



LA CALIDAD DE LA ENSEÑANZA: DISEÑO DE UNA INVESTIGACIÓN

Ma. Bertha Fortoul
Escuela de Ciencias de la Educación, Universidad La Salle

RESUMEN

El presente artículo retoma parte de un diseño de un proyecto de investigación-transformación encaminado a elevar la calidad de la enseñanza en las escuelas primarias oficiales. El proyecto retoma el papel protagónico del maestro en el logro de los aprendizajes académicos y sociales de los alumnos, por lo que se le apoya directamente con una serie de incentivos y con actualización.

El artículo está dividido en dos partes: en la primera se presenta el marco de referencia, mencionando las perspectivas teóricas desde las cuales van a ser leídos los diferentes elementos que componen el proyecto. En la segunda, se desarrolla una parte importante del diseño de la investigación.

ABSTRACT

The current paper takes back a portion of a research-transformation project design, guided to improve the teaching quality at the official primary schools in Mexico. The project takes back the teachers protagonic role in the academic and social learning achievements of the students, thus the teachers are directly helped with both incentives and actualization.

The paper is divided in two sections: in the first, the background is shown, presenting the theoretic perspectives whithin can be read all the elements of the project itself. In the second, it is developed an important portion of the research design.

INTRODUCCIÓN

Este artículo recupera una parte del diseño de la investigación titulada: *El rescate de la calidad de la enseñanza en la escuela primaria a través del mejoramiento motivacional de los profesores desde la perspectiva de la productividad y del salario*. El diseño fue solicitado expresamente a la Universidad La Salle por la Fundación Casa de Santa Hipólita. El proyecto es de corte: investigación de dos transformaciones.

El proyecto busca incidir directamente en el sistema educativo nacional, centrándose en la calidad de la enseñanza que se imparte en el seno de las escuelas primarias. Se retoma el papel protagónico de los docentes en los aprendizajes que los alumnos adquieren por su paso en las aulas.

Sí bien el proyecto se centra en la persona del maestro -concretamente en su motivación y en su desempeño en el aula- y en su productividad -aprendizajes de los alumnos- no se olvida del

influjo que tiene el contexto institucional y social en la vida cotidiana de las escuelas.

El proyecto se propone intervenir directamente en la motivación del docente hacia su trabajo cotidiano, en su habilidad y en su método de enseñanza, a partir de la actualización docente y de un sistema de incentivos sobre la productividad.

La intervención con los maestros y su impacto en el docente y en los alumnos será sistematizada de acuerdo con un modelo de investigación.

La parte que se presenta corresponde a los propósitos, al marco de referencia y a las preguntas, hipótesis, variables e instrumentos de la investigación.



OBJETIVOS

Objetivos generales.

- Probar la hipótesis de que mediante una estrategia racional de incentivos y programas de actualización que propicien motivación y habilidad en los docentes, se puede modificar la conducta docente y así mejorar el rendimiento académico y los logros sociales¹ de los alumnos.
- Analizar los resultados del proyecto desde la perspectiva de la calidad de la enseñanza. Los datos prácticos serán contrastados con el concepto de calidad de la enseñanza para determinar la contribución de la estrategia a la consecución de la calidad.

Objetivos particulares.

- Describir las conductas docentes más frecuentes de los maestros que participan en el estudio.
- Describir los aprendizajes académicos en todas las asignaturas de los alumnos de las escuelas primarias, objeto de estudio.
- Describir los logros sociales de los alumnos de las escuelas primarias, objeto de estudio.
- Describir el contexto institucional y social en el que se inserta el proyecto.
- Describir la actitud de los maestros hacia los incentivos.
- Describir los modelos operativos empleados.
- Analizar y explicar la relación existente entre los incentivos y los programas de actualización docente con la conducta docente.
- Analizar la relación existente entre los incentivos y la motivación docente.
- Analizar la relación existente entre la habilidad docente y la actualización.

- Analizar y explicar la relación existente entre la mejora en la conducta docente del maestro con el rendimiento académico y social de los alumnos.
- Analizar y explicar la motivación y la habilidad docente con la conducta docente.
- Analizar la viabilidad de implementar un proyecto de esta naturaleza a mayor escala.

