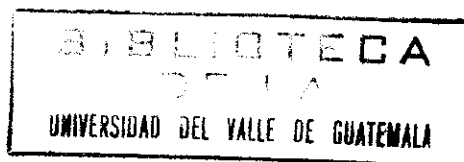


LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS Y SU ACTITUD  
HACIA EL CAMBIO PEDAGOGICO



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA  
Facultad de Educación



LOS ADMINISTRADORES EDUCATIVOS Y SU ACTITUD  
HACIA EL CAMBIO PEDAGOGICO

MARTHA ELSY CABRERA

Trabajo de investigación presentado para optar al  
grado académico de Maestría en  
Administración Educativa

Guatemala

1987

A Dios

de quien todo lo puedo esperar

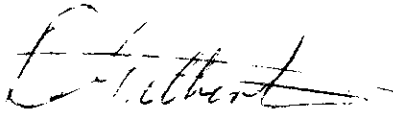
A mis padres y

Hermanos

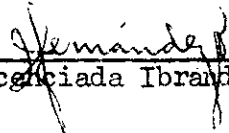
en cuyo afecto puedo confiar

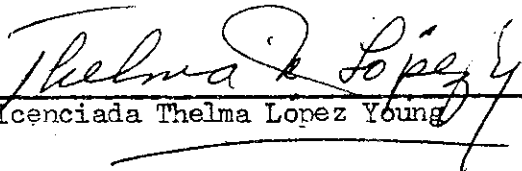


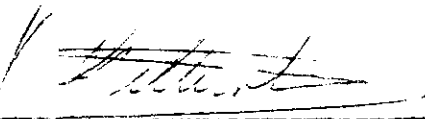
Vo. Bo.

(f)   
Doctor Otto E. Gilbert A.  
Asesor

Tribunal:

(f)   
Licenciada Ibrany Hernandez

(f)   
Licenciada Thelma Lopez Young

(f)   
Doctor Otto E. Gilbert A.

Fecha de aprobación: 18 de septiembre de 1,937.



## RECONOCIMIENTO

Hay ocasiones en que las palabras plasmadas en un papel no expresan de manera suficiente todo lo que se agradece a quienes han depositado su fe, su tiempo, su sabiduría y colaboración para que la tarea emprendida se haga realidad.

Quiero agradecer profundamente y sinceramente a las siguientes personas:

A los 62 administradores educativos quienes a pesar de sus múltiples ocupaciones, me brindaron su tiempo, esfuerzo y dedicación para responder el cuestionario que proporcionó la información necesaria para realizar este trabajo.

A las licenciadas Elieth Chavarría y María Eugenia Paniagua, quienes desde San José, Costa Rica, me hicieron llegar material de gran utilidad para desarrollar el tema elegido.

Al Padre Vicente Arrans Sanz, S.J., por su constante comprensión y apoyo sin lo cual difícilmente se hubiera realizado esta investigación en el tiempo estipulado.

Al Doctor Otto E. Gilbert A. reconocimiento, respeto

y admiración por su inagotable paciencia en la asesoría de este trabajo; fuente de experiencia en el campo de la investigación social y amplio criterio para compartir -- sin reservas, todo su caudal de ciencia.

A todos, mi eterno agradecimiento.

## RESUMEN

En esta investigación se indagó cuál es la actitud de los administradores educativos del nivel medio de la capital de Guatemala, hacia el cambio pedagógico.

Las hipótesis planteadas afirman que las variables: Sector, Tiempo de ejercer el cargo, Edad y Formación Académica de los administradores, influyen en sus actitudes hacia el cambio pedagógico.

A fin de recabar datos para someter a prueba las hipótesis se aplicó el Cuestionario Escala de Actitud - Conducta: Cambio Educativo a 31 administradores del sector público que constituyen la población total y a 31 administradores del sector privado seleccionados al azar. Tres de los administradores incluidos laboraban en ambos sectores.

Se encontró buena disposición de los administradores para responder el Cuestionario a excepción de dos entrevistados que inicialmente opusieron cierta resistencia pero al explicarles la importancia de su colaboración, aportaron los datos solicitados.

