

Análisis Del Grado De Motivación De Los Profesores En Las Escuelas De Enseñanza Primaria De La Periferia De La Zona "B" En Benguela (Angola) En El Desarrollo De Sus Actividades Docentes

Terezinha Ernesto

Professora do 2º Ciclo do Ensino Secundário
Universidade Agostinho Neto /
Departamento de Ciências da Educação, Angola

Juan Manuel Trujillo Torres

Departamento Didáctica y Organización Escolar Universidad de Granada

Esther Garzón Artacho

Profesora Educación Permanente Junta de Andalucía

doi: 10.19044/esj.2017.v13n14p1 [URL:http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n14p1](http://dx.doi.org/10.19044/esj.2017.v13n14p1)

Abstract

The article aims to analyze the degree of professional motivation of the teachers of primary schools in the periphery of zone B in the development of their teaching activities, in a population of 271 subjects and a final sample of 200 teachers and 4 directors. To carry out this research, a questionnaire was applied to teachers that follow a Likert scale, with 71 variables related to professional motivation. Interviews were also conducted with members of the selected schools. Different statistical analyzes were carried out for the processing of the collected information, such as the application of the test of the two halves of Guttman and the coefficient of Spearman Brown, with a reliability of the results showing the internal consistency of the instruments used in this study (0.993). The results indicate that teachers outside schools have a professional motivation level lower than school teachers in urban areas, given the numerous labor difficulties they face daily in schools. From the perspective of teachers, their level of job satisfaction can improve when they see that the basic problems that have to do with their professional success are solved, including among these solutions the decrease in the number of students in the classes.

Keywords: Motivation; professional motivation; job satisfaction; Professional achievement

Resumen

El objetivo del artículo es analizar el grado de motivación profesional de los docentes de las escuelas primarias en la periferia de la zona B, en el desarrollo de su actividad docente en una población de 271 sujetos y una muestra final de 200 docentes y 4 directores. Para llevar a cabo esta investigación, se aplicó un cuestionario a los docentes que sigue una escala de Likert, con 71 variables relacionadas con la motivación profesional. También se realizaron entrevistas con miembros de las escuelas seleccionadas. Diferentes análisis estadísticos se llevaron a cabo para el procesamiento de la información recogida, tales como la aplicación de la prueba de las dos mitades de Guttman y el coeficiente de Spearman Brown, entre otros, con una fiabilidad de los resultados que muestra la consistencia interna de los instrumentos utilizados en este Estudio (0,993). Los resultados indican que los profesores fuera de las escuelas tienen un nivel de motivación profesional inferior al de los profesores de las áreas urbanas, dadas las numerosas dificultades de trabajo que enfrentan diariamente en las escuelas. Desde el punto de vista de los profesores, su nivel de satisfacción en el trabajo se mejora cuando consideran que los problemas básicos que tienen con su éxito profesional se resuelven, incluyendo entre estas soluciones la disminución del número de alumnos en las clases.

Palabra clave: motivación; motivación profesional; satisfacción en el trabajo; logro profesional

Introducción

La motivación es una de las dimensiones más referenciados en las diversas ramas de la psicología que estudian el comportamiento humano, considerado a la luz de las necesidades que uno mismo siente (Gonçalves, 2012). Consiste en presentar estímulos alguien e incentivos para fomentar un tipo particular de conducta (Piletti, 2003; p.233). En las sesiones de formación continua, la participación de los maestros hace que se sientan motivados, valorados y estimulados para ofrecer una mayor calidad en sus clases.

Porter y Steers (1973; Alves, 2006) identifican tres tipos de factores relacionados con la satisfacción en el trabajo: factores generales relacionados con la organización (salarios, promociones y beneficios sociales), los componentes asociados con el contexto de trabajo (tarea de la naturaleza, estilo de liderazgo y relaciones con los colegas) y los factores individuales (edad, rasgos de personalidad y el ajuste a los intereses profesionales y valores).

La motivación profesional tiene que ver con la satisfacción de las necesidades laborales, es decir, el empleado estará satisfecho cuando tenga

unas condiciones de trabajo aceptables en un entorno social donde el lugar de trabajo se convierte en su segunda casa, porque según Gonçalves (2012; p.49) “el trabajo sólo es productivo y tiene calidad si los que lo producen están motivados por el deseo de trabajar”. En esta perspectiva, Santomé (2011; pp.35-146), presenta las siguientes razones de desmotivación en los profesores:

- Falta de comprensión de las finalidades de los sistemas educativos.
- Formación inicial muy deficiente.
- Pobreza de las políticas de actualización docente.
- Concepción tecnocrática de la enseñanza.
- Un currículo obligatorio sobrecargado de contenidos.
- Un sistema educativo burocratizado.
- Falta de servicios de apoyo e inspección escolar.
- Ausencia de una cultura democrática en las escuelas.
- Problemas de comunicación con los estudiantes.
- Dificultades para relacionarse con las familias.
- Los profesores son vistos como los únicos responsables de la calidad educativa.
- Existencia de un entorno social de escepticismo y banalidad.
- Políticas de mercantilización y privatización de la enseñanza.
- Falta de incentivos a los profesores más innovadores.
- Ampliación continua de las funciones encomendadas a la educación.
- Aumento de la visibilidad de los efectos del trabajo de los profesores.

Los factores enunciados constituyen una gran preocupación al mismo tiempo que una gran fuente de motivación para los profesores, en la medida en que, les hacen ver sus aspiraciones frustradas, y que con estas dificultades no pueden llegar a alcanzar mayores cotas de éxito profesional. Es por ello que las quejas son continuadas por parte del conjunto del profesorado.

Según Ferreira, (2009; p.23): “La formación es el medio preferido para dar formar proyectos de transformación interior y exterior, que requieren por parte de los participantes, una internalización constante de las actitudes y de los comportamientos”. Nadie se forma en el vacío. Formarse supone un intercambio, experiencias, interacciones sociales, aprendizajes, todo un sin conjunto de relaciones.

“Es preciso tener atender al modo en el cual cada persona se forma y tener en cuenta la singularidad de su historia, especialmente, el modo de actuar, reaccionar e interactuar con sus contextos” (Nóvoa, Huberman, Goodson, Holly, Moita, Gonçalves, Fontoura y Peretz, 2007; p.115). La formación inicial del profesorado se presenta como una etapa que va a preparar al estudiante desde unas dimensiones sólidas y consistentes en unos niveles culturales, psico-pedagógicos y personales para que los futuros profesores puedan desarrollar la función educativa en toda su complejidad,

imprimiéndole rigor y flexibilidad a sus acciones, fundamentadas válida y reflexivamente (Mendes, 2011; p.62).

La formación continua se define como una actividad que el profesor en ejercicio realiza con una finalidad formativa, tanto de desarrollo profesional como personal, individualmente o en grupo, para el desempeño eficaz de sus tareas o de preparación para el desempeño de nuevas tareas (García Álvarez, 1987; Mendes, 2011). Por lo que consideramos la formación como un factor motivacional, en la medida en que hace que los profesores estén mejor preparados, con una mayor capacidad de reflexión sobre las materias a enseñar, desarrollando así unas adecuadas competencias profesionales.

El concepto de competencia ha sido definido como “la capacidad para cumplir con éxito los requisitos complejos, o desarrollar una actividad o tarea en particular”. (Rychen y Tiana, 2005; p.33).

