

**SECRETARIA DE EDUCACION PÚBLICA
SERVICIOS EDUCATIVOS
DEL ESTADO DE CHIHUAHUA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD O8-A**

**"INFLUENCIA DE LOS FACTORES EQUIDAD Y CALIDAD
DE LOS CONTENIDOS, EN EL INTERES POR LA
ACTUALIZACION MAGISTERIAL"**

TESIS QUE PRESENTA:

OSCAR EDUARDO VEGA RASCON

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN EDUCACION
CAMPO PRACTICA DOCENTE**

CHIHUAHUA, CHIH., MAYO DEL 2002.

DEDICATORIA

A mi Madre:

Que siempre ha estado presente como guía y aliento de mi vida. Pues ella como madre me infundió valor con su sabiduría y su sonrisa.

Entendió mis ilusiones y mis sueños, y me ayudo a sentirlos alcanzables.

Vive en mi corazón y me acompaña en todo momento sugiriéndome el bien, ella es parte de mis sueños, por eso es mi tesoro.

A mi Padre:

A un año de tu partida.

Gracias por darme tu tiempo, experiencia y amor para hacerme creer en mis convicciones.

Por darme con tu ejemplo deseos de superarme, ser útil, de saber disfrutar la vida y sentir la paz.

Por sembrar a diario en mi la semilla del saber, por esto y mucho más que vi en ti, es para mi un orgullo poder decirte donde estés: Quiero llegar a ser tan grande como tú.

INDICE

Resumen

Introducción

CAPITULO I

A. Justificación social

B. Justificación teórica

C. Justificación metodológica

CAPITULO II

A. Planteamiento del problema

B. Objetivos de la investigación

C. Hipótesis

D. Sujetos

E. La muestra

F. Instrumentos

G. Materiales

H.-Diseño

1.-Procedimiento

CAPÍTULO III

Resultados

Interpretación de resultados

CAPITULO IV

Discusión

Conclusiones

BIBLIOGRAFIA

Resumen

La presente investigación permite determinar la relación que existe entre la percepción de equidad y la calidad de los contenidos con respecto a los cursos de actualización impartidos a nivel primaria en la ciudad de Chihuahua, empleándose un pretest a 68 docentes del subsistema estatal, determinando a 34 como grupo de control y los restantes como grupo experimental mismos que recibieron un tratamiento para restablecer la percepción de equidad, cuantificándose con un post-test que indicó las diferencias antes y después del tratamiento entre las medias de los sujetos $t(33) = 6.109$ ($p = .0001$), así como se observó el aumento en los puntajes en el interés en la actualización $t(33) = 4.382$ ($p = .0001$) aceptándose que la percepción de equidad y la calidad de los contenidos son una herramienta motivacional hacia el interés en la actualización. Se utilizó como población a los maestros de la ciudad de Chihuahua, del nivel primaria del sistema estatal.

Introducción

Al maestro se le asigna un papel central en los procesos de educación de nuestro país. Por lo cual, la actualización aparece como una prioridad institucional, pues se considera que existe una relación directa entre la formación del docente y la calidad de la enseñanza que brinda. Por ello es necesario ingresar al estudio de los fenómenos referentes al interés del magisterio para participar en los cursos y talleres de actualización.

El presente estudio se enfoca a las relaciones existentes entre percepciones de equidad y la calidad de los contenidos e interés de los docentes para actualizarse.

Dicha investigación se conforma por cinco capítulos y un apartado de anexos: El primer capítulo comprende la justificación del estudio en los aspectos social, teórico y metodológico. En donde se consideran algunas características propias del magisterio Chihuahuense del nivel de primaria de sistema estatal, vinculadas a la fundamentación teórica acerca de la percepción de equidad y la calidad de los contenidos.

En el capítulo dos, se plantea la situación problemática que comprende preguntas de investigación, objetivos e hipótesis.

El capítulo tres, hace referencia a los aspectos metodológicos que orientaron el presente estudio: conformación de la muestra, características de la misma, el tipo de procesamiento estadístico así como sus derivados.

En el capítulo cuarto, se ofrece una serie de análisis e interpretaciones de los resultados obtenidos.

En el capítulo quinto, se realiza una discusión o recomendación y se exponen las conclusiones a las que se llegó en la presente investigación.

Por último se contempló un apartado de anexos en donde se encuentran las herramientas utilizadas en el estudio.

CAPITULO I

A. JUSTIFICACION SOCIAL

Para alcanzar sus metas, la educación debe tener profesionistas de la educación interesados en su trabajo, para ello es preciso que el desempeño en su ambiente laboral lo lleve a realizarse como ser humano y como parte integrante de esta sociedad.

El tema del presente trabajo, se ha elegido en función de los siguientes aspectos presentes en la vida cotidiana del maestro: desinterés en la preparación del magisterio, actitudes de apatía ante los cursos y talleres de actualización, desinformación existente entre organismos especializados en impartir cursos de actualización y la base magisterial, presentes en el ámbito educativo.

Es bien sabido que las percepciones salariales del maestro no son acordes a la profesión educativa, pues se obtiene una percepción equivalente a un nivel técnico, por lo que el docente se ve en la necesidad de realizar otro tipo de actividades, descuidando su preparación, la cual debe ser constante, debido a que su trabajo con seres humanos así lo requiere.

Así lo establece María de Ibarrola, al mencionar que existe una fuerte y creciente desigualdad en la distribución social y el ingreso. Adams coincide con el planteamiento que hace María de Ibarrola, pues su teoría se ubica en un contexto de distribución de recursos que es de donde surge el concepto de equidad (U. P. N., 1998)

Esta problemática se observa en las siguientes evidencias:

En los medios magisteriales se perciben actitudes de apatía y desinterés, de falta de seriedad y compromiso, se asumen roles pasivos, estos sentimientos de frustración, a menudo van acompañados de una sensación de estancamiento profesional y apatía que conduce a la "jubilación en el trabajo". Existe una frase en la cultura popular: hacen que me pagan, entonces hago que trabajo, la cual conlleva dos implicaciones.

La primera consiste en que, el docente considera que el trabajo que realiza, no es bien remunerado, porque no únicamente se encarga de su práctica cotidiana, también

tiene que atender a padres de familia, alumnos, maestros y dedicar tiempo extra a cuestiones de avance programático; si únicamente el docente realizará su práctica docente dentro del aula escolar, entonces sentiría que en el aspecto económico si mereciese tal retribución.

La segunda implicación, afirma que el docente sólo va a realizar el esfuerzo que él considera que amerita su sueldo.

Por otro lado, el maestro tiene que asistir a juntas sindicales, a reuniones con padres de familia en turno discontinuo, entre otros, aunado a todo esto, el docente se da a la tarea de buscar otra fuente de ingreso, como dedicarse a la venta particular. Expresándose lo contrario a lo que propone la Ley General de Educación, en el artículo 21, donde establece que las autoridades educativas instaurarán mecanismos para obtener mejores condiciones económicas y sociales para los docentes (S. E. P., 1992)

Otro factor, es la desinformación existente entre los organismos especializados en impartir cursos de actualización, y la base magisterial, es decir, la comunicación entre un nivel y otro no fluye de manera horizontal, sino en forma vertical; entiéndase pues, que este es uno de los principales obstáculos para lograr la superación constante y permanente de los maestros en servicio.

En el artículo 20 de la Ley General de Educación, se establece que las autoridades educativas, en sus respectivas áreas de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional de los maestros, además de que se coordinarán para difundir los proyectos de actualización que se implementen para capacitar a los docentes (S. E. P., 1992)

El tiempo se convierte en un factor que necesariamente incide en el afán de superación, ya que algunos cursos se llevan a cabo fuera del horario de clases, sin mediar una retribución económica e incluso ni social que lleva al desaliento de este gremio.

Es de sobra decir que los docentes son esencialmente víctimas de la sobrecarga de trabajo, por sus necesidades económicas; así pues, encontramos maestros que trabajan

doble plaza o realizan actividades subterráneas fuera del ámbito escolar e incluso, dentro de las instituciones educativas en donde laboran.

“El Estado otorgará un salario profesional para que los educadores de los planteles del propio Estado alcancen un nivel de vida decoroso para su familia; puedan arraigarse en las comunidades en las que trabajan y disfrutar de vivienda digna; así como para que dispongan del tiempo necesario para la preparación de las clases que impartan y para su perfeccionamiento profesional.” (S. E. P., 1992)

Lo anterior redundaba en una baja o nula asistencia a los cursos y talleres de actualización, debido a los siguientes factores: el horario fuera de clases: el traslado del hogar al lugar donde se imparten los cursos y talleres, ya que éstos no están sectorizados por zonas; las ocupaciones del hogar; los compromisos familiares; y el cubrir doble plaza.

Otro de los factores que favorecen el desinterés de los profesionales de la educación es la desvinculación de los contenidos programáticos con la realidad del niño, es decir, la educación se encuentra divorciada del contexto social que la rodea. Montserrat Moreno menciona que los contenidos programáticos que se trabajan dentro del aula, deben estar vinculados a la realidad que el niño vive cotidianamente (Moreno, M., 1989)

Aunado a lo anterior, también es de observarse que la mayoría de nuestros programas y textos están basados en esquemas educacionales de otros países con idiosincrasia distinta a México y con recursos económicos mayores que les permiten ser más innovadores, lo cual lleva a no garantizar una actualización de calidad para los maestros, ya que los fines propuestos son difícilmente alcanzables, por estar descontextualizados de la realidad en la que el docente mexicano se desenvuelve. Ribolzi asume que es esencial quitar a la elite el privilegio de la educación, haciendo de ello una práctica revolucionaria, con lo cual se reducirán estas diferencias de estructura entre la realidad y la educación (U. P. N., 1998)

La calidad de la educación debe comenzar a precisar una concepción radical de la igualdad y la oportunidad a los maestros, que va más allá de la distribución de la

adquisición de materiales hasta abarcar el espacio de participación y de control en los sistemas educacionales presentes.

De Ibarrola, dice que la función de asignación de la población de las ramas y niveles de ocupación, contribuye a que gran parte de la población quede sin una adecuada capacitación para el trabajo, debido a que capacita a los cuadros medios y profesionales del país para aplicar y administrar el proceso laboral conforme los requisitos de un desarrollo dependiente: hay una fuerte concentración de la población inscrita en las ramas orientadas al sector terciario; el academicismo de los contenidos propicia un saber ritual mas que un saber productivo o creativo. Existe una mínima o nula preparación para la investigación (U. P. N., 1998)

Hay una gran insuficiencia en la estructura de los programas y talleres de actualización, incapaces de satisfacer la creciente necesidad educativa de nuestros países, existiendo una fuerte presión de demanda sobre estos insumos (Talleres de Actualización) particularmente en los niveles básicos, medio y superior.

En la 458 conferencia de educación de la UNESCO se estableció en su diagnóstico, que la experiencia ha permitido comprender que no se puede modificar el rol de los docentes a través de medidas aisladas, por ende los planes y talleres deben ser acordes a las necesidades con el cual debe haber un enfoque sistemático indispensable (UNESCO, 1999)

El maestro que se actualiza constantemente, contribuye, además a, establecer una relación más estrecha con los padres de familia e incorporarlos al trabajo que se realiza en el aula, lo que propiciará un trabajo de equipo; mejorar las relaciones con sus colegas y con sus superiores; coadyuvar a la integración de la educación al proceso de desarrollo económico del país, pues una educación, producto de un docente actualizado, contribuirá a mejorar las condiciones de vida de la población mexicana.

En cambio, el profesor que no asiste a cursos o talleres de actualización, sólo puede guiarse por lo que sabe, por lo que observa y comprende, y por lo que percibe y experimenta en su propia aula, lo que redundará en costos y consecuencias negativas en el aprendizaje de los niños, en su vínculo con padres de familia, en la relación de trabajo

que establece con colegas y superiores, al no contribuir con una educación de calidad.

Además, lo anterior propicia problemas de índole social, como la deserción escolar de los alumnos y el aumento de la pobreza y la exclusión social, al no contribuir el docente a generar una educación acorde a los lineamientos que propone el gobierno, para combatir los rezagos educativos, todo ello, por carecer de una actualización constante (Plan Nacional de Desarrollo: 1995-2000, 1995)

Sin duda alguna el Gobierno Federal o Estatal no pueda dejar la actualización de los docentes a la casualidad, sino que ha creado una serie de mecanismos que coadyuvan a la sistematización de ella. (Programa Nacional de Actualización constante del Profesorado, Centro de maestros, Edusat y algunos otros) cuyo objetivo es capacitar a los maestros en el manejo de los nuevos planes, programas, métodos y modificaciones administrativas que de manera constante se introducen en el sistema educativo.

Los propósitos de los talleres y cursos de actualización que se imparten actualmente varían mucho en su alcance. Algunos son concebidos en forma muy limitada, concentrando en una parte de la materia en un bimestre específico: otros en un campo más amplio, los cuales pueden ser los enfoques de los programas. Pero todos tienen ciertas constantes, las cuales son que se realizan durante la jornada laboral, son de carácter obligatorio y de corta duración, además de que frecuentemente su dirección recae en maestros que tienen algún puesto administrativo.

Los cursos que son impartidos actualmente en nuestro sistema educativo, tienen una característica muy importante y es el de la poca valoración social, pues cuando el docente asiste a éstos le reclaman y le llaman la atención los padres de familia y conductores por distintos medios (televisión, radio, periódico, y todos los medios de comunicación masiva posibles) pues considera que no es correcto que se suspendan clases al actualizarse.

Otra de las características es sin duda alguna que las autoridades centran su interés en aspectos cuantitativos, es decir en el número de maestros capacitados, descuidando en gran medida la calidad y utilidad de éstos.

Algunos de los problemas que el docente enfrenta en los cursos de actualización, esta conformado por la problemática didáctica, derivado de todo el proceso de diseño y desarrollo curricular, con problemas relativos a la calidad de los contenidos, la falta de dominio de los mismos que se han de transmitir, así como problemas de métodos, técnicas y recursos de enseñanza con los que hacer frente a los acontecimientos del aula, a continuación se harán señalamientos sobre estas problemáticas

La asistencia de los docentes sólo les permite incorporar algunos elementos que considera importantes para su desarrollo profesional, en la mayoría de los casos estos son muy pobres y se reduce a cumplir las horas de permanencia en un lugar cerrado, llámese aula, dirección, o auditorio. Rockwell (1995) afirma que cada sujeto selecciona, interpreta e integra a su manera, los elementos que considere valiosos, incluso en ocasiones los contradice o supera de acuerdo a sus necesidades personales.

Otro de los problemas que se presentan es que durante los cursos de actualización existe un temario inflexible que debe cumplirse y los tiempos tan restringidos no permiten la discusión de ellos. Tal vez por eso los maestros expresan su molestia de tener que asistir a estos cursos.

Sin duda alguna uno de los principales problemas es el referido a los contenidos que se imparten en los talleres de actualización, dado que son constantemente monótonos e incluso repetitivos. Es necesario señalar que Sandoval (1995) percibía que los contenidos iban sufriendo transformaciones de lo que se pretendía enseñar, producto de las diferentes percepciones de los sujetos participantes y la selección de contenidos que hace cada uno de ellos, como las condiciones materiales con los que trabaja y el tiempo que dispone para apropiarse de ellos.

No sin dejar de reconocer que en ciertas ocasiones los contenidos son significativos para él, pero éste a veces no responde a las expectativas que se tienen, aprovechando esta situación para incriminar al maestro por parte de las autoridades.

