas para facilitar el aprendizaje colaborativo entre docentes y el uso de tecnologías, como vídeos educativos, simulaciones y aplicaciones móviles, que los docentes pueden utilizar en sus clases de Educación Física. Además, se fomenta la integración de tecnologías como realidad virtual, realidad aumentada y dispositivos wearables para enriquecer las experiencias de aprendizaje.

Estrategias para mejorar la motivación y engagement en el docente: la PACDEF promueve el diseño de tareas significativas y desafiantes para el profesor. Esto les brinda un sentido de propósito y les permite ver el impacto positivo que pueden tener en la educación de sus estudiantes, a la vez, los estudiantes se sienten más comprometidos con el proceso de aprendizaje y están más dispuestos a participar y esforzarse, generando una sensación de logro y satisfacción tanto en los estudiantes como en el docente. Fomenta la autonomía y la autorregulación con diversas actividades. Y ayuda a crear y aplicar intervenciones para mejorar el ambiente de aprendizaje en la práctica docente, que es de suma importancia.

Desarrollo profesional y actualización en Educación Física: proceso de mejora continua y adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y competencias por parte de los docentes de Educación Física. Implica estar al tanto de las últimas investigaciones, tendencias y prácticas en el campo de la Educación Física para ofrecer una enseñanza de calidad y actualizada.

Gamificación y recompensas: Se implementa un sistema de gamificación en la plataforma para aumentar la motivación y el *engagement* de los docentes. A medida que los docentes participan en actividades, completan módulos y colaboran en proyectos, pueden ganar puntos, insignias y niveles que les otorgan recompensas virtuales y reconocimientos.

Comunidad de práctica y mentoría: PACDEF crea una comunidad en línea donde los docentes pueden conectarse, compartir experiencias, hacer preguntas y recibir orientación de otros compañeros. Además, se establece un programa de mentoría en el que docentes experimentados ofrecen apoyo y asesoramiento a los otros docentes, fomentando el intercambio de conocimientos y fortaleciendo la red profesional.

Seguimiento y evaluación continua: PACDEF incluye un sistema de seguimiento y evaluación para medir el progreso de los docentes en términos de motivación y *engagement*. Se recopilan datos sobre su participación, interacciones y desempeño en los módulos de aprendizaje, proyectos colaborativos y actividades de la comunidad. Estos datos se utilizan para proporcionar retroalimentación individualizada, para saber el éxito de la PACDEF y ajustar las estrategias de la plataforma en función de las necesidades detectadas.

Como conclusión, decir que la PACDEF está abierta a cambios y aumentos en el número de actividades por contenidos. Conforme la Plataforma se valide y comience a expandirse sería necesario la colaboración y respaldo de la comunidad educativa y también el apoyo institucional, al cual, se podría presentar el proyecto de la Plataforma, explicar sus beneficios y la importancia de su implementación, y solicitar recursos económicos, técnicos o humanos para su desarrollo y promoción.

4.1. Contenidos

Los contenidos que se van a llevar a cabo dentro de la PACDEF son los siguientes:

Bloque I. Metodologías innovadoras en la Educación Física:

Aprendizaje basado en proyectos.

Aprendizaje colaborativo.

Uso de tecnologías en el aula.

Bloque II. Estrategias de motivación y engagement en la Educación Física:

Diseño de tareas significativas y desafiantes.

Fomento de la autonomía y la autorregulación.

Creación de un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante.

Bloque III. Desarrollo profesional y actualización en Educación Física:

Investigación y lecturas relevantes en el campo de la Educación Física.

Participación en conferencias y seminarios.

Colaboración con otros docentes y expertos en el área.

4.2. Temporalización y actividades

- o Metodologías innovadoras en la Educación Física:
- Actividades de aprendizaje basado en proyectos interdisciplinares:

Actividad 1. Proyecto: "Olimpiadas Escolares":

Temporalización total: En el caso de esta actividad no iría por niveles, de hecho, muchas de las tareas se hacen de forma síncrona, se especifica con los días (los días siempre son laborales). Tiene una duración de 4 semanas.