Partiendo de esta idea, debemos considerar que el maestro de primaria no sólo transmite conocimientos, sino que educa, toma parte activa en la formación de personalidades incipientes y por lo tanto debe tener conocimientos psicológicos sólidos (Zassala, 2012), lo que significa que el maestro de escuela primaria ha añadido más responsabilidades en relación con el proceso de enseñanza, en la medida en que siempre debe estar dispuesto para tratar con los niños pequeños, garantizando de forma eficaz un aprendizaje más significativo.

Una vez realizada esta breve introducción, pasamos a desarrollar los distintos elementos de nuestra investigación.

Metodología

Objetivos de la investigación

Para desarrollar esta investigación nos hemos basado en los siguientes objetivos:

- Analizar los factores que subyacen a la falta de motivación de los profesores de las escuelas Primaria de la periferia de la zona "B" en el municipio de Benguela (Angola), en el ejercicio de sus actividades de enseñanza.
- Describir los principales factores que contribuyen a la mejora de la motivación docente de los profesores de las escuelas primarias de la periferia de la zona B del municipio de Benguela (Angola).
- Identificar el grado de formación académica y profesional de los profesores de las escuelas primarias de la periferia de la zona B del municipio de Benguela (Angola).
- Caracterizar el perfil profesional del maestro de enseñanza primaria de las escuelas primarias de la periferia de la zona B del municipio de Benguela (Angola).

- Comparar las categorías salariales de los profesores de las escuelas primarias de la periferia de la zona B del municipio de Benguela (Angola), en función del tiempo de servicio y su titulación.
- Proponer actividades que busquen mejorar el trabajo docente y que estén ligadas a la formación continua o permanente de los profesores de las escuelas primarias de la periferia de la zona B del municipio de Benguela (Angola).
- Elaborar un cuadro comparativo entre el grado de motivación de los profesores de las escuelas primarias de la periferia de la zona B del municipio de Benguela (Angola) y los profesores de una escuela de zona urbana en el municipio de Benguela (Angola).

Población y muestra

El universo investigado se compone de 271 sujetos, de los cuales se ha seleccionado una muestra de 204 maestros de cuatro escuelas de la ciudad de Benguela (Angola); tres de la zona de la periferia y una escuela de la zona urbana repartidos entre 200 profesores seleccionados de forma aleatoria simple y 4 directores de escuela seleccionados de manera intencional. La población se compone principalmente de un 91,5% de mujeres con una media de edad entre 31 - 40 años.

Instrumentos y metodología

La metodología seguida en esta investigación tiene un carácter descriptivo ecléctico, en la cual se han usado tanto instrumentos de corte cuantitativo (cuestionarios) como de corte cualitativo (entrevistas) con el fin de obtener la máxima información posible.

Debido a la gran cantidad de información analizada, presentaremos un resumen con los datos más significativos recopilados a través del cuestionario, así como los principales hallazgos de las entrevistas hechas a los directores de los centros.

El cuestionario se compone en su versión definitiva de 69 variables sobre la percepción de los sujetos sobre el nivel de motivación profesional de los maestros de educación primaria de las escuelas referidas anteriormente. Sigue una escala de graduación Likert en donde 1 se corresponde con una alta insatisfacción, 2 insatisfacción, 3 con satisfacción y 4 con una alta satisfacción. Entre otros aspectos recoge datos sobre el género, la edad, el nivel formativo y de titulación de los docentes, el tiempo de servicio, su situación laboral actual, características de las escuelas, curso en el que imparte su docencia o la ratio de cada una las aulas.

El análisis de fiabilidad realizado nos arroja un Alfa de Cronbach de 0,994 en su conjunto. Además fue realizado el test de las dos mitades, y la determinación de los coeficientes de Spearman-Brown (0,975) y Guttman

(0,993) con unos resultados de confiabilidad que demuestran la consistencia interna del instrumento utilizado en nuestra investigación con un total de 71 ítems. Al mismo tiempo, fue realizada una revisión de expertos en su diseño, por 4 profesores especialistas en la materia.

Tabla 1: Análisis de fiabilidad

Nº de ítems	Alfa de Cronbach
69	,994

Tabla 2: Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Parte 1	Valor	,995
		Nº de ítems	36 ^a
	Parte 2	Valor	,976
		Nº de ítems	35 ^b
		Nº total de ítems	71
	Correlación entre partes		,986
Coefficiente de Spearman-Brown	C. igual		,993
	C. desigual		,993
	Coefficiente de dos mitades de Guttman		,975

Resultados y Discusión

Como mencionamos anteriormente, pasamos a presentar los resultados más significativos encontrados debido a las limitaciones de estilo. Tras la recogida y análisis posterior de los datos, hemos podido constatar que hay diferencias muy significativas entre los maestros de las escuelas primarias de las zonas de la periferia y aquellos maestros que desarrollan sus labores docentes en el entorno urbano en base al problema planteado.

En los centros educativos de la zona B de la periferia de Benguela, el profesorado ha destacado entre las distintas variables como factores desmotivadores a nivel profesional con respecto a la labor docente aspectos como son:

- La inexperiencia laboral de los mismos al incorporarse al puesto de trabajo (82% son profesores noveles).
- El grado de autonomía para la toma de decisiones y actuaciones en sus centros educativos (60,5% de alta insatisfacción).
- El grado de gestión e infraestructura de los centros en los que desempeñan su profesión (71,5% de alta insatisfacción).
- El grado de coordinación en la planificación educativa de los centros (71% de insatisfacción general).
- Las posibilidades de promoción a puestos directivos y desarrollo profesional (49,5% de alta insatisfacción y 14,5% de insatisfacción).
- El nivel de stress al que se sienten sometidos por la responsabilidad educativa que recae sobre ellos (45,5% de alta insatisfacción).

- ☒ El nivel de aprendizaje previo de sus alumnos y alumnas.
- ☒ El ambiente de trabajo en las aulas (54% de alta insatisfacción).

La escuela primaria BG 1040 – 4 de Abril, también destaca como un elemento desmotivador el interés manifestado por las autoridades en la enseñanza de los alumnos (54% de insatisfacción frente a un 32,5% de satisfacción alta) y la participación de los alumnos en las aulas (57% del profesorado está insatisfecho frente a un 46% que se muestra satisfecho con el interés del alumnado por realizar los distintos aprendizajes.).

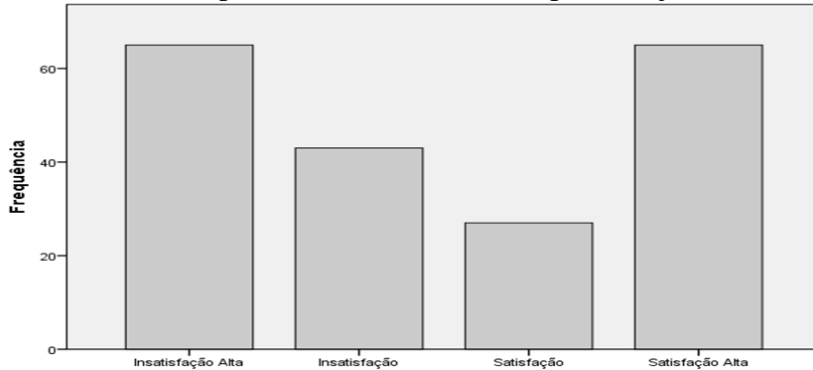


Gráfico 1: Interés manifestado por las autoridades en la enseñanza de los alumnos.