“Los modelos propuestos por las autoridades educativas generalmente llevan -por su mismo origen en la desvalorización y crítica de la práctica de los maestros -a una separación entre sus contenidos y la realidad escolar en que

pretenden influir. Además, en cuanto modelos, incorporan una visión normativa y prescriptiva que los maestros no pueden dejar de contrastar con su práctica docente, casi siempre en detrimento del modelo" (Sandoval, 1995)

Otra de las problemáticas es que la segmentación y definición del conocimiento que se transmite en los cursos de actualización se ha modificado constantemente, y sin embargo, quedan rastros de épocas anteriores, permaneciendo constantes de selección y formalización del conocimiento a través de los sucesivos cambios en el currículum normativo. Rockwell (1995) observa que las frecuentes modificaciones de los programas de actualización contribuyen a cierta inseguridad de los facilitadores o coordinadores.

"El conocimiento cotidiano que se adquiere y se hace objetivo en la práctica de enseñar y de organizar una escuela se descalifica frente al conocimiento que presenta el personal técnico que trabaja en los niveles superiores del sistema educativo. En los cursos de actualización, el conocimiento cotidiano de los maestros rara vez se expresa públicamente. Se considera empíricos a los maestros con pocos estudios y se premia a quienes manejan con soltura un amplio vocabulario especializado, aun cuando este criterio no necesariamente corresponde a los resultados logrados con el grupo. La posible relevancia de los contenidos de los cursos de capacitación se pierde ante la imposibilidad de recuperar ese conocimiento integrado al trabajo docente diario" (Rockwell 1995)

Sin embargo cuando el maestro se actualiza en forma independiente aprende lo que en determinada escuela se acostumbra, es decir se actualizan mediante las opciones, sugerencias, presiones y consejos diarios que les presentan sus colegas, así como por las reacciones de los padres y alumnos.

En ocasiones los maestros no pueden actualizarse independientemente por lo que se señalaba con anterioridad, sino que existen otros factores, como:

"...manejar una gran cantidad de documentación, se encarga de la construcción, el mantenimiento y aseos de la escuela, recogen cuotas, venden timbres, reparten desayunos o meriendas, se relacionan con los padres y les dan

consejos e información; participan en comisiones de cooperativa, economía, acción social deportes y otros; preparan bailables, tablas y declamaciones para concursos entre escuelas. Además, cumplen con actividades que les asignan sin pago por otras dependencias, como levantar censos, promover campañas, organizar las fiestas patrias, redactar solicitudes y documentos, organizar comités, integrar expedientes, presentarse en actos cívicos y políticos oficiales" (Rockwell 1995)

Como se observa la actualización' aparece como una preocupación institucional a lo largo de los años, pues se considera que existe una relación directa entre la formación del profesorado y la actualización.

“Existen otras opciones de actualización para maestros, como licenciaturas, especializaciones, maestrías o cursos diversos de mejoramiento profesional. Sin embargo, la institución no siempre brinda apoyo para que los docentes puedan tener acceso a ellas. Se deja entonces a las posibilidades individuales de cada maestro (de tiempo y recursos económicos) la decisión de actualizarse -o de no hacerlo- en estas modalidades" (Sandoval 1995)

Dentro del magisterio existe una constante preocupación que viene reflejada con la pobre o nula participación por parte de los docentes en lo que se refiere a la preparación de los talleres generales de actualización ya su calendarización, tal problemática se ha venido señalando con insistencia desde hace aproximadamente 30 años, pero en los últimos años este reclamo ha sido más frecuente, quedando únicamente de manera discursiva superada, en el ciclo escolar 2000-2001 se ofreció un curso "La metodología de cómo impartir los Talleres Generales de Actualización" a los directores de las Escuelas primarias del Estado, quedando indebidamente cubierto por motivos de calendarización dado de que se ofreció en los últimos tres días del ciclo escolar ya mencionado cuando los directivos tienen que entregar una serie de documentación administrativa de fin de cursos, por ello no se cubrieron los requisitos para el cual estaba diseñado. Rockwell (1995) indica que las expresiones de los maestros eran en el sentido de reclamación por la falta de participación en la definición de su propio trabajo y ciertas explicaciones recurrentes de las dificultades que encuentran en la práctica.

Los cursos de actualización a los que asisten los maestros son poco valorados e incluso se llega a la falta de equidad entre lo que contribuyen los docentes y las contribuciones que ellos reciben, porque en general, en la escuela no hay estímulos institucionalizados para premiar la excelencia o la innovación en función pedagógica del docente. Quienes logran destacar en este terreno sólo reciben el reconocimiento a veces implícito, de padres y alumnos que los prefieren sobre otros maestros o de algunos compañeros de trabajo que les conceden cierta autoridad en asuntos pedagógicos.

Sin embargo, el maestro como cualquier ser humano tiende a realizar una contribución con el motivo de esperar cierta retribución a lo que realiza, en la actualidad el docente realiza múltiples actividades siendo parte intrínseca y extrínseca de su quehacer cotidiano aunque no sean retribuidas. Smith y Wakeley (1993) señalan que el hombre tiene como motivo para emprender una acción, la esperanza de que su acto lo llevara a un estado más satisfactorio que el presente.

En ocasiones los pasos que llevan a aumentar las contribuciones de los docentes estatales no son conscientes, pero evidentemente las acciones están reguladas por la percepción de lo justo o injusto de la situación.

Las retribuciones que espera cada educador son disímiles pues mientras unos piensan que es más valioso el aspecto económico otros pueden considerar el escalafonario, y así por el estilo. Una investigación de este tipo la realizó Ronan (1970) en donde desarrollo una investigación con 10,500 trabajadores de diferentes niveles en donde encontró que existe una prioridad entre ellos; la satisfacción laboral (Smith y Wakeley 1993)

En nuestras escuelas el conflicto existente entre el magisterio y el Estado es parcial, pues el docente obtiene de él los satisfactores, que le darán las posibilidades de aumentar su nivel de vida. Si bien, es necesario recordar que el maestro es social dado por establecer los fines de las organizaciones e impone ciertos criterios para que exista uniformidad entre las metas, también es necesario asumir al Estado como medio para satisfacer la necesidad del hombre. Whyte afirma que el hombre se encuentra en constante conflicto con la compañía, que en este caso es el Estado (Smith y Wakeley

1993)

Un mecanismo para restablecer las percepciones de equidad es la actualización que se desarrolla en las escuelas, la escuela esta constituida como una organización, fungiendo ésta como reguladora de las actividades del docente y como intermediario de esa actualización.

En los últimos años se ha instrumentado un mecanismo de los cursos de actualización, conocido como talleres, en donde se pretende que el docente aprenda por si sólo y sobre la base de una socialización de los conocimientos con sus colegas (Rockwell 1995)

En este tipo de talleres el autodidactismo tiene limites reales en cualquier contexto, dado de que el individuo no cuenta con un apoyo social para aprender, incluyendo desde acceso a los materiales, posibilidad de interactuar con sus semejantes de las situaciones que le permiten experimentar diversos fenómenos de la realidad, hasta la posibilidad de tener un interlocutor conocedor de cómo aplicar estos talleres.

Dando seguimiento a lo anterior en lo que se refiere a lo normativo, el artículo 20 de la Ley General de Educación, establece que las autoridades educativas, en sus respectivas áreas de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional de los maestros, vinculándose para difundir los proyectos de actualización que se implementen para capacitar a los docentes (S. E. P., 1992)

En la actualidad los cursos de actualización han sufrido un notable deterioro por la incapacidad de ellos para establecer normas generales para todos los docentes en forma equitativa, es decir, mientras a los maestros estatales se les paga la licenciatura de la Universidad Pedagógica Nacional con tiempo completo a los maestros federales sólo se le dan algunos puntos para movimiento escalafonario en la carrera magisterial y una pobre contribución económica, en contra parte mientras a los maestros federalizados tienen posibilidad de ascender con estos estudios de Licenciatura a puestos administrativos, el maestro estatal no lo puede hacer; otro ejemplo de esta falta de equidad es mientras a los maestros federales se les otorga una buena cantidad de puntos (12) por los cursos del PRONAP para la carrera magisterial, a los maestros estatales se

les da (2) puntos por ese mismo curso, otra de las manifestaciones de esta falta de equidad es la jubilación dinámica estatal, los federales sólo cuentan con una raquítica pensión jubilatoria, y así se podrían seguir señalando una serie de factores donde existe esta falta de equidad, que han conducido a que exista una molestia entre el magisterio mismo.

Y no solamente existe falta de equidad entre los maestros federales y estatales, sino que también al interior de cada uno de estos dos grupos, analicemos a los maestros estatales (sindicalistas) tienen préstamos cuando ellos los solicitan, mientras los otros tienen que rifar una papeleta de préstamo entre seis a doce personas otro ejemplo es la llegada tarde a las escuelas por algunos maestros (amigos de la directora) mientras que los demás no pueden llegar tarde porque se les señala retardo. Existen muchas manifestaciones de molestia por esta falta de equidad entre el gremio magisterial estatal, que sin duda alguna impacta directamente en el ambiente laboral escolar.

Algunos de estos problemas señalados con anterioridad son producto de que entre las instancias gubernamentales y los docentes no existe una relación directa que les permita encontrar conjuntamente solución a éstas. Rockwell (1995) indica que la norma educativa oficial no se incorpora a la escuela de acuerdo con lo que necesita el docente.

En el magisterio existe una tendencia a percibir que la falta de equidad es resultado de la desigualdad entre la antigüedad y grado de escolaridad, pues mientras en la Carrera Magisterial en el subsistema Federalizado, estimula económicamente a sus docentes sobre la base de la antigüedad y no al estudio de la Licenciatura de la U. P. N., el sistema estatal retribuye económicamente a sus maestros por medio del estudio de la Licenciatura de UPN y no sobre la base de la antigüedad. Adams (1965), hace una referencia en la que establece que los resultados de la educación años y antigüedad impactan en los salarios, ascensos, status, entre otros beneficios.

Como se ha visto anteriormente los cursos de actualización tienen un trasfondo político explícito o implícito, (las propuestas, demandas y peticiones que provienen de diferentes instancias de crítica y oposición a la política educativa oficial: de los trabajadores de la educación, de los partidos, del sindicato y de investigadores) han permeado el vasto campo de la actualización para dar una explicación teórica del por qué ese interés o desinterés en los cursos de actualización, lo cual se realizará en el próximo capítulo.

B. JUSTIFICACION TEORICA

A.-Teoría de la equidad

A partir de los tiempos de la prehistoria en que se dividió el trabajo ha existido la profunda búsqueda de la distribución de la riqueza y mecanismos de realizar una justa distribución tanto de las contribuciones como de las retribuciones de estas aportaciones.

Anteriormente, se mencionan los conceptos de contribuciones y retribuciones, los primeros se definen como aquellos que el hombre ofrece en la relación de intercambio, por ejemplo edad, antigüedad, habilidad, capacidad, destrezas, tiempo, etc. que a partir de este momento les conoceremos como contribución; y los resultados vienen a ser aquellos factores que recompensan esas aportaciones hechas por el trabajador, llámese sueldo, ascensos, status, prestaciones, etc., estas dependen de la propia percepción del trabajador, se ha convenido llamarles retribución.

Para continuar adelante con la explicación de esta teoría es indispensable reconocer algunos términos que se han venido usando y que se seguirán usando:

Contribución: Es definido como lo que se ofrece en el intercambio
Retribución: Es lo que se percibe o recibe del intercambio

Persona: Es cualquier individuo.

Otros: Es cualquier individuo con quien una persona tiene un intercambio de relaciones o con quien se compara.

Al existir una disparidad de contribución y/o retribución entre los trabajadores surge la percepción de la falta de equidad, la cual produce insatisfacción entre los empleados que conlleva a un cambio de nivel de desempeño, esto como en cualquier rama del ámbito laboral, se presenta en el magisterio, estas situaciones y otras, donde exista esta falta de equidad se fundamentan en la teoría de 1965 que lejos de ser longeva, ha retornado un gran impulso debido a las constantes manifestaciones de insatisfacción manifestadas en el campo laboral.

Howell (1979) señala que los teóricos de la equidad intentan explicar las

diferencias en el comportamiento del trabajo, en base de la percepción que tiene el individuo de un tratamiento justo y equitativo.

Preguntando: ¿Cuáles son los procesos mentales que están de por medio en la concepción que se tiene de la equidad? ¿Cómo se afrontan mental y prácticamente las situaciones que se juzgan injustas?

La teoría de la equidad fue investigada con mayor profundidad por J. S. Adams, la cual tiene su fundamentación en otras investigaciones (teoría de la disonancia, Festinger, desarrollada en 1957; la cual sugiere que se crea una tensión cuando un individuo sostiene dos creencias con implicaciones opositoras psicológicas, consecuentemente, el trabajador es motivado a alterar sus propias creencias para favorecer la que le conviene) basadas en la noción de intercambio, en donde un trabajador intercambia una cierta cantidad de esfuerzo con la certeza de que recibirá algo a cambio (Smith R. 1988)

Esta teoría fue originalmente usada para explicar como los individuos responden al dinero como un motivador, pero posteriormente se amplió a los campos de la psicología ya otras áreas (Smith R. 1988)

López C o Esther (en proceso) señala que diversos investigadores han llevado innumerables experimentos en diferentes campos sobre la equidad, por ejemplo el de la percepción de justicia social t en justicia organizacional, auto eficacia y actitudes hacia el trabajo, con justicia en procedimientos de selección desarrollado, la satisfacción salarial, compromiso laboral, ausentismo y decisiones de promoción laboral, juicios de justicia y satisfacción, la justicia percibida de pago o promoción y satisfacción en el trabajo, y en escenarios laborales, la relación de equidad económica de las mujeres, así como también campos de interacción social, aunque se ha seguido en menor medida como por ejemplo la amistad desarrollada, conducta de ayuda, conducta prosocial, la realización de tareas grupales, también se han investigado las percepciones de equidad entre participantes de equipos deportivos, basadas todas ellas en la máxima premisa de compensación justa por la contribución que ha realizado el ser humano, en relación con los otros.

Sin embargo, hasta el momento no existen estudios sobre la influencia que existe entre las contribuciones y retribuciones en los profesionistas de la educación del sistema estatal y la influencia que tiene en el interés sobre la actualización docente.