- Organización de un evento deportivo escolar con diferentes disciplinas:

Día 1-3: Planificación del evento y asignación de responsabilidades. Cada docente que realice esta actividad tendrá que elegir con qué áreas quiere colaborar, ya que la PACDEF te ofrecerá todas las materias. En este caso pondremos el ejemplo de la materia de Educación Plástica, Visual y Audiovisual.

Día 4-10: Preparación de los espacios, materiales y equipos necesarios para cada disciplina deportiva.

Día 11-15: Ejecución del evento, incluyendo las competencias y la logística correspondiente.

- Colaboración con los docentes de Educación Plástica, Visual y Audiovisual para la planificación y ejecución del evento:

Día 1-5: Reuniones de planificación conjunta con docentes de otras áreas para definir roles y responsabilidades, en este caso el docente elegirá el área de Educación Plástica, Visual y Audiovisual.

Día 6-10: Colaboración en la creación de actividades interdisciplinares, como elementos visuales para el evento, creando un ambiente temático y atractivo para el evento. Las actividades específicas serían:

Creación de un logotipo para las Olimpiadas Escolares: Los estudiantes participarán en un concurso de diseño de logotipos para representar el evento.

Los docentes de Educación Plástica, Visual y Audiovisual guiarán a los estudiantes en la creación de diseños originales y significativos.

Diseño de carteles promocionales: Los estudiantes trabajarán en grupos para diseñar carteles publicitarios que promocionen las diferentes disciplinas deportivas y animen a la participación de los estudiantes. Los docentes de Educación Plástica, Visual y Audiovisual ofrecerán orientación en cuanto a la composición, el color y la estética visual.

Decoración de espacios para el evento: Los estudiantes colaborarán en la decoración de los espacios donde se llevarán a cabo las competencias deportivas. Utilizarán elementos artísticos como banderines, murales, pancartas y señalización creativa para crear un ambiente festivo y motivador.

Día 16-20: Evaluación y retroalimentación por parte de otros docentes y expertos en la aplicación, a través de las experiencias de los docentes, videos y fotos del transcurso del Proyecto.

- Actividades de aprendizaje colaborativo:
 - Comunidad de práctica en línea:

En estas actividades no habrá niveles ni temporalización a excepción de la actividad 3, pero sí un compromiso, el cual se notificará en forma de aviso, que si se comienza con estas actividades no se puede finalizar hasta que termine el año escolar, ya que su duración es durante todo el curso escolar.

Actividad 1. Participación en foros de discusión y grupos de trabajo virtuales:

Temporalización: durante todo el año escolar.

Los docentes se unirán a la comunidad de práctica en línea y participarán activamente en los foros de discusión temáticos. Durante estas semanas, se dedicarán a explorar los diferentes temas relacionados con la Educación Física y compartirán sus perspectivas, recursos y dudas con otros docentes.

Actividad 2. Intercambio de recursos, ideas y experiencias relacionadas con la Educación Física:

Temporalización: durante todo el año escolar.

Los docentes continuarán participando en los foros de discusión y grupos de trabajo, pero también dedicarán tiempo a compartir recursos educativos, como planes de lecciones, juegos o actividades innovadoras. Se animará a los docentes a compartir ejemplos de buenas prácticas y experiencias exitosas en la enseñanza de la Educación Física.

Actividad 3. Colaboración en la creación y mejora de materiales educativos:

Temporalización: 5 semanas.

En esta actividad, los docentes trabajarán en equipos colaborativos para crear y mejorar materiales educativos, como guías de enseñanza, presentaciones o recursos digitales. Se realizarán grupos de 3 personas, se establecerán metas y plazos para la finalización de los proyectos y se fomentará la retroalimentación entre los miembros del equipo. El inicio de esta actividad se realizará en forma de aviso a través de la aplicación, cuando la aplicación detecte que 3 integrantes han conseguido el nivel necesario para realizar dicha actividad dentro de la comunidad práctica en línea.

Actividad 4. Organización de reuniones periódicas con otros docentes de Educación Física:

Temporalización: durante todo el año escolar.

Los docentes se reunirán regularmente, todos los viernes de fin de mes a las 16.00 p.m. para planificar conjuntamente sus clases, compartir ideas y discutir estrategias motivacionales y didácticas. Durante estas reuniones, se dedicará tiempo a la discusión y colaboración en el diseño de lecciones y estrategias motivacionales, así como a compartir buenas prácticas y recibir retroalimentación constructiva.