MARCO DE REFERENCIA

De las posibilidades de mejoramiento de la calidad de la educación. Nos centraremos en el mejoramiento de la oferta educativa (1,2,3).

Estudios recientes realizados en nuestro país, han enfocado sus análisis de los factores que intervienen en el aprovechamiento escolar, desde la perspectiva de la demanda y de la oferta educativa. Dentro de la demanda educativa sitúan factores sociales, culturales, históricos y personales de los alumnos y sus familias, que intervienen en el desempeño escolar. En la oferta incluyen los factores de la escuela y de las localidades que condicionan las probabilidades de obtener el aprovechamiento escolar. Mencionan que los programas que han tenido mayor éxito para incrementar el aprovechamiento escolar son los que se han situado en la perspectiva de la oferta educativa, porque, desde fuera, se tienen mayores posibilidades de intervención. Dentro de la oferta, le dan un papel importante, pero no único, al maestro.

En Inglaterra, dentro de este enfoque se considera que la calidad de la enseñanza y del aprendizaje se puede alcanzar a partir de una mejor evaluación de la actuación del profesor. Se ha considerado dicha evaluación como un instrumento clave. Otros tres elementos claves son el aumento en la satisfacción en el trabajo, una formación permanente más apropiada y un ejercicio profesional planificado.

Colombia implementó masivamente lo que se conoce como la Escuela Nueva que consiste en un conjunto modular de materiales educativos de bajo costo que los maestros y alumnos usan con facilidad. Mediante un sistema de tutorías y de observación de "escuelas modelos" los maestros son capacitados en el uso de los materiales. Con dicho programa mejoraron

¹ Por logros sociales nos estamos refiriendo a los aprendizajes relacionados con la socialización de los alumnos en la escuela.

considerablemente su calidad educativa de la educación básica rural.

De la calidad de la enseñanza.

Nos centraremos en el enfoque instrumental (4,5,6). La calidad de las escuelas es definida como "la capacidad de la escuela de proporcionar a los alumnos el dominio de los códigos culturales básicos, las capacidades para la participación democrática y ciudadana, el desarrollo de la capacidad para resolver problemas y seguir aprendiendo y el desarrollo de valores y actitudes acordes con una sociedad que desea una vida de calidad para todos sus habitantes"².

Para elevar la calidad de la educación en América Latina deberá entrarse en una espiral diferente a la actual, que seguiría este patrón: en la medida en que se eleve la labor profesional del maestro y la calidad del aprendizaje de los alumnos, mejorará la satisfacción del docente por su trabajo y el prestigio social reflejado en una remuneración adecuada y se logrará reducir el rezago educativo que a su vez elevará la labor profesional y la calidad del aprendizaje y así al infinito.

Dentro de los elementos que constituyen a la calidad se privilegia la eficacia en la tarea, entendida como el grado de correspondencia entre los objetivos propuestos y los resultados obtenidos.

De acuerdo con este enfoque lo importante es incrementar la "tasa de producción de aprendizaje de modo que todos ellos (los alumnos) adquieran más de las creencias, conocimientos y habilidades relevantes en menores periodos de tiempo y con menores costos. La eficiencia de los principales factores en la educación debería ser evaluada en términos de sus contribuciones a las tasas de cambio... En el modelo se consideran cinco categorías principales de factores o variables: facilidades físicas, profesores, materiales instruccionales, tecnologías de aprendizaje y contenido".³

² Schmeikes, S. *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México. CEE 1995

³ Arancibia, V. *Didáctica de la educación primaria*. En: Muñoz Izquierdo, C. *Calidad, equidad y eficiencia de la educación primaria: estado actual de las investigaciones realizadas en América Latina*. México. CEE-Reduc 1988

Del papel jugado por el maestro en los procesos de aprendizaje de los alumnos.