Por la ética que caracteriza al investigador, no se incluyen los nombres de los establecimientos educativos cuyos administradores forman la población total de esta investigación, sin embargo, la autora está en la mejor disposición de proporcionarla a quienes estén interesados en realizar investigacio-

nes y consideren necesario estos datos.

El análisis estadístico se hizo por medio de una computadora electrónica y los resultados sugieren que ninguna de las variables independientes ejercen una influencia estadísticamente significativa sobre la variable dependiente, por lo que se aceptan las hipótesis nulas y se rechazan - las hipótesis alternativas. Se sugiere que en futuras investigaciones relativas al tema tratado en este trabajo, se consideren las recomendaciones dadas en el capítulo de discusión de resultados.

## LISTA DE CUADROS

Cuadro		Página
3.1	Población de instituciones educativas que operan en la ciudad capital de Guatemala en el año 1985; número de éstas incluídas en la muestra de esta investigación y porcentaje del total que representan las incluídas en la muestra.	38
4.1	Estadísticas descriptivas de la actitud hacia el cambio pedagógico y conocimientos del mismo del grupo total: público-privado (n=62)	45
4.2	Estadísticas descriptivas de la actitud hacia el cambio pedagógico para cada sector (n=31)	45
4.3	Resumen del Análisis de Varianza en el Nivel Actitudinal Total.	46

## CONTENIDO

	Página
I. INTRODUCCION	
A. Antecedentes	2
B. Investigaciones Realizadas	5
C. Justificación	5
II. FUNDAMENTACION TEORICA	
A. Naturaleza y Concepto de Actitud	10
B. Medición de las Actitudes	13
C. Actitud y Conducta: Sus Implicaciones en el Cambio Pedagógico	15
D. El Cambio Pedagógico y factores que lo favorecen o dificultan	17
1. Tipo de Institución	18
2. Tiempo de ejercer cargos administrativos en el Campo Docente.	26
3. Edad del Administrador Educativo.	27
4. Formación Académica del Administrador Educativo	28
5. Otros Factores que influyen en el Proceso de Cambios en el Campo Pedagógico.	30
III. METODOLOGIA	
A. Problema	34
B. Hipótesis	35
C. Variables	35

	Página
1. Variables Independientes	36
2. Variable Dependiente	38
3. Variables Extrañas	38
D. Población y Muestra	38
E. Descripción del Instrumento	39
F. Prueba Piloto	41
G. Procedimiento	42
1. Recopilación de Datos	42
2. Selección del Instrumento más Apropiado	42
3. Aplicación del Instrumento	42
4. Procesamiento de Datos	43
H. Limitaciones	44
IV. RESULTADOS	
A. Estadísticas Descriptivas	45
B. Estadísticas Inferenciales	47
V. DISCUSION DE RESULTADOS	48
VI. BIBLIOGRAFIA	51
ANEXO	
Escala de Actitud - Conducta: Cambio Educativo EAC-CED	53

## I. INTRODUCCION

Cualquier tarea que se emprende tiene una o más finalidades y motivaciones, ya sean éstas intrínsecas o extrínsecas a la persona.

Entre las motivaciones intrínsecas que incentivaron la realización del presente trabajo se pueden mencionar como las más relevantes, las siguientes:

1. La oportunidad de establecer, por medio del Método Científico, cuál es la actitud hacia el cambio pedagógico en los administradores educativos del nivel medio de las instituciones que funcionan en la ciudad capital de Guatemala.
2. La convicción de que toda acción reflexiva respecto a las actividades docentes, es una experiencia valiosa.

En cuanto a las motivaciones extrínsecas, la principal es el hecho de que la Universidad del Valle de Guatemala, entre los requisitos previos a la obtención del grado académico correspondiente, exige que los estudiantes de Maestría en Administración Educativa, diseñen y ejecuten un trabajo que responda tanto a los objetivos del programa, como a los intereses del graduando.

La presentación del informe final de la investigación -- realizada, se ha dividido en seis capítulos.