Actividad 5. Consolidación y aplicación de las estrategias colaborativas:

Temporalización: durante todo el año escolar.

Los docentes pondrán en práctica en sus respectivos centros las estrategias y materiales desarrollados en colaboración con otros docentes. Se realizarán evaluaciones y reflexiones sobre la efectividad de las actividades y se realizarán ajustes si es necesario. También se dedicará tiempo a compartir los resultados y lecciones aprendidas con la comunidad de práctica en línea.

- Actividades de uso de tecnologías:

Actividad 1: "Aplicaciones móviles para el seguimiento de la actividad física":

Temporalización total: 8 semanas, en las que irán subiendo de nivel hasta finalizar la actividad.

Nivel 1. Exploración y uso de aplicaciones móviles para el monitoreo y registro de la actividad física:

Temporalización: 2 semanas

Los docentes investigan y prueban diferentes aplicaciones móviles diseñadas para el seguimiento y registro de la actividad física. Se les proporcionará una lista de aplicaciones recomendadas y se les animará a explorar y familiarizarse con sus características y funcionalidades.

Nivel 2. Análisis de datos recopilados y reflexión sobre su aplicación en la enseñanza:

Temporalización: 2 semanas

Los docentes analizarán los datos recopilados a través de las aplicaciones móviles y reflexionarán sobre cómo utilizar esta información para mejorar la enseñanza de la Educación Física. Se les pedirá que identifiquen patrones, tendencias o áreas de mejora basándose en los datos recopilados y

consideren cómo adaptar las rutinas de entrenamiento según el progreso individual de los estudiantes.

Nivel 3. Experiencia de realidad virtual I:

Temporalización: 2 semanas

Uso de dispositivos de realidad virtual para recrear entornos deportivos inmersivos. Los docentes utilizarán dispositivos de realidad virtual para sumergir a los estudiantes en entornos virtuales relacionados con la Educación Física, como estadios deportivos, gimnasios o paisajes naturales para realizar actividades físicas. Se les proporcionarán los dispositivos y se les guiará en el uso adecuado de la tecnología.

Nivel 4. Experiencia de realidad virtual II:

Temporalización: 2 semanas

Los docentes diseñarán actividades prácticas que utilicen la realidad virtual como una herramienta estimulante y motivadora.

o Estrategias de motivación y engagement en la Educación Física:

- Diseño de tareas significativas y desafiantes.

Actividad 1: Tareas significativas y desafiantes.

Temporalización total: 5 semanas, progresivamente aumentando el nivel.

Nivel 1: Introducción y exploración de las tareas significativas y desafiantes en la motivación docente.

Temporalización: 1 semana.

Día 1-2: Introducción a la importancia de las tareas significativas y desafiantes en la motivación docente.

Día 3-5: Exploración de recursos y ejemplos de tareas significativas y desafiantes en la Educación Física.

Nivel 2: Asignación de tareas, evaluación y retroalimentación.

Temporalización: 3 semanas.

Día 6-12: Asignación de una tarea práctica donde los docentes diseñen una actividad significativa y desafiante para sus estudiantes.

Día 13-20: Evaluación y retroalimentación por parte de otros docentes y expertos en la aplicación.

Nivel 3: Puesta en escena y reflexión final.

Temporalización: 1 semana.

Día 21-25: Presentación de las tareas diseñadas por los docentes en un foro de la comunidad virtual.

Día 21-25: Discusión y reflexión sobre los aspectos significativos y desafiantes de cada tarea.

- Fomento de la autonomía y la autorregulación.

Temporalización total: 8 semanas.

Actividad 1: Plan de acción.

Nivel 1: Introducción y exploración de la autonomía y la autorregulación.

Temporalización: 2 semanas.

Día 1-5: Introducción a la importancia de la autonomía y la autorregulación en el desarrollo profesional docente.

Día 6-10: Exploración de estrategias y herramientas para fomentar la autonomía y la autorregulación en la práctica docente.

Nivel 2: Desarrollo e implementación del plan de acción.

Temporalización: 4 semanas.

Día 11-21: Desarrollo de un plan de acción personalizado para promover la autonomía y la autorregulación en la enseñanza de la Educación Física.