El centro educativo BG 1046 - 17 de Septiembre, por su parte, destaca igualmente otros factores como son la oferta de actividades escolares y extraescolares (39% y 24,5% de alta insatisfacción e insatisfacción respectivamente) o la implicación de la dirección en la resolución de problemas relacionados con el cuerpo docente. (33% de alta insatisfacción y un 55% de insatisfacción entre el profesorado).

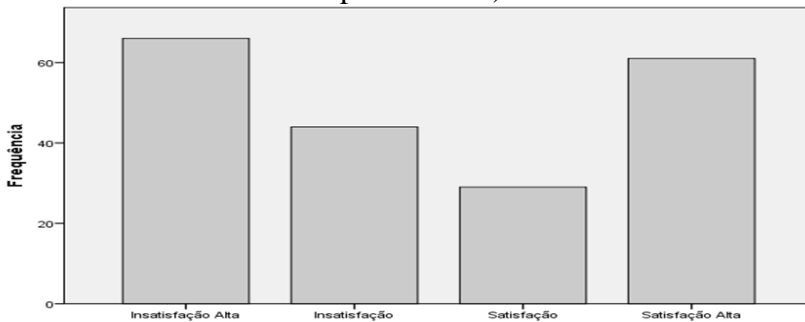


Gráfico 2: Implicación de la dirección en la resolución de problemas relacionados con el cuerpo docente.

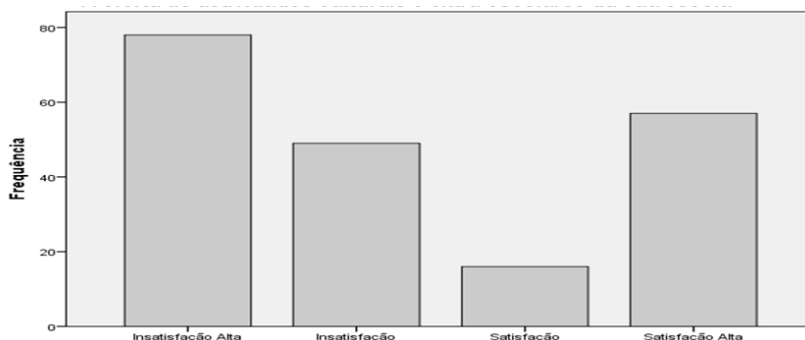


Gráfico 3: Oferta de actividades escolares y extraescolares.

Por el contrario, si analizamos el factor de motivación laboral encontrado en el centro de educación primaria BG 1348-Luís Gomes Sambo, situado en la zona urbana, decir que la motivación docente es significativamente superior a la media en relación a los anteriores centros escolares investigados. La única variable con porcentajes de respuesta bajos se correspondería a la pregunta *¿Es esta la primera vez que trabaja?* en referencia al inicio de la carrera docente. A continuación presentamos el grado de satisfacción general laboral a raíz de los datos analizados (39,5% de alta insatisfacción, 21,5% de insatisfacción, 16% de satisfacción y un 23% de alta satisfacción).

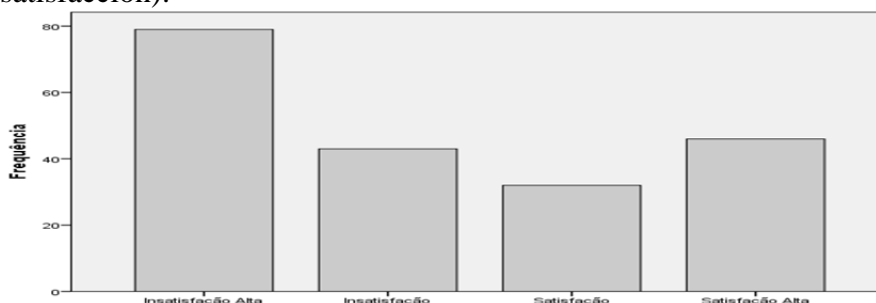


Gráfico 4: Grado de satisfacción laboral entre el profesorado de las escuelas investigadas.

De manera resumida, incluimos las tablas siguientes con la prueba estadística T de Student realizada a los distintos centros.

Tabla 3: T de Student para muestras independientes escuela primaria de Bela Vista Baiza

Valor do teste = 0						
	t	df	Sig.	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza de las diferencias	
					Inferior	Superior
Esta é a primeira escola em que trabalha?	21,629	49	,000	1,540	1,40	1,68
Habilitações Literárias	22,795	49	,000	2,540	2,32	2,76
O interesse que os alunos manifestam	15,652	49	,000	2,000	1,74	2,26
O interesse que os pais e encarregados de educação manifestam pela aprendizagem	13,470	49	,000	1,940	1,65	2,23

dos seus educandos						
A participação dos alunos nas actividades da turma	14,343	49	,000	1,940	1,67	2,21
O apreço e a consideração que existe entre os seus alunos	18,005	49	,000	2,480	2,20	2,76
A percepção que a comunidade tem sobre a sua actuação laboral como professor	16,311	49	,000	2,520	2,21	2,83
A possibilidade de desenvolver iniciativas próprias relacionadas com a planificação, desenho curricular, e a prática pedagógica e o desenvolvimento dos mesmos.	15,261	49	,000	2,120	1,84	2,40
A sua autoaprendizagem como docente em função da sua actividade diária	17,847	49	,000	2,600	2,31	2,89
O nível de aprendizagem apresentado pelos seus alunos	13,448	49	,000	1,720	1,46	1,98
A influência que exerce no desenvolvimento integral e na aprendizagem dos seus alunos	19,167	49	,000	2,620	2,35	2,89
O número de alunos por turma	51,000	49	,000	1,020	,98	1,06
A integração e a troca de experiência docente com os professores da sua escola	22,724	49	,000	2,740	2,50	2,98
A preocupação pela inovação docente na sua escola	19,368	49	,000	2,640	2,37	2,91
A existência de um projecto de trabalho comum e participativo	15,712	49	,000	2,300	2,01	2,59
A existência de objectivos da escola claramente definidos	18,022	49	,000	2,620	2,33	2,91
A organização académica da sua escola	13,527	49	,000	2,060	1,75	2,37
A adequada planificação de tarefas na sua escola	13,831	49	,000	1,780	1,52	2,04
A flexibilidade dos horários para a melhoria dos processos de ensino-aprendizagem	14,376	49	,000	2,120	1,82	2,42
A flexibilidade do seu horário para a formação permanente e profissional	27,344	49	,000	3,160	2,93	3,39
O ambiente de trabalho na sala de aula	13,590	49	,000	1,400	1,19	1,61
O nível de diálogo e colaboração entre os membros da comunidade educativa	12,430	49	,000	1,760	1,48	2,04
A configuração actual das equipas docentes e/ou seminários	16,099	49	,000	2,320	2,03	2,61
A coordenação actual existente relativamente aos programas, metodologias, avaliações, e outros.	14,774	49	,000	1,400	1,21	1,59
O fomento da investigação em grupo	14,059	49	,000	1,460	1,25	1,67
A possibilidade de abertura que a direcção da escola dá aos professores para exprimirem as suas ideias	17,718	49	,000	2,660	2,36	2,96
A operatividade e eficácia das reuniões dos diferentes órgãos da escola	14,000	49	,000	2,000	1,71	2,29
A influência dos professores e/ou o conselho escolar nas decisões da escola	18,229	49	,000	2,560	2,28	2,84
A organização dos professores da sua escola para conseguir os melhores resultados	23,038	49	,000	3,320	3,03	3,61
A possibilidade de participação na vida da	14,303	49	,000	2,060	1,77	2,35