Adams definía "existe falta de equidad para una persona siempre que perciba que la relación entre sus retribuciones y sus contribuciones y la relación entre las retribuciones y las contribuciones de otros sean desiguales, ya sea: a) cuando él y el otro estén dentro de un intercambio directo o b) cuando ambos estén en una relación de intercambio con un tercero y la persona se compare con el otro" (Fleisman, E. y Bass, A. 1976)

Uno de los principales postulados de esta teoría es que la falta de equidad puede ser a favor de la persona o a favor de los otros, Adams y Homans establecieron esta relación en una hipótesis que señalando a las altas recompensas o beneficios que recibe una persona las consideran como un acto de suerte o de azar y mientras a las bajas recompensas o beneficios, diferirían considerablemente al señalarlas como injustas y/o no equitativas y por lo tanto no existiría la misma tolerancia y aceptación de ellas (Fleisman, E. y Bass, A. 1976)

Según Adams el nivel de esfuerzo de un individuo está dispuesto por el reflejo de cómo percibe la relación de equidad en su mundo laboral. "Esto es, un desempeño personal es directamente relacionado con la percepción de otros, particularmente comparado con el desempeño de otros trabajadores. Los empleados que trabajan duro creen que su desempeño es sustancial y evitan el trabajo si ellos creen que su trabajo no es valorado por su esfuerzo" (Smither R. 1988)

Las personas con mayor educación tienen niveles de aspiración más elevados en relación con los individuos con una educación mínima, pues las primeras tienden a buscar su superación profesional con el objetivo de llegar a status más elevados. Este proceso es ayudado por la comparación con personas que están en un rango similar al suyo, lo cual los lleva a una sensación de injusticia, resultado de la discrepancia entre lo que perciben y lo que podrían percibir. A esto es a lo que se llama de privación relativa Adams (1965)

La teoría de la equidad es cognitiva, pues esta basada en las percepciones del individuo implicado, en donde las percepciones de equidad o falta de equidad existen solamente en el pensamiento de las personas y en ningún otro lugar, sin embargo los otros perciben si existe o no privilegios para una persona en especial (Smither R. 1988)

Adams (1965) presentó algebraicamente esta teoría, de la siguiente forma:

$$\frac{O_p}{I_p} = \frac{O_a}{I_a}$$

Lo cual nos indica que la proporción de retribuciones de la persona (O_p), entre las contribuciones de la misma (I_p) es igual a la proporción de las retribuciones del otro (O_a) entre las contribuciones, del mismo (I_a) aplicándola esta ecuación a una situación laboral quedaría de la siguiente manera: sí un maestro trabaja 2 horas diarias y le pagan cuarenta pesos esta en equidad con los otros que trabajan tres horas y perciben sesenta pesos dado pues el cociente es de veinte pesos por hora, veámosle aritméticamente:

$$\frac{O_p}{I_p} = \frac{O_a}{I_a}$$

$$\frac{\$40}{2\text{hr.}} = \frac{\$60}{3\text{hr.}}$$

$$\$20 = \$20$$

Como se decía con anterioridad, la falta de equidad puede ser, sea de manera positiva o negativa, estableciéndose en forma algebraica de la siguiente manera:

$$\frac{O_p}{I_p} < \frac{O_a}{I_a}$$

Siguiendo con el ejemplo anterior se establecería una falta de equidad de la siguiente manera:

$$\underline{O_p} < \underline{O_a}$$

$$l_p \quad l_a$$

$$\underline{\$40} < \underline{\$60}$$

$$2hr. \quad 2hr.$$

$$\$20 < \$30$$

En este caso el maestro percibe que aún cuando trabaja dos horas igual que sus colegas reciben menos sueldo, por lo tanto establece que sus percepciones de equidad son adversas, y por lo tanto no las considera justas y satisfactorias, estableciéndose de esta manera una situación de falta de equidad. También pueden ser en forma inversa, en donde se establecería la percepción de equidad de manera favorable

$$\underline{O_p} > \underline{O_a}$$

$$l_p \quad l_a$$

$$\underline{\$50} > \underline{O_a}$$

$$2hr. \quad 3hr.$$

$$\$25 > \$20$$

En este caso el maestro se da cuenta de que en razón directa con sus colegas él percibe mayor sueldo por hora trabajada (\$25 pesos) mientras sus compañeros que sólo perciben \$20.00 pesos por la hora desempeñada, aunque le favorece esta relación de falta de equidad, sigue existiendo esta situación.

Las situaciones de equidad o falta de la misma en las comparaciones sociales, se presentan en este cuadro de Desleí y Yukl (1990) cuanto mayor sea la diferencia de esta relación con el de las personas comparadas, tanto mayor será la desigualdad percibida, por ejemplo existe mayor falta de equidad percibida en la situación 11 que en la 10.

En uno mismo	otros
1.- Condiciones de equidad	
1. Resultados altos/ contribuciones altas	Resultados altos/ contribuciones altas
2. Resultados bajos/ contribuciones bajas	Resultados bajos/contribuciones bajas
3. Resultados altos/ contribuciones bajas	Resultados altos/contribuciones bajas
4. Resultados bajos/contribuciones altas	Resultados bajos/contribuciones altas
5. Resultados bajos/contribuciones bajas	Resultados bajos/contribuciones altas
6. Resultados altos/contribuciones altas	Resultados bajos/contribuciones bajas
II. Desigualdades por baja compensación	
7. Resultados bajos/contribuciones bajas	Resultados altos/contribuciones bajas
8. Resultados altos/contribuciones bajas	Resultados altos/contribuciones altas
9. Resultados bajos/contribuciones altos	Resultados bajos/contribuciones bajas
10. Resultados bajos/contribuciones altos	Resultados altos/contribuciones altas
11. Resultados bajos/contribuciones altos	Resultados altos/contribuciones bajas
III. Falta de equidad por altas compensaciones	
12. Resultados altos/contribuciones altas	Resultados bajos/contribuciones altas
13. Resultados altos/contribuciones bajas	Resultados bajos/contribuciones bajas
14. Resultados altos/contribuciones bajas	Resultados altos/contribuciones altas
15. Resultados altos/contribuciones bajas	Resultados bajos/contribuciones altas
16. Resultados bajos/contribuciones bajas	Resultados bajos/contribuciones altas

Es preciso señalar que (Howell 1979) indica que no se requiere una paridad entre los ingresos y egresos propios y los de la otra persona. Por ejemplo: una persona puede aceptar que recibe mayor sueldo que la otra, pero se debe al trabajo con mayor intensidad. Es precisamente la razón, no las cantidades absolutas, donde la equidad es definida.

Adams en 1965 estableció seis formas de restablecer esa equidad, las cuales son:

Alterando sus contribuciones, puede ser haciendo un trabajo difícil que le permita ganarse a su jefe, o bien bajando el ritmo de desempeño.

Alterando sus resultados, que consiste en aumentar sus privilegios con respecto a los demás, en ella jamás deben bajar las retribuciones de los demás.

Persona dejando el campo, acontece cuando el individuo que percibe la falta de equidad se transfiere a otro departamento, o abandona la relación.

Actuando sobre el otro, sucede cuando este sabotea a otro compañero o bien intercede con el jefe para eliminar esta disparidad.

Persona distorsionando sus ingresos y resultados cognitivos.

Es únicamente cognitivo. Los individuos distorsionan sus cogniciones con este fin. Adams (1965) respalda esta afirmación a través de las explicaciones que han sido ofrecidas por Festinger en su teoría de la disonancia cognoscitiva.

La persona cambiando el objeto de su comparación que consiste en cambiar el objeto de comparación social de una persona con los otros miembros de su ámbito laboral. (Smither R. 1988) .Esta forma de restablecer la percepción de equidad se profundizará con el estudio de la presente investigación.

La equidad se define por la razón entre contribución y retribución en relación con un tercero. En otras palabras, una persona compara lo que esta obteniendo por sus contribuciones con otra, tomando como punto de referencia lo que esta obteniendo de sus contribuciones. En fa medida que esa persona ve a la razón entre contribución y retribución difiere de la otra persona, se establece un estado de falta de equidad, la cual puede ser en una u otra dirección; por lo cual la forma de restablecer la percepción de equidad es cambiando el objeto de comparación, lo cual es compararse con otra persona en las mismas condiciones que él (McClintock y Keil 1982)

Homans señala que un aspecto a considerar muy valioso para fa percepción de equidad es, la relación de intercambio social de una persona con otra siendo de acuerdo a una recompensa proporcional al costo de su intercambio, así como el peso de la recompensa o beneficio está en una continúa relación a su autoridad o valor específico dentro del ámbito laboral. Por ello es importante reconocer las condiciones del intercambio social y su interpretación (McClintock y Keil 1982)

Sin duda alguna el intercambio social y la comparación social juegan un papel fundamental en esta teoría y sobre todo en esta forma de restablecer la percepción de equidad, por lo cual es indispensable analizar que es el intercambio y la comparación social.

B.-Intercambio social

Homans observó que el intercambio ocurre en una relación cuando la acción de una persona es recompensada por otra y viceversa, y una persona se acerca a la otra que es semejante, ofreciéndole altas recompensas con relación al costo de ella (McClintock y Keil 1982)

El intercambio social ha sido analizado por múltiples investigadores, coincidiendo en los siguientes puntos:

1.-Los actores humanos y sus contribuciones son interdependientes en cuanto a que cada ser humano media la recompensa de otros, quienes en contra parte median la recompensa de la persona.

2.-Los humanos cuidan la forma y continúan aquella relación en donde existe la recompensa y es provechosa en el sentido de que la recompensa obtenida pesa más que los costos de mantener la relación.

3.-Las personas con una relación son obligadas a ser recíprocas para continuar el intercambio.

4.-El intercambio social no es restringido a las actividades económicas, sino que es cualquier cosa de valor que pueda ser cambiada.

5.- A priori o de continuar el intercambio entre las personas puede o no ser simétrico. Generalmente, la persona quien ofreció más el intercambio, asume que tiene mayor capacidad para influir en el intercambio.

6.-Se asume universalmente que el entender el arreglo de un intercambio no es suficiente para describir el proceso de intercambio social (McClintock y Keil 1982)

Homans percibió que entre más lejana sea una relación el intercambio es más sencillo, porque no es importante para la persona esa relación. Cuando la relación es personal existen múltiples intercambios (McClintock y Keil 1982)

Una fundamental característica del intercambio social es que una persona que da un servicio, premio o recompensa obliga a los demás a devolver lo recibido (McClintock y Keil 1982)

El intercambio social da firmeza a la diferenciación de autoridad. Una persona que

da un servicio necesita de otros y; quienes independiente de cualquier servicio manda a otros, consiguiendo el poder sobre otros al satisfacer las necesidades de ellos (McClintock y Keil 1982)

Señala Thibaut y Kelley que en una interacción entre personas inicia o continúa basada en el valor de los resultados experimentado por ambas partes, para ello utiliza dos criterios (1) la comparación de nivel que es elevar lo atractivo de una relación en los términos de creer que es lo que merecer El nivel esta basado en la previa experiencia ya sea real o mítica. (2)La comparación de niveles por aceptación, esta basada en la posibilidad de que una persona puede aceptar el más bajo nivel de resultados y cuando éstos son más bajos del nivel de aceptación una persona deja la relación (McClintock y Keil 1982)

Homans asevera que cuando no hay intercambio continuo, a menos que ambas partes lo hayan decidido se genera un conflicto y molestia que produce en la persona una percepción de injusticia o de desventaja (McClintock y Keil 1982)

Las personas están interesadas en mantener un balance entre sus contribuciones y retribuciones con respecto a los otros, pero en ciertas ocasiones denota que las personas aspiran a llevar a cabo un balance de intercambio a su favor, para ello acumulan un crédito a partir de un status superior con relación a los otros (McClintock y Keil 1982)

Una persona tiene el poder sobre otros para extender las variaciones en su o sus conductas para poder afectar la calidad de los resultados de los otros, en donde dos puntos son básicos para ello (1) los sujetos tienen el control de sus acciones, con la condición de que ellos puedan afectar los resultados de otros y, (2) las personas tienen el control de su conducta sobre otros, si ellos pueden influir para que los otros actúen en particular, propiciando con ello posiblemente que aumenten sus resultados (McClintock y Keil 1982)

Pero todo lo anterior se realiza sobre la base de una comparación social que lleva al individuo a actuar o no hacerlo.

C. Comparación social

La comparación social juega un papel trascendente en nuestra interacción con los otros, dado de que aprendemos actitudes, comportamientos y un sin fin de manifestaciones que llevan al ser humano a integrarse a esta sociedad, dado de que sus parámetros son confrontados con los de los otros; es decir, la comparación social según Festinger es una tendencia a compararnos con otros para determinar si nuestra visión de la realidad es o no correcta.

En la relación existente entre los seres humanos es una constante la comparación social y puede producir nuevas actitudes, unas que antes no teníamos o al menos una actitud incipiente. En investigaciones realizadas con anterioridad se ha demostrado que estas comparaciones pueden llevar a formarse incluso una opinión de los demás (Baron, R., y Byrne O., 1998).

Es de señalarse que las modificaciones que se realizan no se dan de manera automática o bien seguidas de manera ciega, el individuo realiza una reestructuración cognitiva: Las respuestas de los demás individuos proporcionan nuevas informaciones que el sujeto toma en cuenta, para crear su propia concepción (Fraisie, P., y Piaget, J. 1978)

La comparación social en el magisterio produce poca valoración social, es en razón de la comparación social, influida por la contraposición entre varios estereotipos sociales por los medios de comunicación y los maestros, en donde el estereotipo se le da el lugar de mártir, de profesional, de apóstol de la educación, etc., y en contra parte la imagen del docente que se presenta en el campo laboral, produciendo con ello una crisis de identidad (Ortiz V. 1995)

Lo cual nos lleva a comprender que la comparación social juega un papel fundamental en la forma de restablecer la equidad, dado de que el sujeto esta en una desavenencia con lo que sucede en su ámbito laboral en razón de sus demás compañeros. Andrieux señala que en esta situación el individuo debido a su desacuerdo con los otros, experimenta una ansiedad que trata de reducir conformándose ala idea de los demás (Fraisie, P., y Piaget, J. 1978).

Retornando lo anteriormente expuesto, la teoría de la equidad se basa en el principio de las contribuciones y resultados en forma equitativa para todos los involucrados en ese ámbito laboral, en el magisterio no es la excepción cuando un miembro se siente profesional y personalmente bien tratado por sus compañeros de trabajo y superiores, incrementa la sensación de bienestar dentro del grupo al que pertenece (Bonals, J. 1998)

D. Limitaciones de la teoría de la equidad

Uno de los principales problemas que enfrenta esta teoría de la equidad es la diversidad de variables que influyen en forma directa, dadas sus interacciones complejas entre los seres humanos. Vroom señaló que, de acuerdo con la teoría, la satisfacción de un trabajador con su salario esta en función de:

"1.-Sus creencias relativas al punto hasta el cual posee varias características.

2.-Sus convicciones relativas al punto hasta el cual esas características deben dar como consecuencia el alcance de resultados remunerativos en su trabajo; o sea, su valor como Insumos.

3.-Sus creencias relativas al punto hasta el cual recibe esas recompensas en su trabajo.

4.-Sus creencias relativas al punto hasta el cual otros reciben recompensas por su trabajo.

5.-El punto hasta el cual la persona en cuestión se compara con esos otros'.
(Fleisman, E. y Bass, A. 1976)

La teoría de la equidad es elaborada y es aplicable a la vida real con sus límites, de los cuales los más importantes son la falta de cuantificación de lo que es equitativo dado de que diferentes personas poseen valores dispares de lo que es tolerable y lo que no es tolerable para considerarle injusto o no equitativo, pues sus experiencias jugarán un papel definitivo en esta percepción (Smither R. 1988)

Otro de los puntos que pueden incidir en el interés en los cursos de actualización es la calidad de los contenidos impartidos en los talleres de actualización.

E. Calidad de los contenidos impartidos

Para iniciar el análisis de esta perspectiva es necesario considerar que el concepto de calidad ha sido utilizado en diversas situaciones sociales y económicas, en donde ha pasado de ser un concepto aislado a un conjunto de elementos que influyen para determinar esta calidad.

A la calidad de la educación lo conforman cuatro componentes esenciales, tal como lo afirmará Schmelkes (1995):

- 1) Tiene que ofrecer aprendizajes relevantes, significativos para la vida.
- 2) Debe ser equitativo, donde la excelencia sea para todos en forma igual para ello ofrecerá las posibilidades de esa igualdad de oportunidades.
- 3) La eficiencia, que se refiere fundamentalmente a la comparación de los resultados y los costos de la misma.
- 4) Ser eficaz, entendiendo por eficacia la posibilidad de lograr los objetivos que se propone.

La percepción que se tiene de la calidad de la educación es perfectamente compatible con la de los contenidos que se imparten en los talleres, academias o conferencias.