Día 22-31: Implementación del plan de acción y registro de las experiencias y observaciones en la aplicación.

Nivel 3: Revisión y reflexiones finales.

Temporalización: 2 semanas

Día 32-36: Revisión y análisis de los registros y observaciones realizados por los docentes.

Día 37-41: Compartir experiencias y reflexiones en un grupo de discusión virtual.

- Creación de un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante.

Temporalización total: 7 semanas

Actividad 1: La creación de ambientes.

Nivel 1: Explorar y analizar casos.

Temporalización: 2 semanas.

Día 1-5: Exploración de estrategias y técnicas para crear un ambiente de aprendizaje positivo y estimulante en la Educación Física.

Día 6-10: Análisis de casos de éxito y ejemplos de prácticas docentes inspiradoras.

Nivel 2: Diseñar y aplicar los contenidos.

Temporalización: 3 semanas.

Día 11-20: Diseño y aplicación de intervenciones para mejorar el ambiente de aprendizaje en la práctica docente.

Día 21-25: Registro de los resultados y observaciones sobre el impacto de las intervenciones en la aplicación.

Nivel 3: Exposición de resultados y retroalimentación.

Temporalización: 2 semanas.

Día 26-30: Presentación de los resultados y reflexiones sobre las intervenciones en un foro de la comunidad virtual.

Día 31-35: Discusión y retroalimentación por parte de otros docentes y expertos en la aplicación.

- o Desarrollo profesional y actualización en Educación Física:
- Investigación y lecturas relevantes en el campo de la Educación Física:

Actividad 1: Caza del tesoro digital.

Temporalización: 2 semanas.

Los docentes utilizarán la aplicación para buscar y recopilar enlaces, videos, infografías y otros recursos digitales relevantes sobre temas específicos de Educación Física. Luego, compartirán sus hallazgos en el espacio dedicado en la aplicación y discutirán los puntos clave en el foro de discusión respectivo.

Actividad 2: Club de lectura virtual

Temporalización: 4 semanas.

Los docentes que entren en esta actividad, seleccionarán un libro o artículo relacionado con la Educación Física y en base al cronograma estipulado en la aplicación realizarán la lectura vía online y discutirán los capítulos asignados en el foro de discusión de dicha actividad.

Actividad 3: Desafío de investigación.

Temporalización: 6 semanas.

Los docentes se dividirán en equipos de 3 personas y recibirán un desafío de investigación relacionado con la Educación Física. Utilizando la aplicación, realizarán investigaciones en línea, recopilarán datos relevantes y crearán presentaciones interactivas para compartir sus descubrimientos con la comunidad. Luego, votarán por el equipo con la investigación más impactante.

- Participación en conferencias y seminarios.

Actividad 1: Conferencia virtual en vivo.

Temporalización: 5 días durante todo el año, se irán informando mediante avisos por la aplicación. Se realizan en total 5 conferencias por año.

La aplicación proporcionará acceso a conferencias en vivo sobre Educación Física. Los docentes podrán inscribirse en diferentes sesiones y participar en tiempo real. Después de cada sesión, utilizarán la aplicación para compartir sus reflexiones, preguntas y aprendizajes clave, fomentando la interacción y la colaboración.

Actividad 2: Diseño de un seminario en línea.

Temporalización: 8 semanas.

Los docentes trabajarán en grupos de 3 personas, para diseñar y presentar un seminario en línea sobre un tema específico de la Educación Física. Utilizando herramientas de la aplicación, crearán materiales interactivos, como presentaciones, cuestionarios y debates en línea, para involucrar a otros docentes en el seminario. El seminario se llevará a cabo a lo largo de varias semanas, con diferentes módulos de aprendizaje.

Actividad 3: Conferencia TEDx virtual.

Temporalización: se irán informando mediante avisos por la aplicación. Se realizan en total 2 conferencias por año.

Los docentes organizan un evento virtual inspirado en las conferencias TEDx. Utilizando la aplicación, podrán grabar y compartir presentaciones cortas e impactantes sobre temas relevantes de la Educación Física. Los participantes podrán ver las presentaciones en la aplicación y participar en discusiones y debates en tiempo real.

- Colaboración con otros docentes y expertos en el área:.