En el capítulo II se presentan los aportes de investiga-

ciones que han llevado a cabo otros estudiosos del tema y -- que fundamentan la parte teórica del informe. Además se enriquece con aportes bibliográficos que enmarcan alguna información respecto a los términos, actitud y conducta y sus implicaciones en el proceso de cambio

En el capítulo III se describe la metodología aplicada -- en el proceso de investigación que va desde el planteamiento del problema hasta la descripción de las limitaciones del -- trabajo realizado. El capítulo IV recoge los resultados obtenidos a través del método científico y en el capítulo V se presenta la discusión pertinente fundamentada en el análisis de los datos estadísticos aportados por la computadora que -- procesó los resultados de las entrevistas que, personalmente, se hiciera a los administradores educativos: 31 del sector público y 31 del sector privado; ambos grupos del nivel de educación media de la ciudad capital de Guatemala.

La aplicación del instrumento "Escala de Actitud Conducta: Cambio Educativo", permitió detectar la actitud hacia el cambio pedagógico en los niveles Moral, Sentimental y Actitudinal de los entrevistados. Además se recogió información -- adicional para el control de las variables independientes.

#### A. Antecedentes

Por tradición, los administradores educativos, se han extraído de entre el personal docente. Hay teorías que abundan en argumentos respecto a lo conveniente e inconveniente de es

ta práctica pero, de hecho, así sucede en el medio escolar de la ciudad capital de Guatemala.

¿Qué criterios de selección se manejan para decidir quién es el docente que reúne las cualidades para ejercer la administración de una institución educativa del nivel medio? Los criterios legales los establece el Decreto No. 73-76 y el Decreto Legislativo No. 1485, que constituyen la base legal en la que se enumeran los requisitos mínimos en cuanto a la formación profesional que debe poseer el candidato a ocupar el cargo de administrador o director de la educación.

A continuación se citan los incisos legales que, según -- el Decreto Legislativo 1485, hacen referencia a las categorías de los administradores del tipo de instituciones incluídas en esta investigación.

- "a. Que el Director Técnico del plantel sea guatemalteco, con título de Maestro de Educación o grado universitario en materias educativas y que llene los requisitos exigidos en el Decreto Legislativo 1485;
- b. Que el Director Administrativo, si es una persona distinta al Director Técnico, posea experiencia educativa;
- c. Que el Director o Directores sean de reconocida honorabilidad y que se encuentren en el goce de sus derechos civiles".

La Legislación Educativa (1973:39-40), en el "Capítulo de la Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional", Decreto Legislativo 1485, 13-9-61, Capítulo III, "De las Ca-

tegorías titulares", Artículo 12, Inciso d, Numerales cuatro, seis, siete, nueve, y once, refiriéndose a los requisitos para quienes ocupan cargos administrativos en el nivel medio de educación, señala:

- "4. De escuelas normales para maestros de educación primaria urbana, institutos y demás establecimientos de postprimaria: doctores o licenciados en Pedagogía o Ciencias de la Educación; profesores de segunda enseñanza en ciencias de la educación, con un mínimo de experiencia en la docencia del país, de cinco años; o maestros de educación primaria urbana, diplomados en segunda enseñanza y que pertenezcan, por lo menos, a la clase "C".
  
6. De escuelas de ciencias comerciales: doctores o licenciados en Ciencias Económicas o Ciencias Comerciales, o ambas, con título docente de segunda enseñanza; profesores de segunda enseñanza en Ciencias Económicas o Contables; maestros de educación primaria especializados en segunda enseñanza, en ciencias económicas y contables; peritos contadores que tengan título docente. En los dos primeros casos, doctores o licenciados, deben comprobar un mínimo de experiencia en la docencia del país, de cinco años; en los otros casos, deben pertenecer, cuando menos a la clase "C".
  
7. De escuelas normales para maestros de educación física: doctores o licenciados en Pedagogía o en Ciencias de la Educación Física o simplemente en Ciencias de la Educación; profesores de segunda enseñanza en Educación Física, con un mínimo de experiencia en la docencia del país, de cinco años; maestros de educación primaria urbana con título de maestros de educación física; maestros titulados en educación física. En los dos últimos casos deberán pertenecer por lo menos, a la case "C".
  
9. De escuelas de artes y oficios femeniles o de educación para el hogar: profesores especializados en

segunda enseñanza o maestros de educación primaria, todos con experiencia comprobada, en la disciplina correspondiente, no menor de cinco años.

11. De escuelas normales de maestras para párvulos o de otros establecimientos de categoría similar: doctoras o licenciadas graduadas en la especialidad que se requiere, o maestras especializadas en la educación de párvulos, que pertenezcan, por lo menos, a la clase "C".