Con respecto a los cuatro componentes que se mencionan con anterioridad, podemos señalar que el primer punto indica acerca de la importancia de que tengan un valor para los receptores, en este caso los docentes, Woolfolk (1999) indica que los mejores o más fáciles conocimientos son aquellos que resulten significativos para el que utilizará ese conocimiento; para ello es indispensable que se utilicen palabras e ideas que ya conocen previamente.

El segundo componente de la calidad es la equidad, esta premisa a sido resaltada por la UNESCO en su Declaración de la 45° Reunión de la Conferencia Internacional de la Educación, en donde se señalaba en sus declaraciones 2 y 3, que los gobiernos deberían de participar de manera directa en la elaboración de estrategias para integrar todos los grupos de profesores en función de acercarlos a una educación de calidad, pertinencia y equidad (SEP, 1998)

La OEA señala que "El proceso programático debe producir reflexión e intervención de los docentes que hoy representan un ciclo virtuoso en el mundo de la educación: incrementar los niveles de calidad y pertinencia de los sistemas educativos, preservando y lo estimulando aquellas acciones positivas que influyen decididamente en el desarrollo de políticas educativas "para todos", prestando una especial atención a aquellos sectores que por diversas causas se encuentran alejados o no suficientemente integrados en el sistema". (SEP, 1998)

El tercer componente se refiere a la eficiencia para ello el Gobierno ha dispuesto una serie de elementos encargados de la actualización de la docencia, en nuestros sistemas educativos no se carecen de profesores, asesores, monitores, equipos de apoyo, servicios de orientación, inspectores, etc. incluso de centros de maestros.

Por último, el cuarto componente se refiere a la eficacia que se relaciona directamente con aquellos aspectos del contenido que se imparte en estos cursos, dado de que el maestro ha de valorar que tan efectivos o no son esos contenidos impartidos en las academias de maestros.

Al revisar el concepto de la calidad, nos ofrece la posibilidad de analizar a este fenómeno desde el punto de vista de la teoría del establecimiento de metas, pues los maestros llevan ciertas esperanzas acerca de la calidad del contenido que se les ofrecerá, tan es así que ellos van conscientes de las posibilidades de ella.

F. La teoría del establecimiento de metas

Otra teoría sobre la motivación que explica la conducta del empleado en términos de un proceso mental consciente y en este caso del maestro ante la calidad de los contenidos es la teoría del establecimiento de metas.

Esta teoría fue desarrollada por Locke en 1968, la cual como máxima premisa asume que las personas son conscientes de sus intenciones.

Esto significa que las personas se comportan de acuerdo a sus propios planes, dicho de otra manera, Howell (1979) señala que las personas se sienten satisfechas en la

medida en que las cosas resultan como las esperaban y proporcionalmente a la inversa, originando con ello una motivación a ofrecer mayores contribuciones.

La premisa máxima de Locke es que la conducta de una persona esta regulada por las metas e intenciones individuales. De acuerdo a esta teoría, las metas influyen sobre el comportamiento de las características de la tarea, los incentivos, supervisión y retroalimentación. Wexley y Yukl (1990)

Lo cual casi nunca sucede en el magisterio en relación con los contenidos que se imparten en los talleres de actualización, pues los incentivos son pocos atractivos para el docente, la supervisión siempre esta en un proceso de diagnóstico y la retroalimentación, no se alcanza dar porque se modifican constantemente las modalidades.

La dificultad de una meta y el compromiso de una persona para alcanzar una meta conjuntamente determinan el nivel de esfuerzo que se utilizará. Wexley y Yukl (1990)

El establecimiento de metas tiene cuatro principios fundamentales que Edwin Locke desarrolló,

1) Si se les da a las personas la tarea de elegir que en qué desean trabajar, en realidad desarrollarán mejor sobre esos aspectos que seleccionen.

2) Los individuos trabajan mejor en metas difíciles que cuando trabajan en metas fáciles.

3) Cuando existen resultados atractivos para el individuo cambian también sus metas, pero cuando los resultados no están de acuerdo a las metas se suprimen los incentivos.

4) Los individuos reportan satisfacción en su empleo o en su propia ejecución, en el mismo grado en que dicho empleo o ejecución responde a sus expectativas. Howel" (1979)

Las metas deben tener cierto valor para el trabajador, y el hecho de alcanzarlo debe constituir una contribución importante para el futuro desarrollo del trabajador.

En los cursos o academias existe poca atención a las necesidades propias de los docentes, Howell (1979) señala esto al enfatizar que se podría realizar un mejor trabajo

de planeación, si se conociera las intenciones específicas de los trabajadores, puesto que la teoría del establecimiento de metas dice que las acciones se gobiernan por las intenciones.

Wexley y Yukl (1990) aseveran que cuando hay una dificultad para alcanzar una meta es necesaria la participación del trabajador cuando no es probable la aceptación de la misma.

Una de las ventajas de esta teoría es que establece a los individuos con un compromiso por cumplir esa labor dado de que él estableció metas o bien en este caso contenido.

Las metas que otros prescriben para determinados individuos puede considerarse como una meta generalizada que ellos establecen para evaluar la misma (Ghiselli, 1979) Por ejemplo las autoridades educativas pueden esperar que los docentes se muestren interesados en los cursos de actualización porque son los contenidos que ellos consideran apropiados, ya aquel individuo que no se desempeñe de acuerdo al papel que ellos esperaban, consideran que el individuo no cumple con el requisito establecido de ajustarse a las reglas o a las costumbres. La correspondencia entre las metas establecidas y las metas establecidas por ellos mismos guardan relación con el problema de la conformidad.

Las metas deben tener ciertas características. Debe encajar fácilmente dentro de las capacidades de los trabajadores para realizarlo y no puede ser, por consiguiente, ni demasiado idealista ni demasiado remoto (Ghiselli, 1979)

Las metas deben ser lo suficientemente concretas en su naturaleza para que el trabajador pueda observar sus progresos personales hacia la realización de la misma, en alguna clase de resultados tangibles (Ghiselli, 1979)

En el siguiente capítulo se presentará la justificación metodológica, así como los problemas que se han presentado constantemente en las investigaciones realizadas sobre estas variables.

C. JUSTIFICACION METODOLOGICA

La mayoría de los estudios acerca de la percepción de equidad o bien del establecimiento de metas han tenido problemas metodológicos de una clase u otra, los cuales en este capítulo se presentarán.

En el campo educativo la teoría de la equidad solamente ha sido utilizada en una sola ocasión, la cual fue implementada por Benwob y Stanley durante el año de 1996, y ampliada por Fisher y Good en el año 1998, el cual consistió en un proyecto sobre la interacción social en el ambiente educativo, el cual no ha ofrecido aun reportes de sus conclusiones, hasta donde se conoce. Como podemos percibir en el campo laboral educativo aun no existen los reportes de las investigaciones, por lo cual esta teoría es nueva en este vasto espacio de la relación magisterial y sus autoridades.

La teoría de la equidad no esta lo suficiente pulida para poder responder con confianza a muchas preguntas, pero llena los requisitos de una buena teoría. Ha producido una gran cantidad de estudios e investigaciones, originando con ello algunas respuestas y generado otras preguntas, sobre todo en el ámbito laboral en donde el motor de la misma son las contribuciones y las retribuciones, base fundamental de la teoría de la equidad.

Un gran número de investigaciones acerca de la teoría de la equidad ha durado poco tiempo, porque se han centrado en estudios a corto plazo y por lo tanto no han permitido evaluar los efectos mediatos y a largo plazo.

La generalidad de investigaciones se han basado en sólo aspectos de incentivos de productividad (sueldo- producción) dejando de lado los otros incentivos tales como el de integración (estabilidad y seguridad en el empleo) y el incentivo moral (trabajo interesante).

Uno de las deficiencias de la equidad es la utilización de la tensión como manifestación inmóvil y estática, como si todas las personas tuvieran el mismo nivel de tolerancia hacia ella.

La insatisfacción o la percepción de equidad es variada según el lugar y ámbito laboral, dadas las condiciones propias del lugar, así como la de sus compañeros, por lo tanto no se pueden establecer estereotipos lo cual se realizó en muchos estudios acerca de la percepción de equidad.

Otro de los errores cometidos es la falta de previsión del tiempo, dado de que Adams no estableció en cuanto tiempo se pueden percibir o restablecer esa equidad, presumiéndose que tan estables son los juicios de equidad dado de que en un momento dado el empleado puede percibir que todo esta en perfectas condiciones y al día siguiente asumir que es un dilema el trabajar en ese lugar con semejante proporción de falta de equidad, así pues lo impreciso del tiempo será asumido como una deficiencia de esta teoría (Smither R. 1988)

La generalidad de las investigaciones acerca de la teoría de la equidad están orientadas preferentemente a la distribución de recompensas como una norma de equidad (ejemplo: Deutsch, 1975; Leventhal, 1976; Sampson, 1975) debiendo de ser la justicia distributiva como fenómeno de equidad, dado de que esta basada en el principio de inversión, lo que viene a ser una búsqueda de reciprocidad, mientras la otra es un reparto, por lo tanto no se puede restablecer percepción de equidad.

Algunas investigaciones tienen la dificultad de medir lo cognitivo (la percepción) es un problema básico de esta teoría, pues el observador se basa en sus consideraciones personales, y no en el observado.

En gran cantidad de investigaciones de este tipo sólo acceden a lo que acontece en un espacio determinado, pero no son capaces de predecir ningún efecto en los resultados o contribuciones.

En cuanto a la teoría del establecimiento de metas se necesita más investigación sobre la influencia de las metas y sobre otras cuestiones significativas como las implicaciones de las diferencias individuales (por ejemplo: confianza en sí mismo) los efectos interactivos de metas múltiples en el mismo puesto y, la oportunidad y forma más útil de la retroalimentación sobre la contribución (Wexley y Yukl, 1990)

En suma, la teoría de la equidad y la del establecimiento de metas pueden ser reconocidas como una forma de acercamiento a las condiciones laborales de los empleados y su intercambio social, con el fin de mejorar el desempeño laboral en los cursos de actualización, en este caso el magisterio estatal.

CAPITULO II

A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El objeto de estudio de la presente investigación son las percepciones de equidad entre el gremio magisterial y la calidad de los contenidos impartidos en los cursos de actualización.

Los cursos de actualización es un polémico tema entre las autoridades y el gremio sindical, dado de que a los primeros les corresponde la rectoría de la educación y por lo tanto están obligados por la Ley General de Educación, así como por la Ley Federal del Trabajo a capacitar a su personal, mientras que el sindicato reconocido como representante de los maestros se encuentra en la necesidad de defender los intereses de sus agremiados, lo que viene a ser en muchas ocasiones un conflicto "simulado" entre estos dos organismos.

El maestro que no cuenta con un recurso adecuado que le permita reaccionar ante estos dos grupos, asume que el curso de actualización es obligatorio y sin derecho de réplica, pues sus derechos han sido "debidamente representados" por la autoridad sindical.

Por ello la actitud del maestro es de asistencia obligatoria, sin oportunidad de resultados adecuados a su contribución y por supuesto imposible de modificar sus contenidos, por lo tanto accede a su asistencia, pues sólo tiene dos alternativas el asistir o no, y al acceder a la última se encontrará con una problemática mayor que es el descuento del día que no asistió ó bien la persecución por sus autoridades inmediatas.

La calidad de contenidos que se imparten en los cursos de actualización son en ocasiones factores fundamentales para que un maestro asista o desista de hacerlo.

Las percepciones de equidad son determinantes en el bienestar personal y emocional de una persona en su ámbito laboral, ello se puede reflejar en la asistencia a los cursos de actualización, ya es favorable o desfavorablemente, por ello la necesidad de restablecer la percepción de equidad a partir de cambiar el objeto de su comparación, como mecanismo, mas apropiado para ello.

Así pues los elementos de calidad y de equidad así como la problemática educativa local de los cursos de actualización, originan una interrelación entre estas ideas, conduciendo a un problema de investigación, que a continuación se presenta: ¿influye la percepción de equidad y la calidad de los contenidos de los talleres de actualización, en el interés por participar en los cursos de actualización de educación primaria estatal?

A.-Preguntas de investigación

Para lograr el abordaje del presente estudio es necesario considerar una serie de preguntas de investigación, que nos han de dar la orientación y perfil de la investigación.

1. ¿Las percepciones de equidad influyen en el interés por participar en los talleres de actualización del docente de educación primaria estatal?
2. ¿Cambiar el objeto de comparación influye en interés por participar en los cursos de actualización?
3. ¿La calidad de los contenidos impartidos, influye en el interés por participar en la actualización del docente?
4. ¿Cuál de las dos principales variables tiene mayor relevancia en el interés por participar en los cursos de actualización docente?

B.-Objetivos de la investigación

La presente investigación pretende contribuir a la solución del problema ya especificado con anterioridad y para ello se ha diseñado el objetivo principal, que es:

Determinar que relación existe la percepción de equidad y la calidad de los contenidos con respecto a los cursos de actualización impartidos a nivel primaria en el Estado.

A su vez existen otros objetivos secundarios, los cuales son:

1. Evaluar si se restablece la percepción de equidad a partir de cambiar el objeto de comparación.
2. Analizar como incide la calidad de los contenidos impartidos en los cursos de actualización.
3. Analizar si hay o no diferencias sobre la participación de los sujetos en los cursos de actualización después del restablecimiento de la percepción de equidad.
4. Ampliar el alcance de la teoría de la equidad y del establecimiento de metas para la producción de conocimientos en el ámbito educativo.
5. Derivar estrategias que favorezcan el aumento de la participación en cursos y talleres de actualización.
6. Favorecer la publicación de la presente investigación para estimular la investigación científica en este ramo.

C. Hipótesis

Las hipótesis surgen de los objetivos y preguntas de investigación, una vez que han sido re evaluadas a raíz de la literatura, como una tentativa respuesta a la relación de las tres variables. Por lo tanto se establece que:

1) Hipótesis de investigación:

Restablecer la percepción de equidad a partir de cambiar el objeto de comparación y, la percepción de la calidad de los contenidos impartidos; predice el interés en la actualización en los maestros estatales.

La percepción de equidad y las percepciones de calidad de contenidos predice el interés en la actualización del magisterio estatal.

Es posible incrementar el interés en los talleres modificando la percepción de equidad mediante el cambio del objeto de comparación.

2) Hipótesis nula:

Restablecer la percepción de equidad a partir de cambiar el objeto de comparación y, una buena calidad de los contenidos impartidos; no predice el interés en la actualización en los maestros estatales.

La percepción de equidad y las percepciones de calidad de contenidos no predice el interés en la actualización del magisterio estatal.

No existe relación entre incrementar el interés en los talleres modificando la percepción de equidad mediante el cambio del objeto de comparación.

D.-Sujetos

La población que se seleccionó es el magisterio estatal de la ciudad de Chihuahua. Para ser considerado dentro de esta población fue necesario que tuviera algunas características, entre las cuales se encuentra que los sujetos participantes deben trabajar frente a grupo dado que los cursos de actualización son impartidos regularmente a los docentes, no así a los directivos.

Los educadores podrán trabajar en el turno matutino o vespertino, pero no únicamente en plaza nocturna, dado que ellos no tienen cursos de actualización periódicos.

Un requisito indispensable es que labore en primaria, pues el seguimiento y el tratamiento se realizarán únicamente a maestros de este nivel.

El tipo de plaza de base será considerado como requisito para ser incluido dentro del universo.