Actividad 1: Proyecto colaborativo nacional.

Temporalización: 12 semanas

Los docentes se unirán a equipos nacionales de docentes de Educación Física a través de la aplicación (en este primer año piloto, solamente

interactúan los dos centros seleccionados a nivel nacional, pero con la intención de que cuando se valide la Plataforma este proyecto pase a ser de carácter Internacional). Trabajarán juntos en un proyecto colaborativo que aborde un desafío o problemática común en el ámbito de la Educación Física. El proyecto puede tener diferentes enfoques, como el diseño de una propuesta de currículo innovadora, la creación de materiales educativos interactivos o la implementación de estrategias para fomentar la inclusión en el deporte. Los equipos colaborarán en la investigación, el intercambio de ideas, la planificación y la ejecución del proyecto, utilizando herramientas virtuales de la aplicación para comunicarse y compartir recursos.

4.3. Recursos

Estos recursos son fundamentales para el desarrollo y la implementación exitosa de las actividades propuestas, pero se ha de tener en cuenta que los recursos específicos pueden variar dependiendo de las necesidades y contextos individuales de cada actividad. También es recomendable evaluar los recursos disponibles en cada institución educativa y buscar alternativas accesibles y efectivas para llevar a cabo las actividades propuestas, aunque la aplicación se va transformando con nuevas sugerencias.

Recursos humanos:

- 6 docentes de Educación Física de dos Institutos diferentes.
- Equipo de facilitadores o profesionales especializados en Educación Física, pedagogía y en el uso de tecnologías.
- Alumnos y alumnas de los Institutos seleccionados.

Recursos materiales:

- Equipamiento deportivo.
- Tecnología educativa (dispositivos electrónicos, aplicaciones móviles, herramientas en línea, etc.).
- Materiales didácticos y recursos educativos (libros, artículos, videos, sitios web, etc.).
- Infraestructura deportiva (pista, pabellón, etc.).
- Materiales de escritorio (papel, lápices, marcadores, etc.).
- Medios audiovisuales (proyectores, pantallas, altavoces, etc.).
- Materiales de evaluación.

Recursos espaciales:

- Aulas o espacios físicos para la enseñanza y el aprendizaje.
- Instalaciones deportivas.

Recursos tecnológicos:

- Acceso a internet.
- Dispositivos electrónicos (ordenadores, tablets, teléfonos móviles, etc.).
- Aplicaciones móviles y herramientas en línea relacionadas con la Educación Física y el desarrollo profesional.

5. EVALUACIÓN

En la Plataforma se analizan las interacciones de los docentes, como participar en foros de discusión, intercambio de ideas y colaboración en proyectos. Esto permitirá identificar si han surgido dinámicas de apoyo y motivación entre los docentes y si se han generado cambios en su enfoque pedagógico. También se realiza una comparativa entre la motivación docente antes de utilizar la plataforma y después de terminar el período de prueba piloto. Esto se realiza a través de una escala de medición de la motivación y así identificar si ha habido un aumento en los niveles de motivación. La escala de respuesta que presenté es una adaptación de una escala Likert, que es un tipo de escala utilizada en la investigación social y de opinión para medir actitudes o evaluaciones.

Tabla I. *Escala de medición de la motivación.*

Por favor, indica tu grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones en relación con tu motivación como docentes en la enseñanza de educación física. Utiliza la siguiente escala de respuesta, señalando con una x en la casilla correspondiente:

1- Totalmente en desacuerdo.

2- En desacuerdo.

3- Neutro.

4- De acuerdo.

5- Totalmente de acuerdo.

	1	2	3	4	5
Siento entusiasmo y pasión por enseñar Educación Física.					
Me siento motivado/a para diseñar actividades y					

lecciones creativas e innovadoras.					
Estoy comprometido/a en mejorar continuamente mi práctica docente en Educación Física.					
Me siento valorado/a y apreciado/a como docente de Educación Física.					
Encuentro satisfacción personal en el proceso de enseñanza-aprendizaje en Educación Física.					
Me siento motivado/a para buscar nuevas estrategias y recursos para mejorar mi enseñanza en Educación Física.					
Experimento una sensación de logro cuando veo el progreso y éxito de mis estudiantes en Educación Física.					
Me siento confiado/a en mis habilidades para motivar a los estudiantes en					

la clase de Educación Física.					
Encuentro inspiración en el trabajo en equipo y la colaboración con otros docentes de Educación Física.					
Me siento capacitado/a y competente en el desarrollo de las habilidades y conocimientos necesarios en Educación Física.					