Retomaremos un papel activo y mediador del maestro entre el contenido científico y el aprendizaje del alumno (7,8,9). Numerosos estudios realizados han demostrado que el tiempo dedicado por el alumno a una actividad de aprendizaje constituye un factor de elevada predicción del rendimiento escolar, prescindiendo de la edad del alumno, del nivel de la escuela y del área disciplinaria. El hecho de que el docente administre adecuadamente el recurso tiempo tiende a maximizar las oportunidades de aprendizaje del alumno y así reducir las posibilidades de que se emplee el tiempo disponible en actividades improductivas.

Otros estudios han demostrado que las interrelaciones docente-alumno, reflejadas en las retroalimentaciones dadas a los alumnos son uno de los elementos fuertemente influyentes en su éxito escolar.

Si bien estos estudios muestran el papel importante jugado por el maestro, aceptan que el proceso de aprendizaje es un proceso multicausal y multideterminado.

Otros estudios se han enfocado a conceptualizar el trabajo docente. Uno de ellos muestra que su tarea específica es facilitar a los estudiantes el acceso al conocimiento, para que apropien de él y lo recreen, hasta que logren "decir su palabra frente al mundo" (según el enfoque de Paulo Freire). Así cada maestro, en un proceso reflexivo, tiene la oportunidad de analizar la forma en el que personalmente se acerca al conocimiento para transformarlo en materia de enseñanza en el salón de clases.

Otros sostienen que el fin último de la actividad del maestro es colaborar en el éxito de sus alumnos en su paso por la escuela y más allá de ella -éxito entendido en todos los aspectos de su vida escolar y extraescolar-. Reto fundamental para el maestro es sortear las circunstancias personales, escolares y sociales para ayudar efectivamente en la formación de alumnos autónomos, reflexivos, indagadores, activos, pensantes y dejar así de formar alumnos pasivos, dependientes, reproductores, contemplativos, acrílicos.



En un proceso de transformación escolar, la eficacia de las medidas tomadas está en función del aprendizaje efectivo de todos los alumnos. De aquí que interese tanto incrementar la cantidad y calidad de los aprendizajes de los alumnos como lograr cerrar la diferencia entre el más avanzado y el más atrasado; con ello se pretende que todos los alumnos de un salón aprendan.

De la eficacia docente (8,10).

Se define a la eficiencia del docente como la percepción que tiene el maestro de su propia habilidad para influir en el aprendizaje del alumno. De aquí que se considere que el rendimiento del estudiante esté relacionado directamente con la competencia que el maestro posee para enseñar: un alumno aprende más cuando se utilizan procedimientos sistemáticos de enseñanza.

La actividad docente puede ser evaluada por medio de los resultados de la enseñanza en los alumnos, las experiencias de aprendizaje maduradas por los alumnos y la conducta docente adoptada por el maestro en el curso de su actividad. Con ello se logran evaluar los efectos que la actividad del maestro produce en beneficio de los alumnos.

En el Proyecto Bridges (11) se señala que la incompetencia presenta como características fallas persistentes en: el mantenimiento de la disciplina; el tratamiento adecuado de los alumnos; la impartición del contenido; la aceptación de las orientaciones de las autoridades y el bajo dominio de los conocimientos a impartir.

De la función de la escuela.

Retomaremos las teorías de las funciones académicas y sociales de la escuela (4). En el ámbito general se puede afirmar que la escuela busca garantizar la reproducción social y cultural de una sociedad. Contribuye a la interiorización de las ideas, valores y normas de la comunidad en las nuevas generaciones, manteniendo la dinámica y el equilibrio en las instituciones y en las normas de convivencia que componen el tejido social de la comunidad humana.

La sociedad ha comenzado a exigir que las escuelas formen personas más creativas, capaces de comunicarse por escrito, de identificar opciones, de manejar volúmenes crecientes de

información, y de readaptarse al flujo continuo de nuevas tecnologías.

Atemizando esas ideas diremos que la escuela debe provocar el desarrollo de conocimientos, ideas, actitudes y pautas de comportamiento que permiten la incorporación eficaz de cada alumno a los mundos económicos, sociales, culturales, civiles y familiares -mundos que viven tensiones y contradicciones internas y externas-. De aquí que el proceso escolar sea un proceso lleno de conflictos.