A partir de las anteriores condiciones se determinó que los sujetos de la población en total eran de 986, dado de que no se consideraron ni directivos, ni maestros con plaza de nivel primaria nocturna, así mismo como aquellos docentes con plaza interina.

E.-La muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se realizó a partir del paquete estadístico STATS, en donde se ingreso el número total de la población (986), resultando el cálculo en 67.95, habiéndose obtenido el tamaño se procedió a seleccionar la muestra.

El mecanismo para seleccionar la muestra fue de tipo cúmulos para ello se enumeraron las escuelas, dado de que se realizó por grupos (son 123 escuelas en la ciudad de Chihuahua del magisterio estatal) y se procedió a sacar cada uno de los cúmulos que iban a integrar la muestra, hasta que se completo el número total de la muestra.

Teniendo la cantidad del tamaño de la muestra (68) se realizó otro sorteo con una moneda con únicamente los sujetos que fueron seleccionados previamente y se dividió en dos grupos de acuerdo a la cara que les correspondía, para que el grupo uno sea el experimental y el otro el grupo de control. Quedando constituidos aleatoriamente por 34 sujetos cada uno de ellos ya sea el de control o experimental.

A las personas seccionadas se les reunió en sus diferentes escuelas y se les dio a conocer el propósito de la investigación, comentar la importancia que tiene la investigación para el mejoramiento de los cursos de actualización y resaltar la importancia de una participación consciente y sincera por parte de los maestros.

F.-Instrumentas

Para medir la variable dependiente, se utilizó una escala tipo Likert, para evaluar la actitud de los maestros hacia la actualización. En donde la actitud es una estructura permanente de comportarse hacia ciertos aspectos. Las respuestas de la escala consisten en diversos grados de intensidad que van desde siempre hasta nunca y las cuales son cuantificadas del 1 al 5 de acuerdo a menor o mayor interés en la actualización.

Las opciones de respuesta que se le ofrecieron al sujeto son:

- Siempre
- Casi siempre

- A veces
- Casi nunca
- Nunca

Se eligieron cinco tipos de respuesta porque con ello ofrecería mayor posibilidad de varianza. Los reactivos fueron veinticinco para envolver todos los aspectos de la variable y sus implicaciones.

La aplicación de este test y su resolución se da en un periodo de tiempo de 7 minutos, en el cual el aplicador administrará la escala y los sujetos contestarán dicho instrumento.

La confiabilidad en el instrumento es de .8677, considerando lo anterior podemos inferir que el instrumento puede ser aplicado en la investigación.

2. Instrumento de la Calidad de los contenidos

Para medir esta variable independiente se diseñó un diferencial semántico, en donde se consideraron para la elaboración de sus reactivos tres campos; la potencia, la evaluación y la acción.

Una de las características de este, instrumento es que el conjunto de reactivos tienen igual valor, es decir que un reactivo es lo mismo que cualquier otro y que el valor es por la intensidad.

La resolución, lectura y análisis de los encuestados se presentó en un intervalo de tiempo de 5 minutos.

Este instrumento fue validado por jueces que tienen el nivel de maestría, que llevó a replantear algunos reactivos, por una mejor dicotomía entre sus pares, el instrumento quedó definido a partir de algunas adecuaciones, quedando como se muestra en el anexo.

Esta compuesto por un total de 21 reactivos los cuales están dispuestos en forma

aleatoria, y tienen cinco opciones de respuesta. Así mismo cuenta con una ejemplificación de respuesta que oriente mejor a los sujetos.

3. Instrumento de la Percepción de equidad

Se utilizó una escala tipo Likert para medir la equidad entre los integrantes del magisterio estatal, para ello se estableció que la mejor forma de valorar las actitudes y percepciones acerca de la equidad, era sin duda este tipo de instrumento. Para su solución se utilizarán 7 minutos con la factibilidad de que se utilicen 5 minutos para dar aclaraciones.

Para cuantificar la variable independiente se diseñó un instrumento el cual consta de 25 reactivos que tienen cinco opciones de respuesta cada uno ellos, los cuales son:

- Completamente verdadero
- Verdadero
- Ni falso, ni verdadero
- Falso
- Completamente falso

Los valores de cada opción de respuesta fueron acordes al tipo de pregunta: a mayor percepción de equidad e interés por la actualización le correspondió un puntaje del 5 al 1; a menor percepción de equidad e interés por la actualización, se le asignó un puntaje del 1 al 5.

Al analizar los datos que arrojaba esta aplicación en un ensayo académico la confiabilidad es de .8622, posibilitando su aplicación en esta investigación

G.-Materiales

Para el trabajo en las situaciones experimentales, se utilizaron los siguientes recursos materiales:

- 3 Aulas
- 34 Sillas
- 7 Mesas
- 1 Pizarrón
- 7 Hojas ledger
- 3 Marcadores
- 1 Masking tape H.

H. Diseño

Durante la presente investigación se consideró que era necesario realizar un esbozo de cómo se iban a dar las relaciones entre las variables, implicando desde luego el cómo se iba a controlar la indagación y como se iban a procesar los datos, para ello se determinó realizar un diseño que cubriera estas expectativas ya señaladas con anterioridad 1 por ello el diseño con pretest y post-test y grupo de control es el mas indicado.

El esquema de éste, es como a continuación se muestra:

RG₁ 0₁ X 0₂

RG_c 0₁ -- 0₂

En donde:

R = Asignación al azar o aleatorización

G = Grupo de sujetos

X = Tratamiento

0 = Medición a los sujetos de un grupo

-- = Ausencia de tratamiento

Este diseño nos permite comparar al grupo de control y al otro grupo experimental, además de que si algo sucede y afecta a los sujetos experimentales entre el pretest y post-test, este algo también afecta a los sujetos del control, es decir si a un grupo le afecta al otro le sucede lo mismo y con la misma magnitud.

1.-Procedimiento

Investigación bibliográfica

Una vez planteado el problema de estudio, y cuando se evaluó su relevancia y factibilidad, el siguiente paso consistió en sustentar teóricamente el estudio. Esto implicaba analizar y exponer las teorías, enfoques teóricos, investigaciones y los antecedentes en general que se consideraron útiles para encuadrar el estudio.

La revisión de la literatura consistió en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que pudieran ser útiles para los propósitos del estudio, de donde se obtuvo información relevante a nuestro problema de investigación.

Iniciar la revisión de la literatura consultando a varios expertos en el tema y se acudió a fuentes secundarias o terciarias, y de este modo localizar y recopilar fuentes primarias, las cuales eran el objetivo de la revisión de la literatura.

Uno de los propósitos de la revisión de la literatura era analizar y discernir si la teoría existente y la investigación anterior sugerían una respuesta (aunque sea parcial) a la pregunta o preguntas de investigación, o bien, proveían una dirección a seguir dentro del tema de nuestro estudio.

De esta manera se pudo establecer que la que nos ofrecía una respuesta parcial a nuestra pregunta era la Teoría de la equidad y la Teoría del Establecimiento de Metas.

Diseño de los instrumentos

a) Interés en la actualización

Para el diseño del instrumento se consideró principalmente con respecto a lo que era esencial cuestionar del quehacer docente y su actualización, así como los parámetros e índices que se utilizarían para su medición.

La metodología seguida para la obtención de los reactivos y factores, fue en primera instancia la realización de un análisis exploratorio de las razones del por qué

existe falta de interés en la actualización. Este análisis exploratorio tenía como principal objetivo la unificación de criterios en cuanto a la semántica y sintaxis de los reactivos.

A partir del análisis de los factores se investigó que tipo de instrumentos se podrían usar para medir la actitud, por lo cual se diseñaron reactivos en forma de escala de Likert.

Una vez elaborados los instrumentos de interés en la actualización y de la percepción de equidad se procedió a su aplicación en una muestra representativa de los maestros estatales y federales del nivel pre-escolar y primaria, a un total de 140 en el mes de mayo del 2000 en un pre-test y un post-test durante un ensayo académico la confiabilidad en el instrumento en el pre-test fue de .8853, mientras que el post-test observo una confiabilidad de .8677, considerando lo anterior podemos inferir que el instrumento puede ser aplicado en la investigación

b) Instrumento de calidad de los contenidos

La elaboración del instrumento fue a partir de la revisión de la bibliografía para buscar si no existían antecedentes, y al comprobar la nula existencia en relación con esta temática, se procedió a la elaboración de éste; para ello se definió la variable calidad, posteriormente se buscaron los factores intrínsecos de esta conceptualización y como influyen, para lo cual se realizó un análisis exploratorio que nos proporcionaría la serie de indicadores a seguir, y se buscó cual era el mejor método para medir dichos indicadores.

El diseño de este instrumento consiste en un diferencial semántica, el cual contiene 21 ítems que permitirán al maestro encontrar una descripción precisa de la calidad de los contenidos que se imparten en los cursos de actualización.

c) Instrumento de percepciones de equidad

La aplicación del instrumento se realizó como se señaló con anterioridad en el mes de mayo del 2000, para ello se solicitó el apoyo de tres docentes para la aplicación del instrumento, a fin de evitar interferencias de cualquier aspecto sobre la información

solicitada.

Este instrumento tiene el tipo de escala Likert, el cual contiene un total de 25 indicadores que ofrecerá la posibilidad de describir la actitud que existe hacia la falta de equidad y en que grado de intensidad existe en su comunidad educativa.

En donde después de analizar los datos obtenidos se encontró que la confiabilidad en el pre-test es de .8430, mientras que en el post-test la confiabilidad es de .8622

Aplicación del pretest

Se aplicaron los instrumentos a los docentes que estaban dentro de la muestra para ello se determinó que fueran en tres escuelas, una de ellas estaría ubicada en la zona norte, otra en el sur y la última en el centro, estando establecido los locales, se procedió a la aplicación para ello se les citó a las 9:00 de la mañana, y se les señaló que lo único que necesitaban para contestar esta batería de herramientas era únicamente señalar lo que ellos percibían en su quehacer docente y que la importancia de este trabajo era enriquecer los cursos de actualización.

El tiempo de duración de este pretest es de 30 minutos el cual esta dividido en los siguientes intervalos:

1.- Instrucciones generales, se les señaló que el presente instrumento de investigación requiere de su colaboración, donde proporcionará información con el objetivo principal de realizar una tesis sobre las relaciones laborales y cursos de actualización.

Además de que éstos cuestionarios y sus resultados serán manejados con ética científica, y en donde sus respuestas serán confidenciales y anónimas, por lo cual no será necesario anotar su nombre, sólo un pseudónimo.

Si tienen alguna pregunta realícenla, para que ayude a resolver su duda. Agradezco de antemano su valiosa participación (tiempo aproximado 5 minutos)

2.- Aplicación del pretest, se les entregó el documento y procedieron a contestarle (tiempo aproximado 24 minutos)

3.-Recepción de pretest, se recibieron los documentos (tiempo 1 minuto)

Aplicación del tratamiento

Se citó a los maestros de la muestra del grupo experimental que en total son 34, para los cuales se pretendía restablecer su percepción de equidad, a partir de cambiar el objeto de comparación, pues en está se señala que los sujetos estarían especialmente interesados en información concerniente a las opiniones y .habilidades de sus similares, la que le permite evaluar su propio ajuste a las nuevas situaciones. Por lo tanto el docente se compararía con personas que presenten similitud con él en la percepción de falta de equidad, o con aquellas que se encuentren en un proceso de ajuste o con las que se sienta similar en algunas áreas, para luego compararse con ellas en sus percepciones de equidad.

Además, no se limitaría a describir las comparaciones que hace el sujeto con individuos similares a él, sino también las que realiza con otros de habilidades o características muy dispares a las suyas, las cuales tendrían efectos muy importantes en el restablecimiento de la percepción de equidad por ello se estableció como punto de comparación los maestros federales de la ciudad de Chihuahua.

El tratamiento consiste en un autoanálisis de sus contribuciones con relación a los maestros federales, para lo cual se ofreció un taller conferencia de cuatro horas en donde a los sujetos se les presentó las retribuciones que perciben los maestros federales, así como sus contribuciones y la importancia de la carrera magisterial en ese subsistema. A partir de lo presentado el docente se compararon sus retribuciones y contribuciones que percibe en relación con los maestros federales.

El desarrollo del tratamiento consiste en:

1.-Se les dio la bienvenida a todos los maestros que forman parte del grupo experimental y se les dio a conocer el objetivo de reunir a todos ellos en ese lugar.

2.-Hicieron una lista de todos los grupos a los que pertenecen.

3.-Buscaron la similitud con sus compañeros en razón de las listas anteriores.

4.-Se señalaron como grupo similar a la que pertenecen todos el magisterio estatal.

5.-Se les cuestionó:

a) ¿En qué grado es importante pertenecer al grupo de maestros estatales?

6.-Exposición acerca de las retribuciones de los maestros federales.

7.-Revisaron un talón de cheque de un maestro federal

8.-Se les preguntó

a) ¿Cómo cree que ve el maestro federal a los maestros estatales?

9.-Entrevistaron a un maestro federal invitado acerca de la carrera magisterial.

10.-Se les cuestionó a los sujetos experimentales:

a) ¿Qué ventajas tiene usted con relación a los maestros federales?

b) ¿Qué cosas le molestan, le dan miedo, lo intrigan que se puedan aplicar en el sistema estatal?

c) ¿Qué cosas de los maestros federales están en desventaja con los maestros estatales?

d) ¿Cuáles ventajas tiene con respecto a los maestros federales?

Se espera que este tratamiento tenga el efecto esperado que consiste en que los maestros cambien su objeto de comparación y que de esta manera se restablezca su percepción de equidad.

Aplicación del post-test

Después de la terminación del tratamiento los sujetos del grupo experimental contestaron nuevamente la batería de instrumentos, mientras que los docentes del grupo de control contestaron al día siguiente la encuesta.

La resolución del post-test se realizó en un periodo de 30 minutos, el cual se dará en tres intervalos:

1.- Instrucciones generales, se les indicó que se realizó una encuesta para conocer sus inquietudes acerca de los cursos de actualización (tiempo 5 minutos aproximadamente)

2.- Aplicación del post-test, se les entregó la encuesta la cual es respondida en forma individual por cada uno de los sujetos de la muestra. (Tiempo 24 minutos aproximadamente)

3.-Recepción de encuesta, se les pide que volteen su encuesta como vayan terminando y se recuperará al término del tiempo señalado con anterioridad. (Tiempo 1 minuto)

Analizar los datos

Se codificaron todos los datos de los instrumentos y se capturaron en el paquete estadístico SPSS, para posteriormente realizar un análisis estadístico que llevará a conclusiones científicas, las herramientas estadísticas que se utilizaron son t de Student, el cálculo del coeficiente de Alfa-Cronbach, el análisis de regresión múltiple y análisis factorial. Con lo cual podríamos obtener nuestras conclusiones a esta investigación.

CAPITULO III

Resultados

Del procesamiento de la información se desprenden los siguientes resultados, los cuales se presentan divididos en tres secciones, en la primera se presentan una serie de observaciones, producto de un análisis factorial, además del análisis del instrumento; en la segunda, partiendo de los resultados anteriores se relatan los principales hallazgos basados en la interpretación de los coeficientes de correlación y el valor estadístico de la prueba de t de Student sobre las hipótesis planteadas, además de la regresión múltiple y por último los datos sociodemográficos que describen a la población.