escola						
A organização e gestão das infraestruturas da escola	13,124	49	,000	1,720	1,46	1,98
A disponibilidade de recursos materiais e funcionais (espaços, tempo, mobiliário, sala de aulas)	31,244	49	,000	1,060	,99	1,13
A existência de boa comunicação entre a direcção da escola e os trabalhadores	14,560	49	,000	2,280	1,97	2,59
A capacidade que a direcção da escola possui em resolver os problemas dos trabalhadores	13,470	49	,000	1,940	1,65	2,23
O impacto da avaliação de desempenho docente na correspondência das expectativas dos professores	13,448	49	,000	1,720	1,46	1,98
A possibilidade que a estrutura organizacional da escola possui, em permitir ao pessoal docente realizar as suas actividades de maneira eficiente.	13,771	49	,000	2,060	1,76	2,36
O material didáctico disponível (livros, revistas, computadores, e outros.	25,667	49	,000	1,100	1,01	1,19
A oferta de actividades culturais e extraescolares da sua escola	13,561	49	,000	1,700	1,45	1,95
A influência da boa liderança da direcção da escola, para o melhor desempenho dos professores bem como na obtenção de resultados positivos dos alunos.	17,148	49	,000	2,460	2,17	2,75
Em geral, a organização e funcionamento da sua escola se produzem...	15,355	49	,000	1,960	1,70	2,22
O grau de aceitação que o professor tem entre os alunos	17,867	49	,000	2,740	2,43	3,05
Sua flexibilidade e abertura perante as iniciativas e a participação dos alunos na escola	23,241	49	,000	3,040	2,78	3,30
A existência de um adequado nível de convivência na escola	23,759	49	,000	2,900	2,65	3,15
O grau de cumprimento dos direitos dos alunos pela comunidade escolar	20,034	49	,000	2,700	2,43	2,97
O respeito às normas de convivência da escola por parte dos alunos	15,356	49	,000	2,180	1,89	2,47
O nível de participação e colaboração dos alunos na escola	13,619	49	,000	1,840	1,57	2,11
A ajuda que o professor recebe e o prestígio que possui entre os seus colegas	23,474	49	,000	3,120	2,85	3,39
As relações com os seus colegas fora do horário escolar	23,878	49	,000	3,200	2,93	3,47
O ambiente de trabalho predominante entre os seus colegas	22,624	49	,000	3,060	2,79	3,33
A ajuda, o apoio e o reconhecimento de seu trabalho por parte dos pais e encarregados de educação.	17,349	49	,000	2,580	2,28	2,88
As relações entre os pais e encarregados de educação e professores	21,520	49	,000	2,980	2,70	3,26
Em geral, sua relação com a comunidade educativa da escola lhe inspira...	14,500	49	,000	2,180	1,88	2,48
O exercício diário da sua actividade como	14,596	49	,000	2,000	1,72	2,28

professor						
O reconhecimento social de seu trabalho como docente	16,188	49	,000	1,480	1,30	1,66
A retribuição económica da sua actividade profissional	15,213	49	,000	1,120	,97	1,27
As tensões e o stress que comporta o exercício da sua profissão	12,813	49	,000	1,560	1,32	1,80
As possibilidades de promoção profissional através de cursos de superação docente, formação inicial e contínua, assim como a promoção académica através do ingresso às escolas de formação de professores.	14,042	49	,000	1,160	,99	1,33
A sua preparação profissional para exercer a actividade docente	26,633	49	,000	3,040	2,81	3,27
O respaldo que o professor tem perante a escola	28,367	49	,000	3,140	2,92	3,36
A sua liberdade e autonomia como professoras	16,069	49	,000	1,640	1,43	1,85
As condições materiais com as quais o professor realiza o seu trabalho	23,898	49	,000	1,060	,97	1,15
A informação que o professor recebe sobre os resultados de seu próprio trabalho	21,507	49	,000	2,840	2,57	3,11
As oportunidades de acesso aos cargos de direcção (director, subdirector pedagógico, subdirector administrativo, coordenador do turno, e outros).	12,813	49	,000	1,520	1,28	1,76
O cumprimento de todas as metas profissionais que o professor havia planificado	11,435	49	,000	1,680	1,38	1,98
Em geral, o grau de êxito alcançado em seu trabalho como professor é...	15,087	49	,000	1,920	1,66	2,18
EM RESUMO O SEU NÍVEL DE SATISFAÇÃO LABORAL É...	13,350	49	,000	1,740	1,48	2,00

Si contrastamos la información obtenida en los cuestionarios con las entrevistas realizadas a los directores de los centros escolares, vemos que los datos quedan reforzados igualmente con las respuestas dadas:

“ En mi opinión, la profesión docente ha sido poco valorada primero por los propios profesores y concomitantemente por la sociedad en general, porque sabemos que cuándo se pretende que se respete una determinada profesión es necesario que los que están dentro de la misma la valoren primero, para que los que se encuentren fuera también sigan el mismo ritmo. En mi opinión, creo que esta profesión ha sido poco valorada“. (Entrevista II)

“ La profesión docente últimamente ha sido poco valorada, sobre todo en nuestra escuela, por tratarse de personas que todavía no dan importancia a la formación“. (Entrevista III)

Tabla 4: T de Student para muestras independientes escuela primaria 4 de Abril

Valor do teste = 0						
	t	df	Sig.	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza de las diferencias	
					Inferior	Superior
Esta é a primeira escola em que trabalha?	19,808	49	,000	1,320	1,19	1,45
Habilitações Literárias	23,179	49	,000	2,500	2,28	2,72
O interesse que os alunos manifestam	15,652	49	,000	2,000	1,74	2,26
O interesse que os pais e encarregados de educação manifestam pela aprendizagem dos seus educandos	13,470	49	,000	1,940	1,65	2,23
A participação dos alunos nas actividades da turma	14,343	49	,000	1,940	1,67	2,21
O apreço e a consideração que existe entre os seus alunos	18,141	49	,000	2,440	2,17	2,71
A percepção que a comunidade tem sobre a sua actuação laboral como professor	16,311	49	,000	2,520	2,21	2,83
A possibilidade de desenvolver iniciativas próprias relacionadas com a planificação, desenho curricular, e a prática pedagógica e o desenvolvimento dos mesmos.	15,261	49	,000	2,120	1,84	2,40
A sua autoaprendizagem como docente em função da sua actividade diária	18,028	49	,000	2,580	2,29	2,87
O nível de aprendizagem apresentado pelos seus alunos	13,845	49	,000	1,660	1,42	1,90
A influência que exerce no desenvolvimento integral e na aprendizagem dos seus alunos	18,864	49	,000	2,540	2,27	2,81
O número de alunos por turma	51,000	49	,000	1,020	,98	1,06
A integração e a troca de experiência docente com os professores da sua escola	22,753	49	,000	2,700	2,46	2,94
A preocupação pela inovação docente na sua escola	19,368	49	,000	2,640	2,37	2,91
A existência de um projecto de trabalho comum e participativo	15,718	49	,000	2,200	1,92	2,48
A existência de objectivos da escola claramente definidos	17,556	49	,000	2,520	2,23	2,81
A organização académica da sua escola	14,000	49	,000	2,000	1,71	2,29
A adequada planificação de tarefas na sua escola	14,174	49	,000	1,720	1,48	1,96
A flexibilidade dos horários para a melhoria dos processos de ensino-aprendizagem	14,376	49	,000	2,120	1,82	2,42
A flexibilidade do seu horário para a formação permanente e profissional	25,398	49	,000	3,100	2,85	3,35
O ambiente de trabalho na sala de aula	15,236	49	,000	1,360	1,18	1,54
O nível de diálogo e colaboração entre os membros da comunidade educativa	12,751	49	,000	1,740	1,47	2,01
A configuração actual das equipas docentes e/ou seminários	16,276	49	,000	2,280	2,00	2,56
A coordenação actual existente relativamente aos programas, metodologias, avaliações, e outros.	17,087	49	,000	1,360	1,20	1,52
O fomento da investigação em grupo	15,087	49	,000	1,440	1,25	1,63