Estas funciones académicas y sociales de la escuela son cumplidas en el aula por el maestro mediante mecanismos complejos en la transmisión de las ideas, en la organización de los contenidos de aprendizaje, en la interacción entre los diferentes agentes, en la comunicación de mensajes.

De la evaluación.

Nos centraremos en el enfoque de la evaluación externa de resultados con criterios sobre la base de objetivos. (2,12,13).

La evaluación centrada en los resultados nos permite conocer directamente la cantidad y el grado de realización de la tarea encomendada e indirectamente la función desempeñada por la persona, en este caso el maestro. Se le conoce también como evaluación del desempeño.

Dentro de los métodos de evaluación retomaremos los de evaluación absoluta que nos permiten la evaluación individual, sin necesidad de referirse a los puntajes obtenidos por los demás evaluados.

Una condición para que este enfoque de evaluación funcione es que los evaluados deben de conocer los criterios y los presupuestos que guían la evaluación desde un primer momento.

Otra condición es que la evaluación se centre en las conductas que se encuentran estrechamente relacionadas con el desempeño satisfactorio. Los rasgos de la personalidad del trabajador son tomados en cuenta en menor proporción.

De la formación de maestros en servicio.

Nos centraremos en la tradición de la racionalidad práctica (14,15,16). Dentro del debate actual sobre la formación para los maestros desde un punto de vista de competencia disciplinaria o de

competencia pedagógica-didáctica, nos centraremos en éste último.

En la racionalidad práctica se busca que los maestros no sólo apliquen técnicas consagradas sino que aprendan a construir y a contrastar nuevas estrategias de acción, nuevas fórmulas de búsqueda; en pocas palabras crear el propio conocimiento profesional, trascendiendo la racionalidad técnica.

Así es importante que el maestro se dé la oportunidad de reflexionar en grupo sobre su experiencia y sistematizarla para descubrir los aprendizajes que ha adquirido y los que le hacen falta para mejorar su trabajo. Al respecto, los materiales de apoyo y las guías de enseñanza y aprendizaje pueden constituir un bagaje de experiencias alternativo que enriquezca y facilite la labor del maestro en su rol de guía o conductor de la clase y del proceso de aprendizaje. Así, a medida que el maestro rescata el significado profundo de su trabajo, renovándolo cotidianamente, lo revalora, encuentra mayor satisfacción en él y ve enriquecerse la calidad de la experiencia educativa entre sus alumnos.

Por medio de la actualización a los maestros se busca romper su "pensamiento aprisionado", logrando que se encuentre en condiciones de pensar críticamente su propia práctica y actuar con mayor autonomía en medio de la compleja red de relaciones que conforman su trabajo cotidiano.

En la metodología de formación retomaremos la coherencia entre la manera como se actualiza a los maestros y lo que se les pide en el aula. El trabajo docente demanda continua y crecientemente la capacidad de adaptar, cambiar y reelaborar contenidos y actividades, desarrollando al máximo las capacidades de creatividad y comunicación del maestro y del alumno también.

La capacitación es, con frecuencia, el principal método que utiliza una organización para manejar los niveles de motivación y de habilidad de su fuerza de trabajo.

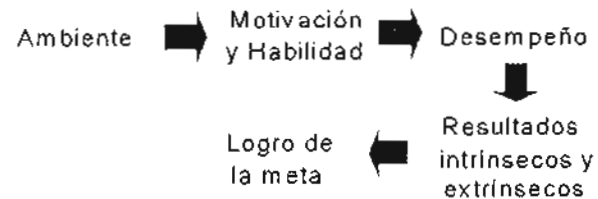
Tres herramientas centrales a enseñar en las escuelas y que han demostrado ser estratégicas en la calidad de la educación son la comprensión lectora, la expresión escrita y la cuantificación.

Del desempeño y de la motivación en el trabajo. Nos basaremos en la teoría de la expectativa o de la instrumentalidad de la motivación del empleado (13,17). Sus seguidores sostienen que un individuo puede desempeñar mejor su trabajo que otro debido a que tiene más habilidades y/o más motivación para hacerlo.