Lo expuesto aquí como producto, son los resultados requeridos para concluir en este punto nuestro trabajo de investigación. Cabe sin embargo la aclaración de que, pese a presentar resultados que en su gran mayoría son positivos satisfacen los objetivos que se trazaron, no se ofrecen como concluyentes del tema de investigación, sino que se sugiere ahondar en éste, pudiendo tomar como referencia estos resultados, para futuros trabajos relacionados con el mismo.

a) Análisis de la confiabilidad de los instrumentos y de factores

1.- Instrumento

Como objetivo importante se fijó el verificar la confiabilidad de los instrumentos empleados para evaluar el interés en la actualización de los docentes, la calidad de los contenidos y la percepción de equidad.

En la variable de equidad se encontró una confiabilidad alpha de Cronbach de .8467, con un número total de 25 ítems, esto implica que se puede utilizar con toda confianza los resultados que dicho instrumento aporta.

Mientras la variable de interés en la actualización obtuvo un mayor nivel de confiabilidad de alpha de Cronbach que es de .9061 lo que nos lleva asumir que esta tiene una buena confiabilidad.

Por último se midió la confiabilidad de calidad de los contenidos, se encontró que la confiabilidad de Alpha de Cronbach es de .9112 concluyendo que es altamente confiable.

Con lo anteriormente descrito podemos señalar sin temor a equivocarnos que el instrumento tiene una alta confiabilidad y que por lo tanto se puede aplicar en diferentes ámbitos, siempre y cuando se realice una adaptación de acuerdo a las condiciones de la comunidad que se le va aplicar.

2.-Análisis de factores

Se realizó el análisis de factores el cual nos permitiría conocer como se agrupan los diversos reactivos de cada instrumento en una dimensión consistente, además de poder explicar el fenómeno social con mayor precisión, y agrupar varios ítems en un solo factor, reduciendo de esta manera el número de variables, ayudándonos a localizar e identificar las unidades o propiedades básicas que fundamentan las pruebas y medidas.

Para realizar este análisis se utilizaron algunos criterios predeterminados entre ellos estimar la solución inicial se consideran aquellos factores con valores de Eigen mayores a 2.00, determinando de esta manera el criterio para calcular el número de factores a ser extraídos, el método fue de componentes principales, así mismo el método de rotación varimax y los reactivos con una carga factorial mayor de .40, dado de que nos ofrecía un coeficiente de determinación del 16 %.

a) percepción de equidad

Tabla 1

No. Reactivo	Pregunta	Media	Desviación Estándar	Carga factorial
6	Se siente desventaja cuando comparan su trabajo con sus compañeros	3.5294	1.1778	.497
8	Le comparan con otro compañero de manera desfavorable aunque haga el mismo trabajo	3.9118	1.0753	.468

19	Las llamadas de atención son más fuertes que las de sus compañeros	3.6176	1.1848	.489
13	Le tratan diferente cuando solicita un permiso	3.9559	1.1773	.530
14	Al llegar tarde le llaman la atención más fuerte que a los demás	3.8382	1.1796	.523
15	Le dan reconocimientos afectivos sus autoridades por su trabajo	3.7353	1.1279	.515
16	No obtiene permisos con la misma facilidad que sus compañeros	3.3676	1.2082	.662
17	Le descuentan económicamente cuando falta y a sus compañeros no	3.9706	1.2810	.709
18	Los directivos reconocen su participación en actividades extra clase	3.5294	1.1260	.639
19	Es desigual la exigencia laboral a todo el personal	3.6912	1.2002	.715
20	La repartición de grupos no es equitativa	3.8429	1.2249	.489
21	Lo tratan injustamente sus compañeros	3.9412	1.1955	.486
22	Las opiniones que da usted no son tomadas en cuenta	3.9412	1.1181	.584
23	Le cargan el trabajo a usted, aunque todos pueden hacerlo	3.8382	1.1145	.401
25	No tienen los mismos derechos que sus compañeros	4.0147	1.1653	.597

La primera variable que se analizó fue la de percepción de equidad donde se encontraron dos factores, el primero se le nombró "Equidad desfavorable", los reactivos que describen a este factor, son los que, desde el punto de vista del docente, se refieren a aspectos de amplia contribución y pobre retribución.

Como se puede percibir las preguntas están directamente relacionadas a la condición de Equidad desfavorable. Este factor tiene una confiabilidad de Cronbach de .8520

Tabla 2

No. Reactivo	Pregunta	Media	Desviación Estándar	Carga factorial
1	La percepción salarial esta acorde a los que se desempeña	3.5229	1.2902	.638
2	Hay diferencias económicas entre los maestros de su mismo grado educativo	3.0882	1.3901	.678
3	Tiene reconocimiento académico por sus autoridades	3.3529	1.3017	.557
4	Obtiene beneficios diferentes que los de sus compañeros	3.5735	1.0833	.574
5	Le otorgan permisos sin dificultad al igual que a sus compañeros	3.4265	1.3080	.537
7	Es equitativo el salario con su preparación profesional	3.3529	1.3468	.524
9	Recibe ascenso por su desempeño	2.9706	1.3710	.633

El segundo constructo factorial se le denominó "Equidad favorable al sujeto" y nos ofreció una confiabilidad de .7184 en donde podemos considerar que el valor resultante es satisfactoriamente confiable.

Entendemos el factor de equidad favorable al sujeto como situación en la que el sujeto percibe que es gratificado de acuerdo a las condiciones de contribución, por lo cual el docente no percibe que exista falta de equidad.

b) Calidad de los contenidos

Tabla 3

	Media	Desviación estándar	Carga factorial
Enfadados-agradables	3.4412	1.2018	.709
Pobres-ricos	3.5294	1.0855	.559
Innecesarios-necesarios	3.6324	1.0496	.519
Autoritarios-democráticos	3.5147	1.1781	.512
Exactos-inexactos	3.5000	1.1263	.584
Negativos-positivos	3.6618	.9559	.505

Sensatos-insensatos	3.7206	1.0343	.734
Vagos-concretos	3.5441	1.0711	.694
Opacos-brillantes	3.7206	1.0906	.770
Imprudentes-prudentes	3.7059	.9472	.460
Grandes-pequeños	3.7500	.9981	.686
Buna calidad-mala calidad	3.4118	1.0822	.427

Para los factores de calidad de los contenidos se utilizó el mismo procedimiento que para el análisis factorial de la percepción de equidad, a partir de ello se encontraron dos factores el primero que se le nombró "Contenidos Evaluativos", ya que efectivamente éste describe actitudes concretas y criterios generalizados que se pueden calificar de los contenidos en un curso o taller de actualización.

Este factor obtuvo una confiabilidad de Alpha de Cronbach de .8733 lo cual es altamente positivo, con una cantidad de 12 indicadores.

Tabla 4

	Media	Desviación estándar	Carga factorial
Motivadores-desmotivadores	3.4412	1.0842	.743
Activos-pasivos	3.0588	1.1181	.742
Confiables-desconfiables	3.5147	1.1394	.649
Buenos-malos	3.4853	1.1781	.512
Eficientes-deficientes	3.3088	1.0546	.667
Útiles-inútiles	3.7794	1.1176	.479

El segundo factor se le denominó "Contenidos Activos". En éste factor se puede apreciar como los docentes coinciden en que los contenidos tienen rasgos semejantes que favorecen la participación del sujeto, tales como activos, confiables, buenos, eficientes y que tengan utilidad al sujeto. Los criterios a calificar se encuentran en la tabla 4.

La confiabilidad de Cronbach de éste factor es de .8181 lo cual es confiable significativamente, porque nos permite saber que los reactivos de dicho factor son consistentes entre sí.

C) Interés en la actualización

Tabla 5

No. Reactivo	Pregunta	Media	Desviación Estándar	Carga factorial
7	Trata de distorsionar el tema relacionado con el curso, para que el tiempo pase de manera rápida	4.1765	1.0969	.715
8	Considera importante asistir a los cursos de actualización a pesar de lo agotador de ellos	3.9412	1.0204	.638
10	Asiste a los cursos de actualización para perder clases con sus alumnos	4.2206	1.1309	.857
12	Los cursos de actualización aumentan sus percepción económica	4.5147	.8374	.787
13	Atiende todas las invitaciones a los cursos de actualización	4.2059	1.0867	.660
14	En los cursos de actualización a los que asiste, procura alargar el receso	3.7794	1.0906	.623
15	Los cursos de actualización son necesarios	4.3088	1.1484	.418
21	Asiste a los cursos de actualización para dar una imagen de buen maestro ante los padres de familia	4.1324	1.1484	.786

Para la variable dependiente que es el interés en los cursos de actualización se realizó un procedimiento de análisis de factores ya descrito con anterioridad. Del cual se obtuvieron dos factores, el primero se nombró "interés aparente" el cual piensa que la asistencia es importante, pero no la disfruta con actividades de participación. No es innovador, pues tiene actitudes negativas hacia la actividad de taller. Ver tabla 5.

Cuando hablamos de interés aparente nos referimos a aquellos docentes que van a los cursos de actualización pero sin ninguna pretensión motivacional, sólo el interés económico; en ellos lo importante es su asistencia sin aportar absolutamente nada, sólo su presencia física.

Éste factor tiene una confiabilidad de Alpha de Cronbach de .8034 con un total de

8 reactivos.

Tabla 6

No. Reactivo	Pregunta	Media	Desviación Estándar	Carga factorial
2	Los temas que se imparten en los cursos de actualización cubren sus expectativas	3.9559	1.0285	.640
3	Tiene participación en los temas que se imparten en los cursos de actualización	3.0559	.9213	.654
11	Le gusta participar en los cursos de actualización	3.8235	1.1322	.632
18	Sus compañeros le estimulan a participar en los cursos de actualización	3.5588	1.4077	.641
19	Asiste a los cursos por quedar bien con sus superiores	4.2353	1.1079	.565
20	Asiste a los cursos de actualización por interés personal	3.9706	1.1714	.473
22	Cree que los cursos de actualización son beneficios para el maestro	3.9118	1.0328	.485
23	Realmente los cursos de actualización son motivantes para usted	3.7647	1.0806	.416

El segundo factor se le llamó "Interés intrínseco" que comprende las preguntas de la tabla 6, en ellos los docentes asistían con un objetivo primordial, ya sea para aprender, para verse con amigos o bien para quedar bien con sus superiores.

Contiene 8 reactivos agrupados en el factor de interés intrínseco de las cuales el coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach es de .8157

C) Análisis de correlación

Tabla 7
Correlations

	Contenidos evaluativos	Contenidos activos 1	Interés aparente 1	Interés intrínseco
Contenido: Pearson correlation evaluativo, Sig. (2-tailed)	1.000	.864**	.110	.416**
N	69	68	68	68
Contenido: Pearson correlation evaluativo, Sig. (2-tailed)	.864*	1.000	.065	.464*
N	68	68	68	68
Interes Pearson correlation evaluativo, Sig. (2-tailed)	.110	.065	1.000	.225
N	68	68	68	68
Interes Pearson correlation evaluativo, Sig. (2-tailed)	.416*	.464*	.244*	1.000
N	68	68	68	68

En esta tabla 7 se puede observar una correlación significativa entre contenidos evaluativos e interés intrínseco con una $r = .416$ ($p = .0001$)

Así mismo se observa en la tabla 7 una correlación significativa entre interés intrínseco y contenidos activos obteniéndose una $r = .464$ ($p = .0001$)

Tabla 8
Correlations

	Interés aparente 2	Equidad desfavorable 2	Equidad favorable 2	Contenidos evaluativos 2	Contenidos activos 2
Pearson Correlation					
Interés aparente 2	1.000	.101	.164	.232	.323
Equidad desfavorable 2	.101	1.000	.286	.271	.127
Equidad favorable 2	.164	.286	1.000	.506	.393
Contenidos evaluativos 2	.232	.271	.506	1.000	.605
Contenidos activos 2	.323	.127	.393	.605	1.000
Sig. (1- tailed)					

** Correlation es significant at the 0.01 level (2-tailed)

* corretation is significant al the 0.05 level (2-tailed)

Interés aparente 2		.207	.090	.028	.004
Equidad desfavorable 2	.207		.009	.013	.151
Equidad favorable 2	.090	.009		.000	.000
Contenidos evaluativos 2	.028	.013	.000		.000
Contenidos activos 2	.004	.151	.000	.000	
N					
Interés aparente 2	68	68	68	68	68
Equidad desfavorable 2	68	68	68	68	68
Equidad favorable 2	68	68	68	68	68
Contenidos evaluativos 2	68	68	68	68	68
Contenidos activos 2	68	68	68	68	68

En la tabla No.8 se puede apreciar algunas correlaciones existentes entre algunos factores después del post-test, en donde los contenidos evaluativos del post-test tiene una correlación significativa con el interés aparente, obteniéndose una $r = .232$ ($p = .028$) lo cual nos indica que lo que se puede medir por los maestros de los contenidos esta en relación directa a medida que se asigna mayores puntuaciones a los contenidos evaluativos aumentan los puntajes en interés aparente positivamente y significativamente.

Los contenidos activos tienen una correlación directa positiva y significativa con el interés aparente a los cursos de actualización, siendo que $r = .323$ ($p = .004$).

Otra correlación que se puede encontrar en esta tabla es la que se manifiesta entre los contenidos evaluativos y la percepción de equidad desfavorable, donde $r = .271$ ($p = .013$).

En lo que se refiere a la percepción de equidad favorable los sujetos mostraron una correlación significativa con los contenidos evaluativos, con una estimación de $r = .506$ ($p = .0001$) lo cual nos indica que es la fuerte correlación existente.

Además se presentó otra correlación significativa entre la percepción de equidad y los contenidos activos con una $r = .393$ ($p = .0001$)

D) Prueba t de Student

Para hacer el análisis estadístico de los datos se determinó que se debería utilizar la t de Student, dado de que se trabajó con muestras pequeñas y además esta nos permitiría comparar medias.

Para realizar el análisis de las hipótesis se diseñó el siguiente diagrama que nos permitiera más fácilmente manipular las variables, hipótesis e incluso las relaciones.

Grupo experimental

1 tratamiento 2
3 4

Grupo de control

Se decidió que lo principal era establecer si los grupos eran homogéneos en sus medias de las tres variables, por lo cual se planteó de la siguiente manera la hipótesis nula:

El grupo de control y el grupo experimental antes de darse algún tratamiento tienen una media estadística diferente en la percepción de equidad, calidad de los contenidos e interés en la actualización.

Esta hipótesis se establecería de la siguiente manera:

$H_a = X_1 \text{ diferente } X_3$

$H_i = X_1 = X_3$

Los datos que resultarían del análisis de la t de Student de muestras independiente dado de que se estaba trabajando con dos muestras pero que vienen de la misma muestra, se pudieron aseverar que definitivamente los datos rechazaban la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, el resultado de este análisis estadístico sería de:

Equidad $F = .052 (p = .820) t (66) = .207 (P = .837)$

Interés en la actualización $F = 2.352(p = .130) t (66) = .211 (P = .834)$

Calidad de los contenidos $F = .319 (p = .574)1(66) = 1.607 (P = .113)$

Así pues, los grupos antes de cualquier tratamiento son homogéneos lo cual nos permite trabajar con ellos.

Otro de los aspectos necesarios para asegurar mayor validez interna del diseño era comprobar que no existiera diferencia entre el pretest y el post-test del grupo de control, ya que de lo contrario podríamos afirmar que las diferencias entre ambos grupos en el post-test podían deberse a la influencia de variables extrañas y/o al proceso de medición y no necesariamente debido al tratamiento.

Para lo cual se diseñó una hipótesis estadística que se plantea de la siguiente manera:

Las medias de la percepción de equidad y de interés en la actualización se modificaron en el pretest y post-test en los sujetos del grupo de control.