A possibilidade de abertura que a direcção da escola dá aos professores para exprimirem as suas ideias	17,862	49	,000	2,640	2,34	2,94
A operatividade e eficácia das reuniões dos diferentes órgãos da escola	14,000	49	,000	2,000	1,71	2,29
A influência dos professores e/ou o conselho escolar nas decisões da escola	18,229	49	,000	2,560	2,28	2,84
A organização dos professores da sua escola para conseguir os melhores resultados	20,768	49	,000	3,160	2,85	3,47
A possibilidade de participação na vida da escola	14,303	49	,000	2,060	1,77	2,35
A organização e gestão das infraestruturas da escola	13,350	49	,000	1,740	1,48	2,00
A disponibilidade de recursos materiais e funcionais (espaços, tempo, mobiliário, sala de aulas)	37,151	49	,000	1,040	,98	1,10
A existência de boa comunicação entre a direcção da escola e os trabalhadores	14,500	49	,000	2,180	1,88	2,48
A capacidade que a direcção da escola possui em resolver os problemas dos trabalhadores	13,791	49	,000	1,900	1,62	2,18
O impacto da avaliação de desempenho docente na correspondência das expectativas dos professores	13,928	49	,000	1,700	1,45	1,95
A possibilidade que a estrutura organizacional da escola possui, em permitir ao pessoal docente realizar as suas actividades de maneira eficiente.	14,003	49	,000	2,020	1,73	2,31
O material didáctico disponível (livros, revistas, computadores, e outros.	27,867	49	,000	1,080	1,00	1,16
A oferta de actividades culturais e extraescolares da sua escola	13,561	49	,000	1,700	1,45	1,95
A influência da boa liderança da direcção da escola, para o melhor desempenho dos professores bem como na obtenção de resultados positivos dos alunos.	17,374	49	,000	2,440	2,16	2,72
Em geral, a organização e funcionamento da sua escola se produzem...	15,355	49	,000	1,960	1,70	2,22
O grau de aceitação que o professor tem entre os alunos	17,767	49	,000	2,760	2,45	3,07
Sua flexibilidade e abertura perante as iniciativas e a participação dos alunos na escola	22,288	49	,000	3,020	2,75	3,29
A existência de um adequado nível de convivência na escola	23,759	49	,000	2,900	2,65	3,15
O grau de cumprimento dos direitos dos alunos pela comunidade escolar	20,258	49	,000	2,680	2,41	2,95
O respeito às normas de convivência da escola por parte dos alunos	15,356	49	,000	2,180	1,89	2,47
O nível de participação e colaboração dos alunos na escola	13,432	49	,000	1,800	1,53	2,07
A ajuda que o professor recebe e o prestígio que possui entre os seus colegas	23,067	49	,000	3,080	2,81	3,35
As relações com os seus colegas fora do horário escolar	23,898	49	,000	3,180	2,91	3,45

O ambiente de trabalho predominante entre os seus colegas	21,165	49	,000	2,960	2,68	3,24
A ajuda, o apoio e o reconhecimento de seu trabalho por parte dos pais e encarregados de educação.	17,365	49	,000	2,540	2,25	2,83
As relações entre os pais e encarregados de educação e professores	20,506	49	,000	2,920	2,63	3,21
Em geral, sua relação com a comunidade educativa da escola lhe inspira...	14,725	49	,000	2,160	1,87	2,45
O exercício diário da sua actividade como professor	14,596	49	,000	2,000	1,72	2,28
O reconhecimento social de seu trabalho como docente	17,834	49	,000	1,460	1,30	1,62
A retribuição económica da sua actividade profissional	23,898	49	,000	1,060	,97	1,15
As tensões e o stress que comporta o exercício da sua profissão	16,188	49	,000	1,480	1,30	1,66
As possibilidades de promoção profissional através de cursos de superação docente, formação inicial e contínua, assim como a promoção académica através do ingresso às escolas de formação de professores.	14,042	49	,000	1,160	,99	1,33
A sua preparação profissional para exercer a actividade docente	26,633	49	,000	3,040	2,81	3,27
O respaldo que o professor tem perante a escola	28,540	49	,000	3,120	2,90	3,34
A sua liberdade e autonomia como professoras	16,069	49	,000	1,640	1,43	1,85
As condições materiais com as quais o professor realiza o seu trabalho	23,898	49	,000	1,060	,97	1,15
A informação que o professor recebe sobre os resultados de seu próprio trabalho	21,507	49	,000	2,840	2,57	3,11
As oportunidades de acesso aos cargos de direcção (director, subdirector pedagógico, subdirector administrativo, coordenador do turno, e outros).	12,813	49	,000	1,520	1,28	1,76
O cumprimento de todas as metas profissionais que o professor havia planificado	11,939	49	,000	1,600	1,33	1,87
Em geral, o grau de êxito alcançado em seu trabalho como professor é...	15,087	49	,000	1,920	1,66	2,18
EM RESUMO O SEU NÍVEL DE SATISFAÇÃO LABORAL É...	13,350	49	,000	1,740	1,48	2,00

“Para hablar francamente, nuestros maestros han llevado a cabo sus actividades con poca motivación, porque a final de cuentas sabemos que la motivación es la predisposición para realizar una determinada actividad, por lo que cuando hay factores externos e internos que dificultan su actividad, el maestro no tiene como hacer el trabajo con un mayor compromiso y dedicación lo que conllevará consecuencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, cada uno va haciendo lo que puede para intentar alcanzar los objetivos previamente establecidos por la escuela“. (Entrevista II)

Tabla 5: *T de Student para muestras independientes escuela primaria 17 de Setembro*