Definen a la habilidad como las capacidades reales del individuo para desempeñar alguna tarea o un conjunto de ellas. Ésta refleja una capacidad, una característica relativamente estable que permite a las personas comportarse de alguna forma específica.

Definen a la motivación como las fuerzas que actúan en y dentro del individuo para iniciar y dirigir un determinado comportamiento. Está determinada por las creencias de la gente sobre las relaciones esfuerzo-desempeño y por el atractivo de los diversos resultados del trabajo como producto de un buen desempeño.

De acuerdo con este enfoque, el esquema de explicación de la conducta humana es:



Para que las flechas funcionen con carga positiva supone que el trabajador sepa cómo alcanzar la meta y que cada uno de los escalones previos esté articulado.

Un cambio en el desempeño puede darse por modificaciones en el ambiente de la organización, en la motivación del trabajador y/o en su habilidad para realizar su trabajo.

Sus seguidores sostienen que el dinero en sí y por sí mismo no es importante dado que con él solamente no se puede hacer nada; adquiere importancia en cuanto a que permite el acceso a bienes y a servicios, inalcanzables de otra manera y que son deseados por la persona.



De los programas de recompensas (5,18).

Una recompensa funciona como tal cuando está unida al desempeño y no es dada por el simple hecho de pertenecer a una determinada organización.

Los programas de recompensa existen siempre y cuando se pueda evaluar el desempeño y retroalimentar a los individuos. Deben ser aceptados por ambas partes.

Hay autores que sostienen que los sistemas de recompensa centrados en los resultados fomentan un fuerte criterio retrospectivo, el ocultamiento de los errores, frustración y una baja de la autoestima, la competencia férrea entre maestros y la no colegialidad. Sus costos son más fuertes y negativos que sus beneficios.

Hay otros que sostienen que fomentan mayor nivel de aprendizaje en los alumnos, menor cantidad de tiempo desperdiciado en actividades que no aportan algo a los alumnos y rompen el inmovilismo de los maestros.

Hay tres áreas de política escolar que se consideran como especialmente importantes para favorecer la motivación y la productividad de los maestros, éstas son: la participación e influencia de los maestros en la gestión escolar, la evaluación del profesorado y su formación.

Existen dos estados de motivación:

- Extrínseca: resultados atribuibles al trabajo mismo: pago, relación con compañeros laborales y/o con el supervisor, organización misma, promociones.
- Intrínseca: resultados relacionados con la persona: logros personales, autonomía, crecimiento personal.

Un programa externo de recompensas apoya la motivación extrínseca.

En un estudio realizado en Inglaterra y en otro realizado en México, los maestros opinaron que las gratificaciones intrínsecas ocupan el primer plano en su satisfacción laboral y dentro de ellas las relaciones con los alumnos.

Los costos de la insatisfacción laboral son: tensiones personales e institucionales, problemas de salud, ausentismo y rotación de personal, fallas importantes en el desempeño y angustia.

De la motivación docente (19).

El malestar docente ha aumentado considerablemente en los últimos años. Éste corresponde al conjunto de las reacciones - absolutistas, agresivas, derrotistas, ansiosas y neuróticas- de los profesores, desconcertados ante el cambio de su función. Este malestar afecta directamente la eficacia docente al promover una disminución de su motivación en el trabajo y de su esfuerzo y en situaciones extremas lleva a una crisis de identidad.

Las características que debe tener un ambiente institucional para que los maestros estén motivados y los alumnos obtengan un alto rendimiento son: tener los recursos suficientes, estar integradas, tener colegialidad, estar centradas en la resolución de problemas y ser emprendedoras.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Preguntas de investigación.

Pregunta general:

En las escuelas primarias oficiales mexicanas ¿El rendimiento académico y el logro social de los alumnos se incrementa a partir de un sistema de incentivos y de formación a maestros, dadas modificaciones en el desempeño docente? El incremento esperado es del 20% ⁴.

Preguntas particulares:

Dadas las condiciones institucionales de las escuelas, las condiciones socioeconómicas de los alumnos y las condiciones de los maestros:

- ¿La actualización y la promesa de contar con incentivos impacta positivamente al desempeño docente?