$H_0 = X_3 \text{ diferente } X_4$

$H_1 = X_3 = X_4$

Para realizar este análisis se procedió a revisar las diferencias en las medias de los sujetos y se descubrieron los siguientes datos:

Equidad $t(33) = .046 (P = .963)$

Interés en la actualización $t(33) = .561 (P = .567)$

Por los datos anteriores entendemos que la hipótesis nula es rechazada, y que por lo tanto los puntajes de la media de la percepción de equidad, así como de interés en la actualización no se modificaron en el grupo de control al comparar el pretest y post-test.

La hipótesis principal que se planteó es si funcionó o no el tratamiento experimental que se les aplicó a los sujetos del grupo experimental, para ello se estableció la hipótesis nula de la siguiente manera:

Restablecer la percepción de equidad a través de cambiar el objeto de

comparación, no provoca diferencias en los puntajes de medias en el interés de los maestros por participar en cursos y talleres de actualización.

O bien de la siguiente manera:

$$H_0 = X_1 = X_2$$

$$H_1 = X_1 \text{ diferente } X_2$$

A raíz de ésta hipótesis se procedió a realizar un análisis estadístico de t de student el cual ofrece la siguiente información.

$$\text{Equidad } t(33) = 6.109 \text{ (P} = .0001)$$

Este dato nos permite aseverar que rechazamos la hipótesis nula en lo que se refiere a la percepción de equidad, asegurándonos que si existieron diferencias entre sus valores de media de los sujetos en la percepción de equidad antes y después del tratamiento, por lo cual tenemos la seguridad que el tratamiento modificó las percepciones de equidad cambiando el objeto de comparación de los sujetos, por lo cual se consideró prudente el continuar el análisis.

Posteriormente se revisó si el efecto del tratamiento incidió directamente sobre el interés en la actualización, encontrándose que la hipótesis nula sería rechazada, con un valor t de:

$$\text{Interés en la actualización } t(33) = 4.382 \text{ (P} = .0001)$$

Por lo tanto se puede aseverar que la hipótesis de investigación es la que se acepta en razón de lo anteriormente expuesto.

INTERES EN LA ACTUALIZACIÓN DEL GRUPO EXPERIMENTAL

Post test 108.11

Pre test 103.94

En búsqueda de una explicación más específica de los datos se procedió a realizar la t de Student entre los factores de los diversos instrumentos; para lo cual, se determinó que el proceso analítico sería de la misma manera que en las variables de percepción de equidad, interés en la actualización y de calidad de los contenidos.

El análisis se inicia desde obtener si los grupos de la muestra son iguales en sus medias para todas las variables, para lo cual se utiliza una t de Student de muestras independiente para los 6 factores, antes de realizar el tratamiento, obteniéndose los siguientes resultados:

Las percepciones de equidad desfavorables entre los sujetos del grupo experimental son significativamente semejantes a los sujetos del grupo de control.

$$F = .025 (P = .875) \quad t(66) = .963 (P = .339)$$

Así mismo, se establece que los sujetos del grupo experimental tienen puntajes similares con los del grupo de control en cuanto a las percepciones de equidad favorable.

$$F = .342 (P = .561) \quad t(66) = -1.007 (P = .318)$$

En cuanto a lo que se refiere a la variable de interés en la actualización y donde se determinaron dos factores, se asumió que: Los sujetos del grupo de control y del experimental son significativamente equivalentes en los puntajes de la media en lo que se refiere al interés aparente en el pre test, dado de que

$$F = 1.865 (P = .177) \quad t(66) = .375 (P = .709)$$

Posteriormente, se advirtió que en interés intrínseco los sujetos de ambos grupos tienen medias similares, en donde

$$F = .898 (P = .347) \quad t(66) = .707 (P = .482)$$

Por otra parte, para los factores de la calidad de los contenidos se consideró pertinente revisar la equivalencia entre ambos grupos, obteniéndose los siguientes resultados:

Los contenidos evaluativos de los sujetos del grupo experimental como del control en lo que se refiere a los puntajes de la media son homogéneos al 10% de error, pues el valor de:

$$F = 1.464 (p = .231) \quad t(66) = 1.702 (P = .093)$$

Los sujetos del grupo de control y los del grupo experimental en lo que se refiere a los puntajes de la media en cuanto al contenidos activos, se encontró que son muy equivalentes, pues se obtiene una

$$F = 2.739 (P = .103) \quad t(66) = 1.718 (P = .090)$$

Habiéndose encontrado que los sujetos del grupo de control como los del experimental en sus medias son similares se decidió revisar si el tratamiento impartido a los sujetos del grupo experimental producía un cambio en los puntajes de la media.

La equidad desfavorable entre los sujetos del grupo experimental se modificó después del tratamiento, dado de que

$$T(33) = 3.368 (P = .002)$$

En lo que se refiere a la equidad favorable fue significativo el tratamiento entre los sujetos del grupo experimental, obteniéndose

$$T(33) = 7.396 (P = .0001)$$

El análisis que se realizó a continuación era con relación a si cambia el interés en la actualización después del tratamiento, consiguiéndose los siguientes resultados.

Entre los sujetos del grupo experimental de interés aparente, fue significativo el cambio después del tratamiento, pues el valor que se obtuvo fue

$$T(33) = 2.505 (P = .017)$$

Los puntajes del factor de interés intrínseco nos permitieron asumir que el tratamiento había tenido éxito, dado de que el resultado fue de

$$T(33) = 5.605 (P = .0001)$$

Por lo tanto un examen cuidados muestras nos ha permitido establecer que el tratamiento significativo entre los sujetos del grupo experimental y que por tanto se establece que la hipótesis nula es rechazada.

E) Análisis de Regresión múltiple

El primer paso en el análisis de regresión múltiple es crear una nueva ecuación que nos permita predecir la variable dependiente (interés intrínseco en el post-test) a partir de las variables independientes, el modelo de la ecuación quedaría de la siguiente manera:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

En la tabla 9 en el modelo 3 se puede señalar que antes de darse algún tratamiento, las perspectivas de los sujetos sobre los contenidos evaluativos en el pre-test podrían predecir su interés intrínseco a los cursos de actualización con un grado de significatividad .001.

En la misma tabla en el modelo 4 los contenidos participativos predicen el interés intrínseco a los cursos de actualización con una grado de significatividad de. 056 y con una B std = .423

Esta tabla 10 establece que el modelo 3 puede predecir un 20.1 % o lo que es lo mismo una $R^2 = .201$ del interés intrínseco en el pre-test; así mismo el modelo 4 en el pretest nos permite predecir el interés intrínseco, con una potencia de 24.6 % del total de la varianza de la asistencia voluntaria a los cursos de actualización.

F) Datos sociodemográficos

Tabla 11
ANTIGÜEDAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
0 a 5 años	3	4.4	4.4	4.4
6 a 10 años	14	20.6	20.6	25.0

11 a 15 años	18	26.5	26.5	51.5
16 a 20 años	25	36.8	36.8	88.2
21 a 25 años	7	10.3	10.3	98.5
26 o más	1	1.5	1.5	100.0
total	68	100.0	100.0	

Como se percibe en la tabla 11 las frecuencias de antigüedad la mayor parte de la muestra se encuentra entre 6 y 20 años con un porcentaje del 84 %, mientras que la moda esta entre 16 a 20 años, lo cual nos permite inferir que la muestra tiene características y experiencias similares en la mayoría de la muestra.

Tabla 12
ESCOLAR

Escolaridad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulativo
Normal básica	6	8.8	8.8	8.8
Normal superior	13	19.1	19.1	27.9
Licenciatura o equivalente	41	60.3	60.3	88.2
Postgrado	4	5.9	5.9	95.1
Otros estudios	4	5.9	5.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

En la tabla 12 se presentan las frecuencias de la escolaridad de la cual podemos encontrar que la mayoría de ellos se encuentran con una preparación académica de nivel de Licenciatura, y donde el primer percentil se encuentra en el normal superior, mientras que el segundo y tercer nivel esta ubicado en la licenciatura, lo cual nos viene a reafirmar lo anteriormente expuesto.

Tabla 12
ESTADO CIVIL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Casado	44	64.7	64.7	64.7
Soltero	17	25.0	25.0	89.7
Unión libre	6	8.8	8.8	98.5
Otros	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

En 10 que se refiere a la situación actual de su estado civil se presenta que los sujetos en su gran mayoría presentan una estabilidad social, emocional y económica, dado de que el 64.7 % están casados. (Ver tabla 12)

Es notorio ver como la mayoría de los docentes rechazan una situación fuera del matrimonio, dado de que sólo el 8.8 % de la población consideran la unión libre como estado civil.

Tabla 13
SUELDO

Sueldo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
25 horas	15	22.1	22.1	22.1
36 horas	32	47.1	47.1	69.1
42 horas	21	30.9	30.9	100.0
total	68	100.0	100.0	

Los docentes de la muestra se encuentran bien situados con relación a su percepción económica, dado de que reciben un salario mínimo de 25 horas lo cual actualmente se encuentra ubicado en una percepción económica quincenal de \$2, 200,00 que corresponde a tres salarios mínimos de acuerdo a la zona A. (Ver tabla 20)

El 47.1 % de la muestra recibe quincenalmente una percepción económica de 4 salarios mínimos de la región A de acuerdo a la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, mientras que el tercer grupo se encuentra entre 5 a 8 salarios, dado de que ello se rigen por un diferente tabular en el cual se incluyen años de antigüedad y escalafón horizontal, este grupo esta conformado por el 30.9 % de la muestra.

Por último es necesario observar como se distribuyen los docentes de antemano sabemos que los docentes contaban con plaza base y estos tenían cuando menos una plaza.

Tabla 14
NUMERO DE PLAZAS

No. De plazas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulativo
1.00	63	92.6	92.6	92.6
2.00	4	5.9	5.9	98.5
3.00	1.	1.5	1.5	100.0
total	68	100.0	100.0	

La mayoría de los maestros cuentan con licenciatura de la UPN dado de que le pagan 42 horas, con lo cual no pueden cubrir otra plaza, por la condición de incompatibilidad de horas, por ello el 92.6 % es representativo del número de plazas y del salario devengado.

INTERPRETACION DE RESULTADOS

La presente investigación establece como punto central la relación existente los juicios de equidad y el interés por participar en la actualización. Es necesario señalar

que el juicio de equidad que fija el individuo es del todo subjetivo; sin embargo, para su estimación tiene una guía objetiva y es el comparar la relación de sus retribuciones y contribuciones con las de relaciones y contribuciones de otras personas, por lo cual se estableció la siguiente hipótesis el restablecer la percepción de equidad a través de cambiar el objeto de comparación, provoca diferencias en los puntajes de medias en el interés de los maestros por participar en los cursos y talleres de actualización.

Se tomaron 68 docentes del sistema estatal de la ciudad de Chihuahua de los cuales 34 formaron el grupo de control y los otros el grupo experimental, Al grupo de control no se les dio ningún tratamiento, mientras que a la segunda mitad se les proporcionó un tratamiento el cual le permitiera compararse a sujetos del grupo experimental, con un maestro del sistema federalizado tanto en sus retribuciones como en sus contribuciones. Los resultados demostraron que a quienes se les suministró tratamiento y restablecieron su percepción de equidad a partir de la comparación con otro sujeto aumentaron considerablemente su interés en participar en los cursos de actualización. Lo cual nos lleva a reafirmar que el restablecimiento de la percepción de equidad le permite al sujeto manifestar mayor interés en la participación en los cursos de actualización.

Con todo lo anterior podemos asumir que el tratamiento efectivamente tuvo efecto, pero no podemos de ninguna manera concluir que tan duradero sea.

Es preciso señalar que entre los sujetos del grupo experimental la percepción de equidad aumentó considerablemente con el tratamiento lo cual, nos permite inferir que el tratamiento más que restablecer la percepción de equidad la fortaleció y como consecuencia induce a que los sujetos manifiesten más interés por participar en los cursos o talleres de actualización.

Es notorio como los docentes que asisten a los cursos de actualización asumen una postura con referencia a la calidad de los contenidos, en donde encuentran que son administrativos o de formación de sus estructuras didácticas- pedagógicas, lo cual equivale a cada uno de los factores encontrados al instrumento que se utilizó para medir esta variable, pues mientras los que sienten desventaja en sus percepciones de equidad asumen un desprecio a estos y los que se sientan sobre compensados asumen el

compromiso de estarse actualizando.

Así mismo los resultados de la presente investigación nos permiten encontrar que a partir de una regresión múltiple podemos observar lo que señalaba en el anterior párrafo que los contenidos evaluativos y los contenidos activos tienen un fuerte poder predictivo. Lo cual nos señala que si queremos realmente aumentar el interés en la actualización es necesario revisar la verdadera calidad de los contenidos que se están ofreciendo en los cursos o talleres de actualización.

El realismo de la investigación depende de la credibilidad del procedimiento. A juzgar por las respuestas del cuestionario y por las respuestas posteriores al tratamiento se asume que fue completamente efectivo; basado en que ninguno de los sujetos sintió que estaba participando en un experimento, por lo tanto puede afirmarse que el experimento era alto en realismo experimental, porque todos juzgaron que estaban participando en un taller de actualización y que las encuestas eran para evaluar los cursos de actualización que se imparten actualmente.

La hipótesis nula fue rechazada por los resultados obtenidos, por lo tanto los sujetos del grupo experimental restablecieron sus percepciones de equidad y su interés en la actualización, mientras que el grupo de control no restableció su percepción de equidad, ni aumento su interés por participar en los cursos o talleres de actualización.

La teoría de Adams establece que existen dos formas de percibir la equidad, ya sea favorable o desfavorable en la cual los sujetos o individuos son copartícipes en esa relación.

En la presente investigación efectivamente se encontraron dos formas o factores, en el instrumento de los cuales, el primero media una percepción de equidad desfavorable, en donde los sujetos se sentían injustamente tratados entre sus iguales. "Cuanto mayor sea la diferencia de esta relación con la de las personas comparadas, tanto mayor será la desigualdad percibida" Wexley y Yukl (1990)

La percepción de equidad favorable al sujeto que es el otro factor, señala que el sujeto se sentía cómodo con esa relación, ya que él no percibía un sentido de injusticia o

falta de equidad; dado de que sus comparaciones con otros eran equitativos, "Si la razón de resultados a insumos de un empleado es igual a la razón para la persona o personas comparables, se percibe un estado de equidad por parte del empleado" Wexley y Yukl (1990)

Mientras que en la variable calidad de los contenidos podemos señalar dos factores; el primer factor es el de los contenidos evaluativos, es bien conocido que en nuestros países sobre todo aquellos que tenemos el sistema capitalista lo que interesa es el producto más que el proceso, y siempre estamos evaluando los cursos de acuerdo a nuestras expectativas como de buena o mala calidad, "Paradójicamente una parte importante de la calidad de los contenidos se refleja en un conservadurismo a partir de los resultados, mismos que hablan por sí solos" (Merino, 1998)

El segundo factor se basa más en la actividad misma y que por lo tanto sus bases se encuentran cimentadas en el proceso, en ella las alteraciones que se produzcan en el sujeto son determinantes, los reactivos agrupados indican que la calidad de los contenidos es determinante de acuerdo a la utilidad que le pueda brindar "Por el momento no puedo decir si estoy satisfecho o no con los estudios, lo diré cuando termine y empiece a ejercer" (Merino 1998)

La variable interés en la actualización se agrupó en dos factores, el primero es un interés aparente en el cual los individuos actúan como si estuvieran interesados en la asistencia a los cursos de actualización, pero en realidad lo que les interesa es el beneficio que puedan obtener de él y no su participación "actualmente la posición pasiva del docente hace muy difícil el paso a una interacción centrada en la relación entre colegas" (Labarrere, 2000)

Mientras que el otro factor refleja un interés intrínseco en donde los maestros asumen una posición profesional de formación y se desempeña en relación con ella en un proceso formativo, para lo cual se le llamó interés intrínseco. "El docente genera situaciones de conocimiento y acción altamente meta cognitivas como un hecho consciente." (Labarrere, 2000)

Los resultados de la correlación de la presente investigación indican que los

profesores tienen un interés intrínseco también observan en la calidad de los contenidos evaluativos y activos. Este resultado nos lleva a pensar que es muy importante para los docentes la calidad de los cursos o talleres de actualización y su interés intrínseco.