#### B. Investigaciones Realizadas

Lo reciente del desarrollo de la teoría de la administración educativa probablemente es la causa principal de que en el medio guatemalteco no se hayan realizado estudios relativos a las actitudes del administrador educativo y, menos aún, estudios en relación a su actitud hacia el cambio pedagógico.

Morrish (1978:102), cita un estudio realizado por Miller respecto a la actitud hacia el cambio por parte de los administradores educativos:

"Un estudio realizado por R.I. Miller (94) demuestra que la influencia del director de una escuela en la adopción de cambios aumenta en proporción a la frecuencia con que se le ve dedicado a brindar constructivas sugerencias a los profesores, a ofrecer a su atención bibliografía sobre la educación, o a dejar ver a las clases que sabe con precisión lo que está ocurriendo en las aulas. Algunos estudios han revelado la alta correlación que existe entre el grado de inventiva que muestra el profesorado, expresado por el promedio de procedimientos nuevos puestos en práctica por cada profesor, y el grado en que el profesorado es conciente de que el director apoya una enseñanza innovadora y creativa".

#### C. Justificación

El problema de la administración escolar ha tomado impor

tancia en el país durante los últimos años. Las universidades incluyen entre sus carreras, el estudio de la Administración Educativa, ya sea como complemento: Licenciatura en -- Pedagogía con orientación en Administración Educativa, o -- bien, como especialización: Maestría en Administración Educativa. Puede decirse entonces que, en cuanto a personal capacitado, profesionalmente hablando, el problema se está solucionando. Queda la interrogante de la parte cualitativa, es decir, ¿Tienen los administradores educativos las cualidades que les permitan percibir el momento oportuno para promover e impulsar los cambios necesarios en las actividades propias del proceso enseñanza-aprendizaje? Están concientes de su papel de dinamizadores o más bien, ¿Encuentran en el --- trabajo administrativo una manera de mantenerse en el sistema sin enfrentar los problemas propios de la docencia directa?

Eble (1980:17), refiriéndose a las consecuencias de asumir la administración educativa, sin estar preparado para - ello dice:

"Cada vez me impresiona más la casi carencia total de cualquier plan racional de carrera para administradores académicos. La mayoría de nosotros emprendemos este trabajo por accidente, y la mayoría hacemos lo que observamos que hicieron otros colegas cuando ocuparon estos puestos".

La importancia de la tarea administrativa, por la fuerte influencia que ejerce en el proceso y resultados de la acción docente, justifica toda investigación que, ciñéndose al Méto

do Científico, lleve a establecer cuál es la actitud hacia el cambio pedagógico de las personas que administran las instituciones educativas, pues las críticas hacia el sistema -- son fuertes y justificadas.

Bedjaoui (1979:59), comentando el deterioro institucional, afirma:

"La medicina nos enferma, la escuela nos atonta, el transporte nos inmoviliza y las comunicaciones nos vuelven sordos y mudos".

El administrador, por su papel de dinamizador y agente de cambio, es quien genera el ambiente para que el personal docente promueva los cambios pertinentes y la escuela pase a ser una institución válida en el medio.

Faure (1978:25), comenta:

"En todos los países donde existe un sistema educativo tradicional largamente experimentado, y del que se pensaba que bastaría con aportarle de cuando en cuando algunos pequeños perfeccionamientos, algunas adaptaciones automáticas, este sistema suscita una avalancha de críticas y de sugerencias, -- que a menudo incluso llegan a ponerle en tela de juicio en su conjunto".

Vale la pena reflexionar profundamente respecto a las -- fuertes críticas hacia los sistemas educativos. De ellos se dice que sobreviven en un estado de retraso que fomenta la -- quietud de los pueblos.

Ivan Ilich (1973:15), ha llegado a afirmar que la educación formal es un estorbo para el progreso de los pueblos.

Respecto a los egresados se comenta su deficiente prepa-

ración que no responde a las demandas del momento por lo -- que, en la mayoría de los casos, deben someterse a entrenamientos intensivos sea fuera o dentro de la empresa que los contrata. En ambos casos, la deficiencia del sistema, en -- cuanto a calidad de sus egresados, queda manifiesto.