Valor do teste = 0						
	t	df	Sig.	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza de las diferencias	
					Inferior	Superior
Esta é a primeira escola em que trabalha?	25,968	49	,000	1,700	1,57	1,83
Habilitações Literárias	23,855	49	,000	2,480	2,27	2,69
O interesse que os alunos manifestam	15,652	49	,000	2,000	1,74	2,26
O interesse que os pais e encarregados de educação manifestam pela aprendizagem dos seus educandos	13,731	49	,000	1,960	1,67	2,25
A participação dos alunos nas actividades da turma	14,343	49	,000	1,940	1,67	2,21
O apreço e a consideração que existe entre os seus alunos	17,515	49	,000	2,400	2,12	2,68
A percepção que a comunidade tem sobre a sua actuação laboral como professor	16,885	49	,000	2,560	2,26	2,86
A possibilidade de desenvolver iniciativas próprias relacionadas com a planificação, desenho curricular, e a prática pedagógica e o desenvolvimento dos mesmos.	14,910	49	,000	2,080	1,80	2,36
A sua autoaprendizagem como docente em função da sua actividade diária	18,028	49	,000	2,580	2,29	2,87
O nível de aprendizagem apresentado pelos seus alunos	14,694	49	,000	1,620	1,40	1,84
A influência que exerce no desenvolvimento integral e na aprendizagem dos seus alunos	19,478	49	,000	2,560	2,30	2,82
O número de alunos por turma	51,000	49	,000	1,020	,98	1,06
A integração e a troca de experiência docente com os professores da sua escola	22,753	49	,000	2,700	2,46	2,94
A preocupação pela inovação docente na sua escola	19,368	49	,000	2,640	2,37	2,91
A existência de um projecto de trabalho comum e participativo	15,718	49	,000	2,200	1,92	2,48
A existência de objectivos da escola claramente definidos	17,769	49	,000	2,500	2,22	2,78
A organização académica da sua escola	14,000	49	,000	2,000	1,71	2,29
A adequada planificação de tarefas na sua escola	14,964	49	,000	1,680	1,45	1,91
A flexibilidade dos horários para a melhoria dos processos de ensino-aprendizagem	14,587	49	,000	2,020	1,74	2,30
A flexibilidade do seu horário para a formação permanente e profissional	25,522	49	,000	3,080	2,84	3,32
O ambiente de trabalho na sala de aula	15,236	49	,000	1,360	1,18	1,54
O nível de diálogo e colaboração entre os membros da comunidade educativa	13,006	49	,000	1,680	1,42	1,94
A configuração actual das equipas docentes e/ou seminários	16,416	49	,000	2,200	1,93	2,47
A coordenação actual existente relativamente aos programas, metodologias, avaliações, e outros.	17,087	49	,000	1,360	1,20	1,52
O fomento da investigação em grupo	15,495	49	,000	1,400	1,22	1,58

A possibilidade de abertura que a direcção da escola dá aos professores para exprimirem as suas ideias	17,365	49	,000	2,540	2,25	2,83
A operatividade e eficácia das reuniões dos diferentes órgãos da escola	14,848	49	,000	1,880	1,63	2,13
A influência dos professores e/ou o conselho escolar nas decisões da escola	18,453	49	,000	2,540	2,26	2,82
A organização dos professores da sua escola para conseguir os melhores resultados	20,768	49	,000	3,160	2,85	3,47
A possibilidade de participação na vida da escola	14,613	49	,000	1,980	1,71	2,25
A organização e gestão das infraestruturas da escola	14,256	49	,000	1,660	1,43	1,89
A disponibilidade de recursos materiais e funcionais (espaços, tempo, mobiliário, sala de aulas)	37,151	49	,000	1,040	,98	1,10
A existência de boa comunicação entre a direcção da escola e os trabalhadores	14,500	49	,000	2,180	1,88	2,48
A capacidade que a direcção da escola possui em resolver os problemas dos trabalhadores	13,791	49	,000	1,900	1,62	2,18
O impacto da avaliação de desempenho docente na correspondência das expectativas dos professores	14,459	49	,000	1,640	1,41	1,87
A possibilidade que a estrutura organizacional da escola possui, em permitir ao pessoal docente realizar as suas actividades de maneira eficiente.	14,964	49	,000	1,680	1,45	1,91
O material didáctico disponível (livros, revistas, computadores, e outros.	27,867	49	,000	1,080	1,00	1,16
A oferta de actividades culturais e extraescolares da sua escola	14,941	49	,000	1,640	1,42	1,86
A influência da boa liderança da direcção da escola, para o melhor desempenho dos professores bem como na obtenção de resultados positivos dos alunos.	17,043	49	,000	2,380	2,10	2,66
Em geral, a organização e funcionamento da sua escola se produzem...	15,667	49	,000	1,880	1,64	2,12
O grau de aceitação que o professor tem entre os alunos	17,230	49	,000	2,640	2,33	2,95
Sua flexibilidade e abertura perante as iniciativas e a participação dos alunos na escola	22,288	49	,000	3,020	2,75	3,29
A existência de um adequado nível de convivência na escola	22,830	49	,000	2,820	2,57	3,07
O grau de cumprimento dos direitos dos alunos pela comunidade escolar	19,600	49	,000	2,620	2,35	2,89
O respeito às normas de convivência da escola por parte dos alunos	15,951	49	,000	2,120	1,85	2,39
O nível de participação e colaboração dos alunos na escola	13,831	49	,000	1,780	1,52	2,04
A ajuda que o professor recebe e o prestígio que possui entre os seus colegas	21,809	49	,000	3,020	2,74	3,30
As relações com os seus colegas fora do horário escolar	22,459	49	,000	3,120	2,84	3,40

O ambiente de trabalho predominante entre os seus colegas	21,267	49	,000	2,940	2,66	3,22
A ajuda, o apoio e o reconhecimento de seu trabalho por parte dos pais e encarregados de educação.	16,945	49	,000	2,480	2,19	2,77
As relações entre os pais e encarregados de educação e professores	20,307	49	,000	2,880	2,59	3,17
Em geral, sua relação com a comunidade educativa da escola lhe inspira...	14,725	49	,000	2,160	1,87	2,45
O exercício diário da sua actividade como professor	15,087	49	,000	1,920	1,66	2,18
O reconhecimento social de seu trabalho como docente	17,834	49	,000	1,460	1,30	1,62
A retribuição económica da sua actividade profissional	13,336	49	,000	1,120	,95	1,29
As tensões e o stress que comporta o exercício da sua profissão	17,474	49	,000	1,420	1,26	1,58
As possibilidades de promoção profissional através de cursos de superação docente, formação inicial e contínua, assim como a promoção académica através do ingresso às escolas de formação de professores.	14,098	49	,000	1,140	,98	1,30
A sua preparação profissional para exercer a actividade docente	28,214	49	,000	3,060	2,84	3,28
O respaldo que o professor tem perante a escola	30,469	49	,000	3,140	2,93	3,35
A sua liberdade e autonomia como professoras	16,606	49	,000	1,580	1,39	1,77
As condições materiais com as quais o professor realiza o seu trabalho	17,667	49	,000	1,060	,94	1,18
A informação que o professor recebe sobre os resultados de seu próprio trabalho	21,699	49	,000	2,820	2,56	3,08
As oportunidades de acesso aos cargos de direcção (director, subdirector pedagógico, subdirector administrativo, coordenador do turno, e outros).	12,631	49	,000	1,540	1,29	1,79
O cumprimento de todas as metas profissionais que o professor havia planificado	11,939	49	,000	1,600	1,33	1,87
Em geral, o grau de êxito alcançado em seu trabalho como professor é...	14,639	49	,000	1,960	1,69	2,23
EM RESUMO O SEU NÍVEL DE SATISFAÇÃO LABORAL É...	13,845	49	,000	1,660	1,42	1,90

Es en el centro de educación primaria de la zona urbana en dónde como mencionamos anteriormente, el nivel de motivación laboral es muy positivo:

“Nuestros profesores realizan su trabajo siempre motivados, a la hora de trabajar con niños creemos que deben transmitir una energía positiva, por ejemplo a través de que el profesor suelte siempre esa sonrisa durante las clases y eso hace que el alcance sin muchos problemas los objetivos trazados por la escuela.”, (Entrevista IV).