En los resultados del post-test se puede apreciar una correlación entre los contenidos activos y contenidos evaluativos con el interés aparente.

La correlación que se presenta es que los sujetos que perciben falta de equidad tienen una correlación con las respuestas de los contenidos evaluativos.

Otra correlación es que los sujetos que mostraban una percepción de equidad favorable tenían una relación directa con la calidad de los contenidos evaluativos y así mismo con la calidad de los contenidos activos obteniéndose que las puntuaciones de estas muestras tenían una relación significativa.

CAPITULO VI

DISCUSION

La investigación descrita con anterioridad tiene el firme propósito de determinar si restableciendo la percepción de equidad a partir de cambiar el objeto de comparación aumenta el interés en la actualización de los maestros estatales de la ciudad de Chihuahua. En este caso, los pronósticos de la teoría fueron probados en el campo de una situación real y en un ambiente natural.

Las tres variables descritas en esta investigación generaron otros puntos y preguntas, aun cuando ayudan a resolver las cuestiones particulares para las que fueron diseñadas.

Esta indagación se ha concentrado exclusivamente sobre alternativas de comportamiento para medir la percepción de equidad, siendo que el sujeto aunque no haya cambiado su conducta, su disonancia pudo haber cambiado, su apreciación acerca de la contribución o retribución de otra persona o de sí misma, por lo tanto sólo podemos estar en la posibilidad de establecer un posible restablecimiento de equidad cualitativo, porque no podemos acceder al proceso cognoscitivo mismo del individuo.

Desde un plano puramente teórico, es cierto que la defensa del criterio de la percepción de equidad podría conducirnos a exigir individuos idénticos en sus necesidades de restablecimientos de equidad. Sin embargo, en el plano de la realidad, las diferencias entre individuos que forman parte de un grupo de maestros distintos, pueden acercarnos a la medida de su necesidad en el restablecimiento de la percepción de equidad. En el caso de que no existiesen diferencias entre los individuos con las mismas necesidades, se plantea la cuestión de qué factores podrían originar diferencias significativas en el interés en la actualización. Por ejemplo, podríamos pensar que la percepción que cada maestro tiene sobre los beneficios que va a recibir es diferente, quizás debido a que la información que maneja cada individuo responde a un grado distinto de precisión, este hecho es especialmente importante con respecto al interés en la actualización y sus posibles retribuciones.

Una de las limitantes es que conocemos muy poco acerca del modo en que la

gente selecciona al referente de sus comparaciones de acuerdo a la teoría de la equidad.

Resulta difícil resumir y cuantificar adecuadamente las contribuciones y las compensaciones en situaciones complejas, además de conocer cómo y cuando cambian esos factores a lo largo del tiempo.

Es necesario revisar con mayor profundidad la teoría del establecimiento de metas como posible respuesta alterna al desinterés en la actualización de los maestros estatales y fincar su valor como elemento esencial para la explicación de la variable dependiente.

Una de las limitantes que influyó directamente en esta investigación y que posiblemente fuera determinante para hacer una fuente de invalidez interna es que el mismo experimentador puede afectar los resultados de la investigación, dado de que el experimentador fue el mismo que aplicó el tratamiento experimental, por lo tanto se puede haber influido en los resultados, por lo cual se sugiere que en próximas aplicaciones el experimentador y el que da el tratamiento sean diferentes personas y que éste último desconozca la hipótesis, para eliminar esta fuente de invalidez interna.

CONCLUSIONES

La experiencia de aplicación del restablecimiento de la percepción de equidad entre los maestros estatales es inédita e interesante de analizar en razón de que los fundamentos sobre los cuáles se ha diseñado el presente diseño experimental responde a la preocupación de muchos investigadores en el área educativa, en el sentido de promover políticas educacionales que propicien un mayor interés por los cursos o talleres de actualización.

El principal propósito de este estudio era establecer como las percepciones de equidad y la calidad de los contenidos influían en el interés en la actualización, la información concurrente, proporcionada por diversas investigaciones indican que la percepción de equidad parece constituir una poderosa herramienta motivacional. Esta teoría fue originalmente usada para explicar como los individuos responden al dinero como un motivador, pero posteriormente se amplió a los campos de la psicología y a otras áreas (Smither R. 1988)

Si bien es cierto, que el grupo encuestado estaba compuesto por maestros estatales, esta circunstancia no debería inducir a error en el sentido de que sólo los maestros estatales pueden restablecer la percepción de equidad a partir de cambiar el objeto de comparación.

En realidad, esta situación constituye una limitante del presente estudio pues cualquiera en el magisterio ya sea federal o estatal puede restablecer la percepción de equidad, existiendo posiblemente diferencias de grado en la capacidad del reconocimiento para provocar cambios, de acuerdo a la fuente que lo origina esto es, si se trata de un maestro estatal o federal. Este punto podría constituir motivo de estudios futuros.

Un obstáculo para aumentar el interés en la actualización es la importancia de la calidad de los contenidos como elementos esenciales para apreciar si son buenos o malos los cursos o talleres de actualización, a juicio de los encuestados.

Los contenidos que se imparten en los cursos de actualización son impuestos por otros miembros del grupo, produciendo con ello una conducta discordante entre lo que se espera y lo que se ofrece, la falta de correspondencia entre los contenidos solicitados por los docentes y los percibidos, da lugar a situaciones que conducen a roces entre individuos y entre grupos. Cuando los docentes se comportan en forma que no son convenientes en los cursos de actualización influye en el desinterés por participar en los cursos de actualización. Edwin Locke señala que si se les da a las personas la tarea de elegir en que desean trabajar, en realidad desarrollarán mejor sobre estos aspectos que seleccionen. Howell (1979)

La falta de correspondencia entre las metas establecidas al acceder a un taller de actualización y los contenidos ofrecidos por la instancia superior, no es consecuencia de un desacuerdo concerniente a los hechos de la necesidad de actualizarse, sino de un desacuerdo con respecto a la interpretación de las necesidades de los docentes.

Desde el punto de vista de los docentes el no llenar sus metas establecidas para participar en los cursos de actualización, el individuo puede resolver rechazar el papel de participar en los cursos de actualización, ya sea en su totalidad o sólo en parte. No

esta dispuesto a conformarse al papel que él cree que los demás esperan que desempeñe. En consecuencia se comporta de manera indiferente a los talleres de actualización, asumiendo un papel que él comprende que es diferente al prescrito por las autoridades educativas. Resulta evidente que el grado de correspondencia entre los contenidos demandados por los docentes y los señalados por la Secretaría de Educación Pública, es una cuestión sumamente importante para la evaluación de los mismos. Indica Howell acerca de la teoría del establecimiento de metas que cuando existen resultados atractivos para el individuo cambian también sus metas, pero cuando los resultados no están de acuerdo a las metas se suprimen los incentivos. Howell, (1979)

Por otro lado, los datos obtenidos permiten sugerir que el cambiar el objeto de comparación para restablecer la percepción de equidad, en esta experiencia controlada, parece que predice de mejor manera un interés en la actualización; que el dar reconocimientos económicos o sociales a los docentes.

Las respuestas a la expresión del Cuestionario: "Los cursos de actualización son necesarios", muestran que el grupo encuestado, casi en su totalidad se encuentra en acuerdo con este juicio, lo que sugiere que existe una tendencia creciente por parte de los participantes a aceptar la conveniencia de la impartición de los cursos de actualización.

Algunos de los resultados sobre los cuales queremos llamar la atención, sobre la base de la información estadística ya la información obtenida en encuestas realizadas a profesores de instituciones escolares estatales, son las siguientes:

En la docencia las percepciones de equidad, no se encuentran de forma igual en todos los trabajadores, ni motivan siempre el tipo de retribución igual. "La teoría de la equidad es cognitiva, pues esta basada en las percepciones del individuo implicado, en donde las percepciones de equidad o falta de equidad existen solamente en el pensamiento de las personas y en ningún otro lugar, sin embargo los otros perciben si existe o no privilegios para una persona en especial." (Smither R. 1988)

Los maestros consideran frecuentemente la retribución como una medida de los logros personales y de su nivel profesional, la importancia de la retribución entonces, no

debe ser ni sobre cotizada ni infravalorada. Adams y Homans en la teoría de la equidad señalan que la falta de equidad puede ser a favor de la persona o a favor de los otros (Fleisman, E. y Bass, A. 1976)

Para ser efectiva, la retribución debe estar vinculada a la contribución, el restablecimiento de la percepción de equidad cambiando el objeto de comparación también puede motivar un incremento en el desempeño del trabajador, por medio de la comparación con otro maestro.

Los resultados que se demostraron y que reafirmaría la teoría es que la motivación es esencialmente un proceso de comparación social en el que se tiene en cuenta el esfuerzo y los resultados o recompensas recibidos por él y se compara con los resultados y los esfuerzos realizados por otros. Señala Thibaut y Kelley que en una interacción entre personas inicia o continúa basada en el valor de los resultados experimentado por ambas partes, para ello utiliza dos criterios (1) la comparación de nivel que es elevar lo atractivo de una relación en los términos de creer que es lo que merece. El nivel está basado en la previa experiencia ya sea real o mítico. (2) La comparación de niveles por aceptación, esta basada en la posibilidad de que una persona puede aceptar el más bajo nivel de resultados y cuando éstos son más bajos del nivel de aceptación una persona deja la relación. (McClintock y Keil 1982)

Además hace notar que los individuos en situaciones de trabajo distinguen entre contribuciones que ellos aportan y retribuciones obtenidas a cambio y establecen una razón entre las contribuciones y las retribuciones recibidas.

Asumiendo lo anterior se diseñó el tratamiento el cual se dio en un proceso de comparación social, es decir el sujeto compara la razón de sus contribuciones y retribuciones con la percepción que obtienen otras personas. Lo que produce de este proceso una percepción de equidad si el individuo considera que las dos razones son iguales o de falta de equidad si las dos razones son percibidas como claramente diferentes. Adams señala que la equidad se define por la razón entre contribución y retribución en relación con un tercero. En otras palabras, una persona compara lo que está obteniendo por sus contribuciones con otra, tomando como punto de referencia lo que está obteniendo de sus contribuciones. En la medida que esa persona ve a la razón

entre contribución y retribución difiere de la otra persona, se establece un estado de falta de equidad, la cual puede .ser en una u otra dirección; por lo cual la forma de restablecer la percepción de equidad es cambiando el objeto de comparación, lo cual es compararse con otra persona en las mismas condiciones que él (McClintock y Keil 1982)

Finalmente, en síntesis podemos señalar que el tratamiento para restablecer la percepción de equidad mediante cambiar el objeto de comparación entre los maestros estatales de la ciudad de Chihuahua tuvo éxito y que influyó de manera directa sobre el interés en participar en los cursos de actualización.

BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFIA

Adams, J. S. (1965) Inequity in social exchange. En L. Berkowitz, *Advances in experimental social psychology*. Cap. VI" Madison. Wisconsin, E. U.A.: Ed. Academic press.

Barón, R. y Byrne O. (1998) *Psicología social*. 8ª Ed. España: Ed. Prentice Hall Iberia.

Bonals, J. (1998) *El trabajo en equipo del profesorado*. 3ª Ed. España: Ed. Graó.

Coll, S. (1991) *Aprendizaje significativo y ayuda pedagógica*. España: Ed. Laía, S.A.

Decombe, M. *El aula cerrada*. En Rockwell, E. *La escuela cotidiana*, México: Ed. Fondo de Cultura Económica.

Escudero, J. M. (1988) *La innovación y la organización escolar*. En Pascual R. *La gestión educativa ante la innovación y el cambio*. Cap. II Madrid: Ed. Norcea.

Fleishman, E. A. y Bass, A. R. (1976) *Psicología industrial y del personal*. México: Ed. Trillas.

Fraisse, P. y Piaget. J. (1978) *Psicología social*, Buenos Aires, Argentina, Ed. Paidós.

Ghiselli, E. (1979) *Psicología industrial su aplicación al personal de empresas*. 7a Ed. México: Ed. Letras S.A.

Greenberg, J. y Cohen R. L. (1982) *Equity and justice in social behavior*. United States of America: Ed. Academic press.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (1999) *Metodología de la investigación*, México: Ed McGraw-Hill Companies, CO.

Hopkins, K. O.; Hopkins, B.R. y Glass, G. V. (1996) Estadística Básica para las ciencias sociales y del comportamiento. México: Ed Prentice-Hall Hispanoamericana. S.A.

Howel, W. (1979) Psicología industrial y organizacional sus elementos esenciales. México: Ed. El manual moderno S.A.

López E. (En proceso) Interacción conyugal conflictiva: un punto de vista integrativo. Universidad Nacional Autónoma de México.

Mcclintock, Ch. G y KeiJ, L. J (1982) Equity and social exchange. En, Greenberg, J, y Cohen, R. L. Equity and justice social behavior, United States of America: Ed. Academic press inc.

Mercado, R. (1995) Los procesos de negociación local para la operación de las escuelas. En Rockwell, Elsie, La escuela cotidiana. Cap. II México: Ed. Fondo de Cultura Económica.

Moreno M. (1989) La pedagogía operatoria. España: Ed. Laía, S.A.

Ortiz V. M. (1995) Los riesgos de enseñar: La ansiedad de los profesores. Salamanca, España: Ed. Amarú.

Rockwell E. (1995) De huellas, bardas y veredas: una historia cotidiana en la escuela. En Rockwell, Elsie, La escuela cotidiana. Cap., México: Ed. Fondo de Cultura Económica.

SEP. (1992) Lecturas de apoyo educación preescolar, México: Ed. Talleres Fernández.

S. E. P. (1993) Artículo tercero constitucional y ley general de educación, México: Ed. Miscelánea Gráfica S. A. de C.V.

Sandoval E. (1995) Relaciones y saberes docentes en los cursos de actualización.

En Rocwell, E. La escuela cotidiana. Cap. III. México: Ed. Fondo de Cultura Económica.

Schmelkes, S. (1995) Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. México: Ed. Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos

Smith, H. C. y Wakeley, J. H. (1993) Psicología de la conducta industrial. México: Ed. Mcgraw-Hill

Smither, R. O. (1988) The psychology of work and human performance. United States of America: Ed. Harper and Publishers.

UNESCO. (1998) Fortalecimiento del papel del maestro. México: Ed. Comisión Nacional de los Libros de Texto Gratuitos.

UPN. (1985) Antología Política educativa. Maestría. Chihuahua, Chih.

UPN. (1998) Antología Contexto social de la educación. Maestría Chihuahua, Chih.

Wexley. K. N y Yukl G. A. (1990) Conducta organizacional y psicología del personal. México: Ed. Continental S.A. de C.V.

Wheeler L. y Mikaye, K. (1992) Social comparison in everyday life. Journal of Personality and Social Psychology. U.S.A

Woolfolk A. E. (1999) Psicología educativa, 7a Ed. México: Ed. Prentice Hall.