Parece muy cómodo criticar al sistema; pero a la larga, el sistema es lo que sus administradores le permiten, por -- tanto, la demanda real está orientada hacia administradores con visión de futuro, capaces de generar los cambios necesarios.

Hansen (1979:265), refiriéndose al rol del administrador en el proceso del cambio pedagógico, dice:

"El administrador educacional, hoy en día, no puede esperar indefinidamente en cuanto a las innovaciones. Ya que él será criticado si hace algo y criticado si no lo hace, él debe tener el coraje de hacerlo, ya sea criticado o no".

De hecho, si el administrador no da la pauta, quienes -- forman su equipo de trabajo, difícilmente ejercerán presión para generar cambios, pues cambiar normalmente implica dejar lo conocido para enfrentar lo incierto.

Block (1978:12), refiriéndose a la importancia de la administración para la puesta en marcha de cualquier cambio -- que se implemente, opina:

"Necesitamos una escuela nueva y una enseñanza también nueva. Muchas personas han trabajado y trabajan para ello, existen ideas, filosofías y mecanismos específicos ya en aplicación; pero como en cualquier acción humana de innovación, su punto crucial

se centra en cómo llevar a cabo la idea, cómo hacer realidad aquello que se considera lo mejor. La administración responde a estas interrogantes".

Las citas de autores que han estudiado el tema de la administración educativa y el papel determinante de los administradores, así como la observación realista del sistema escolar de la ciudad capital de Guatemala, avalan todo intento por aportar elementos que ayuden, aunque sea en mínima parte, a buscar soluciones a la crisis actual de la escuela.

## II. FUNDAMENTACION TEORICA

En el capítulo anterior se indicó que el propósito principal de esta investigación es indagar cuál es la actitud de los administradores educativos del nivel medio, hacia el cambio pedagógico. En este capítulo, titulado Fundamentación - Teórica, se presenta la definición del término Actitud, su - evolución y la manera de medirla utilizando instrumentos válidos y confiables.

### A. Naturaleza y Concepto de Actitud

A pesar de que los estudiosos de la Psicología Social no han encontrado una definición abarcadora y que universalmente sea aceptada del concepto Actitud, hay tres corrientes -- bien definidas que la enfocan como:

- Predisposición hacia el Comportamiento
- Manera de actuar - Comportamiento
- Actitud - Conducta.

La diversidad de enfoques del término, da una idea de su amplio significado y más aún, cuando se trata de hacer una - comparación específica de actitudes, tal es el caso de medir cuál es la actitud de los administradores educativos hacia - el cambio pedagógico.

Con el propósito de facilitar el uso del término Actitud, los expertos en el tema han tratado de ponerse de acuerdo en

algunos aspectos:

Summers (1978:14), señala cuatro áreas que abarca toda -  
actitud:

"Primera.... Una actitud es una predisposición a responder a un objeto y no la conducta efectiva hacia el.

"Segunda.... La actitud es persistente, lo cual no significa que sea inmutable.

"Tercera.... La actitud produce consistencia en las manifestaciones conductuales.

"Cuarta.... La actitud tiene cualidad direccional".

El pensamiento de Summers lleva a concluir que, la persona muestra una disposición a conducirse, a persistir en sus actitudes, a dar consistencia a sus manifestaciones.

Allport, citado por Arguedas (1980:16), se refiere al término actitud, de la siguiente manera:

"La actitud es un proceso mental individual que determina tanto las respuestas actuales como potenciales del individuo en su relación social. Dado que la actitud se dirige siempre hacia algún objeto, se puede definir como un estado de la mente de un individuo respecto a un valor".

De lo anterior se infiere el papel determinante de las actitudes de la persona en relación a su forma de reaccionar -- frente a una situación dada como puede ser, la actitud hacia el cambio pedagógico.

Por su parte, Asch (1969:576), refiriéndose al concepto -

actitud, dice:

"...una actitud posee el carácter de un compromiso con una manera de actuar. En este aspecto representa una evolución dinámica de una situación dada en relación con una finalidad".