Tabla 6: *T de Student para muestras independientes escuela primaria Luís Gomes Sambo*

Valor do teste = 0						
	t	df	Sig.	Diferencia de medias	95% Intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
Esta é a primeira escola em que trabalha?	35,133	49	,000	1,840	1,73	
Habilitações Literárias	38,895	49	,000	4,720	4,48	
O interesse que os alunos manifestam	101,145	49	,000	3,920	3,84	
O interesse que os pais e encarregados de educação manifestam pela aprendizagem dos seus educandos	101,145	49	,000	3,920	3,84	
A participação dos alunos nas actividades da turma	91,000	49	,000	3,900	3,81	
O apreço e a consideração que existe entre os seus alunos	61,627	49	,000	3,760	3,64	
A percepção que a comunidade tem sobre a sua actuação laboral como professor	141,458	49	,000	3,960	3,90	
A possibilidade de desenvolver iniciativas próprias relacionadas com a planificação, desenho curricular, e a prática pedagógica e o desenvolvimento dos mesmos.	199,000	49	,000	3,980	3,94	
A sua autoaprendizagem como docente em função da sua actividade diária	141,458	49	,000	3,960	3,90	
O nível de aprendizagem apresentado pelos seus alunos	116,133	49	,000	3,940	3,87	
A influência que exerce no desenvolvimento integral e na aprendizagem dos seus alunos	141,458	49	,000	3,960	3,90	
O número de alunos por turma	91,000	49	,000	3,900	3,81	
A integração e a troca de experiência docente com os professores da sua escola	199,000	49	,000	3,980	3,94	
A preocupação pela inovação docente na sua escola	101,145	49	,000	3,920	3,84	
A existência de um projecto de trabalho comum e participativo	91,000	49	,000	3,900	3,81	
A existência de objectivos da escola claramente definidos	199,000	49	,000	3,980	3,94	
A organização académica da sua escola	141,458	49	,000	3,960	3,90	
A adequada planificação de tarefas na sua escola	101,145	49	,000	3,920	3,84	
A flexibilidade dos horários para a melhoria dos processos de ensino-aprendizagem	141,458	49	,000	3,960	3,90	
A flexibilidade do seu horário para a formação permanente e profissional	116,133	49	,000	3,940	3,87	
O ambiente de trabalho na sala de aula	91,000	49	,000	3,900	3,81	
O nível de diálogo e colaboração entre os membros da comunidade educativa	199,000	49	,000	3,980	3,94	
A configuração actual das equipas docentes e/ou seminários	73,321	49	,000	3,840	3,73	
A coordenação actual existente relativamente aos programas, metodologias, avaliações, e outros.	116,133	49	,000	3,940	3,87	
O fomento da investigação em grupo	199,000	49	,000	3,980	3,94	
A possibilidade de abertura que a direcção da escola dá aos professores para exprimirem as suas ideias	141,458	49	,000	3,960	3,90	
A operatividade e eficácia das reuniões dos diferentes órgãos da escola	101,145	49	,000	3,920	3,84	
A influência dos professores e/ou o conselho escolar nas decisões da escola	101,145	49	,000	3,920	3,84	
A organização dos professores da sua escola para conseguir os melhores resultados	141,458	49	,000	3,960	3,90	
A possibilidade de participação na vida da escola	141,458	49	,000	3,960	3,90	
A organização e gestão das infraestruturas da escola	199,000	49	,000	3,980	3,94	

A disponibilidade de recursos materiais e funcionais (espaços, tempo, mobiliário, sala de aulas)	77,870	49	,000	3,860	3,76
A existência de boa comunicação entre a direcção da escola e os trabalhadores	116,133	49	,000	3,940	3,87
A capacidade que a direcção da escola possui em resolver os problemas dos trabalhadores	199,000	49	,000	3,980	3,94
O impacto da avaliação de desempenho docente na correspondência das expectativas dos professores	141,458	49	,000	3,960	3,90
A possibilidade que a estrutura organizacional da escola possui, em permitir ao pessoal docente realizar as suas actividades de maneira eficiente.	116,133	49	,000	3,940	3,87
O material didáctico disponível (livros, revistas, computadores, e outros.	141,458	49	,000	3,960	3,90
A oferta de actividades culturais e extraescolares da sua escola	116,133	49	,000	3,940	3,87
A influência da boa liderança da direcção da escola, para o melhor desempenho dos professores bem como na obtenção de resultados positivos dos alunos.	141,458	49	,000	3,960	3,90
Em geral, a organização e funcionamento da sua escola se produzem...	199,000	49	,000	3,980	3,94
O grau de aceitação que o professor tem entre os alunos	199,000	49	,000	3,980	3,94
Sua flexibilidade e abertura perante as iniciativas e a participação dos alunos na escola	63,875	49	,000	3,780	3,66
A existência de um adequado nível de convivência na escola	199,000	49	,000	3,980	3,94
O grau de cumprimento dos direitos dos alunos pela comunidade escolar	69,601	49	,000	3,820	3,71
O respeito às normas de convivência da escola por parte dos alunos	73,321	49	,000	3,840	3,73
O nível de participação e colaboração dos alunos na escola	50,774	49	,000	3,580	3,44
A ajuda que o professor recebe e o prestígio que possui entre os seus colegas	69,601	49	,000	3,820	3,71
As relações com os seus colegas fora do horário escolar	91,000	49	,000	3,900	3,81
O ambiente de trabalho predominante entre os seus colegas	141,458	49	,000	3,960	3,90
A ajuda, o apoio e o reconhecimento de seu trabalho por parte dos pais e encarregados de educação.	83,579	49	,000	3,880	3,79
As relações entre os pais e encarregados de educação e professores	77,870	49	,000	3,860	3,76
Em geral, sua relação com a comunidade educativa da escola lhe inspira...	73,321	49	,000	3,840	3,73
O exercício diário da sua actividade como professor	63,875	49	,000	3,780	3,66
O reconhecimento social de seu trabalho como docente	61,627	49	,000	3,760	3,64
A retribuição económica da sua actividade profissional	35,133	49	,000	1,840	1,73
As tensões e o stress que comporta o exercício da sua profissão	38,895	49	,000	4,720	4,48
As possibilidades de promoção profissional através de cursos de superação docente, formação inicial e contínua, assim como a promoção académica através do ingresso às escolas de formação de professores.	101,145	49	,000	3,920	3,84
A sua preparação profissional para exercer a actividade docente	101,145	49	,000	3,920	3,84
O respaldo que o professor tem perante a escola	91,000	49	,000	3,900	3,81
A sua liberdade e autonomia como professoras	61,627	49	,000	3,760	3,64

As condições materiais com as quais o professor realiza o seu trabalho	141,458	49	,000	3,960	3,90
A informação que o professor recebe sobre os resultados de seu próprio trabalho	199,000	49	,000	3,980	3,94
As oportunidades de acesso aos cargos de direcção (director, subdirector pedagógico, subdirector administrativo, coordenador do turno, e outros).	141,458	49	,000	3,960	3,90
O cumprimento de todas as metas profissionais que o professor havia planificado	116,133	49	,000	3,940	3,87
Em geral, o grau de êxito alcançado em seu trabalho como professor é...	141,458	49	,000	3,960	3,90
EM RESUMO O SEU NÍVEL DE SATISFAÇÃO LABORAL É...	91,000	49	,000	3,900	3,81

Por otra parte, también hemos analizado los factores motivacionales laborales de los docentes, desde la perspectiva de las distintas franjas de edad de los encuestados ya que en la muestra seleccionada el criterio género no ha sido significativo en los resultados al encontrarnos con una muestra mayoritariamente femenina. En la tabla 7 presentamos aquellas variables que han destacado de acuerdo con la concepción que se tiene según la franja de edad.