Al finalizar el año se realizará una encuesta de satisfacción a los docentes para saber si se han cumplido los objetivos esperados, recopilar información sobre los niveles de satisfacción con la plataforma, la percepción del profesorado sobre cómo ha influido en su motivación y si consideran que ha mejorado su práctica. La encuesta que presento es de elaboración propia, ya que contiene preguntas específicas relacionadas con la PACDEF.

Tabla II. *Encuesta de satisfacción de la PACDEF.*

<p>Estimado/a docente,</p> <p>Agradecemos tu participación en esta encuesta diseñada para recopilar información sobre tu nivel de satisfacción con la plataforma de Mejora de Motivación Docente. Tus respuestas nos ayudarán a evaluar el impacto de la plataforma y su efectividad en mejorar tu motivación y práctica docente. Por favor, responde de forma sincera y completa.</p> <p>a) ¿Cuánto tiempo has utilizado la plataforma de Mejora de Motivación Docente?</p>
--

Menos de 1 mes.

Entre 1 y 3 meses.

Entre 3 y 6 meses.

Más de 6 meses.

b) ¿Con qué frecuencia has utilizado la plataforma?

Diariamente.

Varias veces a la semana.

Una vez a la semana.

Ocasionalmente.

c) En una escala del 1 al 5, ¿qué nivel de satisfacción tienes con la plataforma en general?

1: Muy insatisfecho/a.

2: Insatisfecho/a.

3: Neutral.

4: Satisfecho/a.

5: Muy satisfecho/a

d) ¿Por qué has asignado esa puntuación? (Respuesta abierta)

e) ¿Consideras que la plataforma ha mejorado tu motivación como docente?

Sí.

No.

No estoy seguro/a.

f) Si has respondido "Sí", ¿en qué aspectos específicos consideras que ha influido? (Respuesta abierta)

g) ¿Crees que la plataforma ha contribuido a mejorar tu práctica docente?

Sí.

No.

No estoy seguro/a.

h) Si has respondido "Sí", ¿en qué aspectos concretos consideras que ha habido mejoras? (Respuesta abierta)

i) Si tienes algún comentario adicional sobre la plataforma de Mejora de Motivación Docente, por favor, compártelo aquí. (Respuesta abierta)

¡Gracias por tu participación! Tus respuestas son valiosas para nosotros.

Atentamente,

El equipo de Mejora de Motivación Docente.

6. REFLEXIÓN Y VALORACIÓN FINAL

Durante el desarrollo de este proyecto de Mejora de Motivación Docente, he analizado en profundidad su utilidad, características y potencial impacto en el ámbito educativo. Ahora, es el momento de reflexionar sobre las posibilidades de llevarlo a cabo, su continuidad y el aprendizaje adquirido en el proceso.

En primer lugar, las posibilidades de implementar este proyecto son prometedoras. La necesidad de fomentar la motivación docente es un desafío presente en la educación actual, y contar con herramientas y estrategias específicas para abordarlo resulta invaluable. La utilidad de este proyecto se extiende a docentes en ejercicio, así como a futuros profesionales de la educación que deseen fortalecer su práctica pedagógica.

Además, este proyecto tiene la ventaja de ser adaptable a diferentes niveles educativos y disciplinas, lo que amplía su alcance y posibilidad de aplicación en diversos contextos. Esto nos lleva a considerar su extrapolación a otros cursos, etapas e incluso centros educativos, donde las necesidades y desafíos relacionados con la motivación docente pueden ser similares.

En términos de desarrollo futuro, una vez que el proyecto se haya implementado y evaluado su efectividad, existen diversas oportunidades para su continuación y expansión. Por ejemplo, se podrían diseñar programas de formación y capacitación docente en base a los resultados obtenidos, brindando a los docentes herramientas prácticas y actualizadas para mejorar su motivación y, en consecuencia, la calidad de la enseñanza.