⁴ Los autores consultados en el marco de referencia mencionan que el maestro es una pieza clave en el proceso de aprendizaje de los alumnos, pero que en éste intervienen otros factores. De aquí que se decida fijar una base. Un 20% fue considerado como alcanzable por expertos en educación básica, consultados *exprofeso*.

- ¿El desempeño docente impacta positivamente al rendimiento académico de los alumnos?
- ¿El desempeño docente impacta positivamente a los logros sociales en los alumnos?
- ¿El incentivo, la promesa de contar con incentivos y la actualización impactan positivamente al desempeño docente?
- ¿A mayor incentivo a los maestros mayor rendimiento académico en los alumnos?
- ¿A mayor incentivo a los maestros mayor logro social en los alumnos?
- ¿Cuáles son los incentivos que motivan a los maestros?
- ¿Cuáles son los temas y las metodologías de actualización que impactan el desempeño docente?
- ¿El incentivo impacta positivamente la motivación docente?
- ¿La actualización impacta positivamente la habilidad docente?
- ¿La motivación docente y la habilidad docente impactan positivamente el desempeño docente?

Hipótesis.

Hipótesis general de investigación:

Los incentivos (IE), la promesa de contar con ellos (PI) y la actualización (AC) impactan en el rendimiento académico (RA) y/o en el logro social (LS) de los alumnos -hasta un 20%- previo cambio en el desempeño docente (CD).

$$IE + PI + AC - CD - RA + LS$$

Hipótesis particulares de investigación:

- Si la promesa de tener incentivos (PI) y la actualización (AC) afectan directamente el desempeño docente (CD) entonces habrá un incremento académico (RA) y/o en los logros sociales (LS) de los alumnos.

$$PI1 + AC1 - CD1 - RA1 + LS1$$

- Si el desempeño docente (CD) impacta los incentivos (IE) y si se le suman la actualización (AC) y la promesa de tener incentivos (PI) afectan directamente el desempeño docente (CD) entonces habrá un incremento en el rendimiento académico (RA) y en el logro social (LS) en los alumnos.

$$CD1 - IE1 + AC2 + PI2 - CD2 - RA2 + LS2$$

- Si el incremento en el rendimiento académico (RA) y en los logros sociales (LS) de los alumnos impacta los incentivos (IE) más la actualización (AC) y la promesa de tener incentivos (PI) afecta directamente el desempeño docente (CD), entonces habrá un mayor rendimiento académico (RA) y logro social (RS) en los alumnos.

$$RA2+LS2 - IE2+AC3+PI3 - CD3 - RA3+LS3$$

$$RA3+LS3 - IE3+AC4+PI4 - CD4 - RA4+LS4$$

Para que estas dos últimas hipótesis sean válidas CD2, CD3 deben ser iguales o superiores a CD1.

- Las habilidades docentes (HD) y la motivación (MT) impactan directamente en la conducta docente (CD)

$$HD\emptyset + MT\emptyset - CD\emptyset$$

$$HD1 + MT1 - CD \text{ de la última medición}$$

Variables.

En la investigación se contemplan dos tipos de variables: las del estudio y las contextuales. Las primeras son las que responden directamente a las hipótesis mencionadas anteriormente mientras que las segundas son variables relativas a condiciones internas de la escuela y a características de distintos agentes educativos que se sabe que afectan el rendimiento académico y que pueden convertirse en variables intervinientes.

Variables del estudio.

- IP: promesa de tener incentivos.
- IE: incentivos.
- AC: actualización recibida.
- HD: habilidad docente.
- MT: motivación.
- CD: desempeño docente.



- RA: rendimiento académico en los alumnos.
- LS: logros sociales en los alumnos.

Variables del contexto

- ESC: escuelas primarias oficiales.
- CIE: condiciones institucionales de las escuelas.
- CEA: condiciones socioeconómicas del alumnado.
- CM: condiciones personales de los maestros.

Metodología de investigación.

Modelo de investigación.