Tabla 7: Factores más desmotivadores entre los maestros de las escuelas primarias según la franja de edad

	N	Média	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza del 95% sobre la media		Mínimo	Máximo	
					Limite inferior	Limite superior			
Número de alumnos por aula	21-30	47	1,79	1,301	,190	1,41	2,17	1	4
	31-40	89	1,71	1,281	,136	1,44	1,98	1	4
	41-50	42	1,79	1,335	,206	1,37	2,20	1	4
	51-60	20	1,85	1,309	,293	1,24	2,46	1	4
	Más de 60 años	2	1,50	,707	,500	-4,85	7,85	1	2
	Total	200	1,76	1,286	,091	1,58	1,93	1	4
Disponibilidad de recursos materiales y funcionales (espacios, tiempos, mobiliario, aulas)	21-30	47	1,74	1,242	,181	1,38	2,11	1	4
	31-40	89	1,71	1,281	,136	1,44	1,98	1	4
	41-50	42	1,79	1,335	,206	1,37	2,20	1	4
	51-60	20	2,00	1,257	,281	1,41	2,59	1	4
	Más de 60 años	2	2,00	0,000	0,000	2,00	2,00	2	2
	Total	200	1,77	1,268	,090	1,59	1,94	1	4

	años Total								
Material didáctico disponible (libros, revistas, ordenadores y otros)	21- 30	47	1,68	1,144	,167	1,34	2,02	1	4
	31- 40	89	1,71	1,281	,136	1,44	1,98	1	4
	41- 50	42	1,79	1,335	,206	1,37	2,20	1	4
	51- 60	20	2,30	1,081	,242	1,79	2,81	1	4
	Más de 60 años	2	2,00	0,000	0,000	2,00	2,00	2	2
	Total	200	1,78	1,241	,088	1,61	1,95	1	4
Retribución económica de la actividad profesional	21- 30								4
	31- 40								4
	41- 50	47	1,66	1,109	,162	1,33	1,99	1	4
	51- 60	89	1,71	1,281	,136	1,44	1,98	1	4
	61- 70	42	1,79	1,335	,206	1,37	2,20	1	4
	71- 80	20	2,25	1,410	,315	1,59	2,91	1	4
	Más de 60 años	2	3,50	,707	,500	-2,85	9,85	3	4
Total	200	1,79	1,276	,090	1,61	1,96	1	4	
Posibilidades de promoción profesional y académica a través de cursos de formación docente, inicial y continua, o el ingreso en escuelas de formación del profesorado	21- 30								4
	31- 40								4
	41- 50	47	1,64	1,072	,156	1,32	1,95	1	4
	51- 60	89	1,71	1,281	,136	1,44	1,98	1	4
	61- 70	42	1,79	1,335	,206	1,37	2,20	1	4
	71- 80	20	2,65	1,268	,284	2,06	3,24	1	4
	Más de 60 años	2	3,50	,707	,500	-2,85	9,85	3	4
Total	200	1,82	1,275	,090	1,64	2,00	1	4	

Conclusion

El estudio realizado nos plantea la necesidad urgente de responder adecuadamente a las necesidades de desarrollo de la carrera docente de los maestros de las zonas más desfavorecidas de nuestro país (Angola) a raíz de la realidad encontrada en la zona de Benguela, en contraposición a las de los docentes de zonas urbanas con un nivel socioeconómico y de acceso a la formación tanto inicial, como continua y a lo largo de la vida más favorable.

La motivación en el puesto de trabajo, las posibilidades de promoción reales, el desarrollo de incentivos a las mejores prácticas docentes, de

rendimiento académico son entre otros, factores que posibilitan un cuerpo docente vocacional y comprometido con la enseñanza y el aprendizaje de su alumnado.

Por todo esto, es imprescindible que para poder desarrollar una docencia de calidad, con profesionales realmente formados y comprometidos con un trabajo tan clave para el desarrollo de las comunidades y económico de los países en desarrollo a partir de su riqueza humana, que el Estado articule las medidas necesarias para:

- Diseñar un plan de homologación de la formación docente, equiparando las distintas titulaciones de acuerdo a los distintos niveles educativos para evitar desigualdades entre los distintos profesionales de la educación.
- Dotar de infraestructuras educativas acordes a las necesidades poblacionales de las zonas con mayores carencias o deprivación (centros escolares con aulas suficientes).
- Favorecer el acceso mediante becas a los estudiantes más capacitados para desempeñar la vocación docente.
- Racionalizar y priorizar el acceso a materiales docentes didácticos y a las nuevas tecnologías tanto en la formación inicial como en el desarrollo profesional de las actividades educativas.
- Reducir la ratio por profesor a la hora de implementar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Dotar de unos salarios acordes a las labores desarrolladas en el puesto de trabajo.
- Potenciar una imagen positiva de las funciones de los maestros y maestras dentro de las comunidades en las que se encuentran inmersas las escuelas.

Todas estas medidas propuestas, junto con una formación continua centrada en aspectos psico-cognitivos y preventivos del stress laboral y el uso de distintas estrategias con el fin de favorecer la motivación personal en el puesto de trabajo, esperamos tengan solución en el futuro a través de la implementación de programas orientados a este fin desde el punto de partida que es la investigación que hemos llevado a cabo, partiendo de nuestras experiencias vitales y las inquietudes de compañeros y directores.

References:

1. Ferreira, P.T. (2009). *Guia Prático do Animador na Formação de Adultos*. Lisboa: Editorial Presença.
2. Gonçalves, C.A.M. (2012). *Cultura e Clima Organizacional: Contributos da Motivação e das Competências de Gestão de Líderes*. Portugal: Edições Pedagogo, Lda.

3. Mendes, M. (2011). *O Perfil do Professor do Século XXI. Desafios e Competências: As competências Profissionais dos Professores Titulares e Professores na Região de Basto*- Tese de Doutoramento. Granada: Editorial de la Universidad de Granada.
4. Nóvoa, A., Huberman, M., Goodson, I., Holly, M., Moita, M., Gonçalves, J., Fontoura, M. & Peretz, M. (2007). *Vidas de Professores*. Porto: 2ª Edição. Porto Editora, Lda.
5. Piletti, C. (2003). *Didáctica Geral*. 23ª Edição. S. Paulo: Editora Ática.
6. Rychen, D.S. & Tiana, A. (2005) *Desenvolver Competências-chave em Educação- Algumas lições extraídas da experiência nacional e da internacional*. Porto: 1ª Edição. ASA Editores.
7. Santomé, J.T. (2011). *A Desmotivação dos Professores*. Portugal: Edições Pedagogo, Lda.
8. Zassala, C. (2012). *Orientação Escolar e Profissional em Angola*. Luanda: Mayamba Editora.