En cuanto a mi experiencia personal, la elaboración de este proyecto ha sido enriquecedora y me ha aportado conocimientos valiosos para mi futuro desempeño docente. El proceso de investigación, diseño de intervenciones y evaluación educativa ha fortalecido mis habilidades profesionales y me ha permitido comprender la importancia de abordar la motivación docente de manera innovadora. Estos aprendizajes serán fundamentales para mi labor como docente, ya que contribuirán a mejorar mi práctica pedagógica y a brindar experiencias de aprendizaje más enriquecedoras para los estudiantes.

7. REFERENCIAS

- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(1), 102-126.
- Apablaza, C. G. C., & Lira, M. M. (2013). La teoría de autoeficacia y el desempeño docente: el caso de Chile. *Estudios hemisféricos y polares*, 4(2), 107-123.
- Arancibia, V., & Álvarez, M. I. (1994). Características de los profesores efectivos en Chile y su impacto en el rendimiento escolar y autoconcepto académico. *Psykhé*, 3(2), 131-143.
- Avello-Martínez, R., & Marín, V. I. (2016). La necesaria formación de los docentes en aprendizaje colaborativo. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 20(3), 687-713.
- Baños, C. P., Pañego, M. C., & Herrero, E. G. (2008). El pensamiento de los profesores de educación física sobre los factores que inciden en el síndrome del burnout. *Revista Fuentes*, (8), 84-102.
- Batista Silva, A., Gálvez Espinos, M., & Hinojosa Cueto, I. (2010). Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 26(2), 376-386.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75.
- Bono, A. (2010). Los docentes como engranajes fundamentales en la promoción de la motivación de sus estudiantes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54(2), 1-8.
- Botella Nicolás, A. M., & Ramos Ramos, P. (2019). La teoría de la autodeterminación: un marco motivacional para el aprendizaje basado en proyectos. *Contextos educativos: Revista de educación*, (24), 253-269.

- Castro Florián, L., Gómez Rodríguez, E., & Láscar Escorcía, V. (2020). *Influencia del ambiente escolar en el rendimiento académico de los estudiantes de tercer grado de la básica primaria del Centro Educativo Santa María de Sabanagrande*. Barranquilla: Corporación Universitaria de la Costa.
- Chacón Corzo, M. A., Chacón, C. T., & Alcedo, Y. A. (2012). Los proyectos de aprendizaje interdisciplinarios en la formación docente. *Revista mexicana de investigación educativa*, 17(54), 877-902.
- Coterón, J., & Franco, E. (2019). Relación entre la motivación y el compromiso del alumnado en educación física y el burnout del docente. *Sportis*, 5(1), 101-117.
- Díaz, O. L., Muñoz, L. F. M., & Pastor, M. L. S. (2018). Análisis de la investigación sobre Aprendizaje basado en Proyectos en Educación Física. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 21(2), 27-42.
- Extremera, N., Montalbán, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
- Falla, D., Gómez, C. A., & del Pino, C. G. (2022). Engagement en la formación docente como impulsor de actitudes inclusivas. *Educación XX1*, 25(1), 251-271.
- Fernández-Arata, J. M. (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7(2), 385-401.
- Flores Espinoza, M. R. (2017). Motivación y resiliencia en el docente. Fortaleza y oportunidad para la escuela en El Salvador, 47(3), 141-154.
- Franco Álvarez, E., González Peño, A., & Coterón López, J. (2021). Compromiso y motivación en los alumnos de educación física, ¿es