Dawnes (1975:29), cita una definición del término actitud aportada por Katz, en la que se hace referencia a los componentes que conforman una actitud y su relación con el mundo que rodea al individuo:

"La actitud es la predisposición del individuo para valorar de manera favorable o desfavorable algún símbolo, objeto o aspecto de este mundo... Las actitudes incluyen el núcleo afectivo o sensible del agrado o desagrado, y los elementos cognoscitivos o de creencias que describen el efecto de la actitud, sus características y sus relaciones con otros objetos".

La importancia de conocer las actitudes hacia determinada situación, es muy importante pues, una persona puede mostrar una actitud aparente pero su verdadera disposición o actitud estará siempre latente y se mostrará en el momento en que la persona deje de ejercer control sobre su verdadera manera de ser y actuar.

En la Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales (1976:15) se define de la siguiente manera el término actitud:

"Una actitud es una organización relativamente duradera de creencias en torno a un objeto o situación que predispone a reaccionar preferentemente de una manera determinada".

Los autores citados coinciden en que la actitud es cambiante y que está basada en situaciones afectivas que la condicionan.

Guttman (1976:7), por su parte define la actitud como:

"Una totalidad delimitada de comportamiento respecto a algo... de ahí el término compuesto "actitud-conducta".

El enfoque de Guttman respecto a las actitudes es un enfoque facetizado lo cual garantiza y enriquece cualquier trabajo al respecto pues una actitud siempre se manifiesta a -- través de múltiples variantes. Es por ello que el desarrollo de este trabajo se hará en el marco del enfoque facetizado de las actitudes.

#### B. Medición de las Actitudes

Originalmente, las escalas para medir actitudes, hacían preguntas directas respecto a la conducta que se pretendía medir. Entre los autores que usaron este mecanismo, puede citarse a Thurstone, quien creó y usó las escalas de Intervalo Constante o Aparentemente Iguales. Este sistema también fue utilizado por Likert, que empleó las escalas de clasificación sumadas (1976:10-11).

El uso de las escalas directas en la medición de actitudes fue perdiendo validez debido a los serios problemas que enfrentaba. Por ejemplo, el hecho de que la persona entrevistada, no siempre contesta verazmente cuando las cuestiones se

presentan en forma directa. Esta situación impulsó a los investigadores de la Psicología Social a diseñar lo que actualmente se conoce como "Métodos Indirectos de Medición". Con este nuevo método se pretende medir las actitudes de una manera más objetiva, pues tanto las preguntas, como las posibles respuestas, se presentan de manera tal, que el respondente revela su actitud sin estar plenamente consciente lo cual aumenta el nivel de validez en los resultados.

Las Escalas Indirectas, (1976:12), aplicadas a la medición de actitudes, han sido utilizadas por:

Coombs, creó los métodos de despliegue o desdoblamiento. La técnica comienza con un conjunto de formulaciones o afirmaciones que supuestamente están íntimamente relacionadas con la dimensión actitudinal subyacente en el entrevistado.

Lazarsfeld, es el autor del Método de Análisis de la Estructura Latente, que consiste en la formulación de reactivos acerca del objeto actitudinal, los cuales se administran a un grupo de personas con el objeto de que las respuestas proporcionen información acerca del contenido actitudinal latente - en cada uno de los participantes.

Osgood, generó una técnica que se conoce como el Método Diferencial Semántico de Osgood, que consiste en presentar al respondente una serie de pares de adjetivos antagónicos relativos a un objeto y dentro del área que se desea explorar. - En base a las respuestas y con el uso de técnicas especiales

se determina la dimensión evaluativa que será considerada como la actitud que presenta el sujeto frente a ese objeto.

Guttman (1976:113), ha perfeccionado la técnica de las escalas indirectas llegando a crear las escalas de actitud-conducta aplicadas en la medición de actitudes hacia diversas situaciones, entre ellas, la Escala Actitud Conducta: Cambio Educativo.

La Escala de Actitud-Conducta, permite determinar la actitud de una persona frente a una situación concreta tal como sería la actitud del administrador educativo hacia el cambio pedagógico. Está comprobado que el método de Facetas permite evaluar predictivamente los efectos de las variables independientes sometidas a prueba en este trabajo de investigación como son: sector, tiempo de ejercer el cargo administrativo, formación académica y edad del administrador sobre las variables dependientes como por ejemplo, su actitud hacia el cambio pedagógico.