El estudio será de tipo cuasiexperimental dado que se tendrá control sobre las variables del estudio. Las variables del contexto permitirán conocer las características de las instituciones escolares y de los maestros con los que se está trabajando.

Se manejará un modelo de grupo experimental y de grupo control. Los maestros pertenecientes al grupo experimental recibirán incentivos y actualización, mientras que los maestros del grupo control no recibirán ni incentivos, ni actualización.

El estudio será de corte longitudinal, por lo que se realizarán distintas mediciones a lo largo de un año escolar. Siempre se realizará la medición 0 o de entrada y una medición de salida. El número de cortes intermedios varía en función del año escolar al cual nos estemos refiriendo.

Se compararán:

- Los resultados de cada variable por cada uno de los grupos y para cada corte, comparándose con el corte inmediato anterior.
- Los resultados de cada variable para cada uno de los cortes, comparándose los grupos entre ellos.

REFERENCIAS

1. Muñoz Izquierdo, C. *et al. Informe ejecutivo de la evaluación del impacto y efectividad de costos del programa para abatir el rezago educativo (P.A.R.E)*. México. Centro de Estudios Educativos, 1994.
2. Bolam, R. Evaluación de profesores para su formación profesional: técnicas y valores en Inglaterra y Gales. En: *Perspectivas y*

problemas de la función docente. Villa, A. (Coord.). II Congreso Mundial Vasco. España. Ed. Narcea, 1988.

3. Schmelkes, S. *et al. La calidad de la educación primaria. El caso de Puebla, México*. México. Centro de Estudios Educativos, 1994 (reporte de investigación).
4. Gimeno Sacristán, J. y Pérez Gómez, A. I. *Comprender y transformar la enseñanza*. España. Ediciones Morata, 1995.
5. Schiefelbein, E. *et al. Las características de la profesión maestro y la calidad de la educación en América Latina*. En: *Boletín Proyecto principal de Educación en América Latina y el Caribe*. No. 34: 3-53, 1994. Santiago de Chile.
6. Schmelkes, S. *Cómo entender la calidad de la educación*. En: *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México, 1995.
7. Fierro, C. *et al. Más allá del salón de clases*. 3a. Edición. México. Centro de Estudios Educativos, 1995.
8. Ghilardi, F. *Crisis y perspectivas de la profesión docente*. España. Ed. Degisa, 1993.
9. Schiefelbein, E. *¿Puede darnos la pista la Escuela Nueva de Colombia?*. En *busca de la escuela del siglo XXI*. Chile. UNESCO-UNICEF, Junio 1993.
10. Arancibia, V. *Didáctica de la educación primaria*. En: *Calidad, equidad y eficiencia de la educación primaria: estado actual de las investigaciones realizadas*. México. Centro de Estudios Educativos-REDUC, 1988.
11. Eisemon, O. *Project Bridges: Consequence of schooling*. USA. Bridges 1982.
12. Bazinet, A. *La evaluación del rendimiento*. España. Herder 1984.
13. Schwab, D. y Cummings, L.L. *Recursos humanos. Desempeño y evaluación*. México. Ed. Trillas, 1985.
14. Pérez, A. *Autonomía y formación para la diversidad*. En: *Cuadernos de Pedagogía* No. 161: 8-11, 1988, España.

15. Rosas, L. O. *Una propuesta alternativa de formación de maestros rurales en servicio, desde la escuela centrada en la reflexión sobre su práctica docente*. Proyecto de investigación del doctorado interinstitucional en educación. México, Enero 1995.
16. Vera, R. *et al. Condiciones de empleo y rol del sector docente*. Buenos Aires. C de E, 1979.
17. Aldag, R. y Brief, A.P. Conductas esenciales del empleado. En: *Diseño de tareas y motivación personal*. México. Trillas, 1983.
18. Prawda, J. Los efectos demográficos y de urbanización en el Sistema Educativo Nacional. En: *Logros, inequidades y retos del futuro del Sistema Educativo Mexicano*. México. Ed. Grijalbo, 1989.
19. Esteve, J.M. *El malestar docente*. España. Ed. Paidós, 1994.