- importante el burnout del profesor?. *Revista Psicología del Deporte*, 29 (2), 28-35.
- Freire, C. E. E. E. (2017). Formación continua en la formación docente. *Revista Conrado*, 13(58), 30-35.
- Gallegos, Z. E. C., & López, J. D. F. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA-Puno. *Revista de Investigaciones (Puno)-Escuela de Posgrado de la UNA PUNO*, 7(2), 592-597.
- García-González, L. (2021). *Cómo motivar en educación física: Aplicaciones prácticas para el profesorado desde la evidencia científica* (No. BOOK-2021-024). Servicio de Publicaciones. Universidad de Zaragoza.
- García-Renedo, M., Llorens, S., Cifre, E., & Salanova, M. (2006). Antecedentes afectivos de la auto-eficacia docente: un modelo de relaciones estructurales. *Revista de educación*, (339), 387-400.
- González, M. T. G., & López, M. T. C. (2017). La formación continuada del profesorado de enseñanza obligatoria: Incidencia en la práctica docente y el aprendizaje de los estudiantes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21(3), 103-122.
- Granero-Gallegos, A., & Baena-Extremera, A. (2014). Predicción de la motivación autodeterminada según las orientaciones de meta y el clima motivacional en Educación Física. *Retos. Nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (25), 23-27.
- Han, M., & Lee, J. (2018). The Effect of Coaching Program on Teachers' Professional Development in Physical Education. *Journal of Physical Education and Sport*, 18(2), 692-699.
- Hernández Ríos, E. (2022). La Motivación del Docente y el Educando en el Proceso Enseñanza y el Logro de Aprendizaje Significativo en el Grado Séptimo Dos del Instituto Técnico Isaías Ardila Díaz del Municipio de Mogotes, Departamento de Santander, Colombia. *Academia Journals*, 14(8), 560-570.

- López, J. A. F. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior, *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 151-179.
- Lucea, J. D. (2010). Educación física e interdisciplinariedad, una relación cada vez más necesaria. *Tándem: Didáctica de la educación física*, (33), 7-21.
- Luque, C. M. M., Gómez, C. H., & Graván, P. R. (2017). Experiencia en el ámbito universitario: autoeficacia y motivación docente. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (8), 175-184.
- Mahecha, J. M., & Calderón, C. J. F. (2011). Estilos de vida de los adolescentes escolares. *Entornos*, (24), 13-23.
- Mérida López, S., Extremera Pacheco, N., Quintana Orts, C., & Rey, L. (2020). Sentir ilusión por el trabajo docente: inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en un estudio con profesorado de secundaria. *Revista de Psicología y Educación*, 15(1), 67-76.
- Mesurado, B., & Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 12-26.
- Moreno, A., González-Cutre, D., Chillón, M., Parra, N., y García-Merita, M. (2011). An Intervention Based on Self-Determination Theory to Promote Physical Education Teachers' Autonomy Supportive Behaviors. *Journal of Educational Psychology*, 103(1), 1-13.
- Moreno Murcia, J. A., Zomeño Álvarez, T., Marín de Oliveira, L. M., Ruiz Pérez, L. M., & Cervelló Gimeno, E. (2013). Percepción de utilidad e importancia de la educación física según la motivación generada por el docente. *Revista de educación*, (362), 380-401.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educação*, 2(1), 75-93.

- Ramírez, M. D. C. J., & Parra, D. E. R. (2018). Dimensiones laborales del síndrome burnout en docentes investigadores de universidades públicas. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 18(2), 97-108.
- Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Revelli Galarza, J. A., Gutiérrez Sedeño, P., Castillo Fernández, F. D., Centeno Mudarra, M., Vinuesa González, A., Belcaid, B., & Andrade Robles, M. T. (2013). Auto-eficacia docente, motivación intrínseca y expectativa de resultado de alumnado. *Revista electrónica de investigación Docencia Creativa*, 2, 54-62.
- Rodríguez, S., Núñez, J. C., Valle, A., Blas, R., & Rosario, P. (2009). Auto-eficaciadocente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza. *Escritos de Psicología (Internet)*, 3(1), 1-7.
- Santurio, J. I. M., & Fernández-Río, J. (2017). Responsabilidad social, necesidades psicológicas básicas, motivación intrínseca y metas de amistad en educación física. *Retos. Nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (32), 134-139.
- Spencer Rojas, L. N. (2017). *Estilo motivacional del docente, tipos de motivación, autoeficacia, compromiso agente y rendimiento en matemáticas en universitarios* (Tesis de doctorado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N., & Fahlman, M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. *British Journal of Educational Psychology*, 85(4), 519-532.
- Trujillo, F., & Bermúdez, J. (2017). Clima escolar y rendimiento académico en estudiantes de preparatoria. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 12(2), 31-44.

Tavakol, M., & Zarei, E. (2018). The Effect of Self-Efficacy Enhancement Program on the Motivation and Professional Performance of Physical Education Teachers. *Journal of Human Kinetics*, 61(1), 241-251.