### C. Actitud y Conducta: Sus Implicaciones en el Cambio Pedagógico

La actitud - conducta, considerada como "totalidad delimitada de comportamiento respecto a algo" (1976:7), es determinante en la aceptación, rechazo o indiferencia, frente a las expectativas de cambio o, en su caso, a la situación producida por el cambio, pues aunque alguna resistencia al cambio, no sólo es natural sino hasta deseable, siempre y cuan-

do se logre mantener un equilibrio dinámico, la manifestación de resistencia abierta o subyacente hacia el cambio, lleva a las personas y con ellas a la sociedad, a un estado de latencia que puede llegar a aislarlo de quienes le rodean, puesto que los cambios se dan a pesar de la resistencia manifiesta o la indiferencia pasiva en la que pueden caer quienes administran la actividad docente.

Morrish (1978:9), refiriéndose al tema dice:

"Pero el hecho es que, en la sociedad contemporánea, el no cambiar ha perdido mucha de su aceptación. Una sociedad, o incluso un individuo, que sea el mismo ayer, hoy y por siempre, no suscita necesariamente nuestro respeto y admiración o adhesión."

El mismo Morrish (1978:118), sigue argumentando respecto al tema:

"El principal problema para directivos y profesores está en distinguir entre un cambio que verdaderamente plantea una amenaza a la seguridad y estabilidad de la comunidad, y otro al cual se opone resistencia simplemente porque es nuevo y que se siente en principio como algo ajeno."

En la página 111 en el texto del mismo autor, se lee:

"Alumnos, padres, maestros y directivos se preguntan acerca de su propia capacidad para frenar los modos actuales de hacer las cosas o para introducir otros nuevos que sean más eficaces y deseables. Todos estamos inclinados a esta desconfianza hasta que nos decidimos a -- dar el primer paso, una vez que lo hemos hecho, somos capaces de absorber o incluso iniciar -- cambios con más facilidad".

D. El Cambio Pedagógico y factores que lo favorecen o dificultan:

En este trabajo, los términos cambio pedagógico y cambio educativo se utilizan indistintamente. Por cambio pedagógico se entiende el conjunto de modificaciones o adaptaciones que se están incorporando o se están planeando incorporar en un sistema en general o bien en algunas instituciones educativas en particular.

El cambio pedagógico es un proceso que se hace cada vez más necesario pues la sociedad evoluciona y si la educación no lo hace, corre el riesgo de convertirse en una actividad sin trascendencia o, lo que es peor, en una actividad que -- frene el avance normal al que toda sociedad aspira.

En este proceso del cambio educativo, los administradores juegan un importante rol pues de su capacidad para motivar al personal docente, depende en gran medida el lograr -- que se introduzcan los cambios necesarios, suficientes y oportunos para hacer de la educación un medio que facilite al hombre adaptarse al mundo cada vez más cambiante en el que -- vive.

Como todo proceso, el cambio pedagógico está condicionado por múltiples factores que lo favorecen o dificultan; estos factores son tan complejos que a veces resulta difícil -- delimitar si se trata de un sólo factor o bien una serie de factores que encadenadamente influyen en el éxito o fracaso del proceso de cambio.

En este trabajo de investigación se hará énfasis en aquellos factores que directamente se relacionan con las variables independientes: Sector, Tiempo de ejercer cargos administrativos, Edad y Formación académica del administrador educativo. Además, se hará una breve reseña de otros factores que inciden en el cambio pedagógico.

### 1. Tipo de Institución

El tipo de institución en el que se desarrolla la acción docente puede ser uno de los factores que favorezcan o dificulten el cambio pedagógico.

En la ciudad capital de Guatemala, hay dos sectores que en forma casi exclusiva, se ocupan de proporcionar la educación formal en todos sus niveles. Estos sectores son el Sector Público y el Sector Privado. En ambos se encuentran aspectos administrativos que los caracterizan.

#### 1.1. La Administración Educativa en el Sector Público

Por Educación Pública se entiende aquella educación en la que el Estado, a través del Ministerio de Educación y sus autoridades oficiales, interviene, tanto en su dirección como en su sostenimiento económico.

La tarea de administrar la educación, no siempre fue asumida por el Estado; es hasta el siglo XVI en que se da una intervención sistemática y continuada como respuesta a los cambios generados en la Iglesia que era quien la dirigía y administraba.

Desde esos lejanos tiempos hasta el presente, la Educación Pública ha sufrido grandes transformaciones que en última instancia se orientan a lograr la formación del tipo de hombre que responda a los lineamientos políticos del país.

En Guatemala, la educación como función del Estado, es relativamente reciente. Durante el Gobierno del Dr. Mariano Gálvez, en el año de 1832, se establecen las bases de la instrucción pública.

Carlos González Orellana (1980:234), refiriéndose a los logros del gobierno del doctor Gálvez dice:

"El 10. de marzo de 1832 emite el célebre decreto que fija las Bases del Arreglo General de la Instrucción Pública. En este importante documento se ponen los cimientos del primer sistema educativo que registra la Historia de la Educación -- guatemalteca."

Entre los postulados del primer sistema educativo de Guatemala, está el declarar que la educación es laica, gratuita y obligatoria. Esto redundó en un incremento cada vez mayor de la población escolar que demanda atención por parte del sector público. El Estado por su parte, ha proporcionado una atención oscilante al rubro educación. Recuérdese que se han dado largos períodos en los que la educación, casi ha caído en el olvido.

La no continuidad de los Gobiernos en el interés hacia la educación pública, ha llevado a quienes la administran (Directores), a no intentar cambios significativos; con esta

actitud se ha llevado a la educación del sector público a un estado de retraso que incide en la preparación de los egresados, por ejemplo:

En las carreras comerciales se enseñan técnicas contables anacrónicas; ✓

La era de la computación es casi ignorada (sólo hay un instituto con esta especialidad y éste carece de un laboratorio que permita una capacitación eficiente).

Las secretarias, se gradúan ignorando el manejo del equipo de oficina moderno que tendrán que usar cuando se empleen;

¿Significa todo ésto que los administradores educativos del Sector Público no tienen una actitud positiva hacia el cambio pedagógico? La respuesta definitiva no corresponde emitirla a priori pero sí pueden analizarse los factores que pueden condicionar al administrador, en la implementación de cambios substanciales en la actividad de la escuela.

1. El administrador es alguien que durante algún tiempo (5 años como mínimo), se desempeñó como docente, a veces en el mismo plantel que pasa a administrar; o bien en otro de muy similares características.
2. El carácter de inamovilidad que se atribuye el sector magisterial puede llevarlos a una falta de motivación para intentar cambios de fondo pues normalmente traen consigo alteraciones, molestias y críticas que ni él ni su personal, es-

tán dispuestos a enfrentar.

3. Los recursos materiales con que cuenta el administrador-- del Sector Público son escasos y, lo que es muy importante, se hace mal uso de lo poco que hay.
4. La población que atiende es numerosa por lo que se dificulta una atención personal.
5. Los incentivos son casi inexistentes lo cual puede generar un estado de apatía hacia la superación personal orientada a mejorar la calidad de la educación.
6. La burocratización de la educación estatal puede también influir en el proceso de cambio.

Hansen (1979:26), refiriéndose al problema de la burocracia, comenta:

"... como dijo Max Abbott "La jerarquía puede desalentar el proceso de cambio." En una jerarquía de cinco niveles, por ejemplo, hay por lo menos cuatro personas que pueden poner un voto sobre una buena idea que viene del nivel más bajo (el cual está más cerca del problema que se trata)."

El hecho de conocer las demandas reales de cambios en el campo pedagógico se facilitaría si los administradores aceptaran la movilidad o rotación como algo natural y enriquecedor para su tarea.

Hansen (1979:25), refiriéndose a las ventajas de la movilidad de los administradores comenta:

"La teoría de contingencia sugiere que trasladar

a un administrador cada determinado período de tiempo, hacia arriba o hacia abajo en la línea jerárquica, para que trate tareas específicas (por ejemplo: reformas curriculares, mitigación de tensiones raciales) también puede ser una efectiva práctica de la administración."

## 1.2. La Administración Educativa en el Sector Privado

La Educación Privada es aquella que surge al amparo de la iniciativa de personas individuales o grupos y que se rige por la Ley Orgánica de Educación del país que establece las normas en las que debe enmarcarse.

La Educación Privada, es más antigua que la Educación Pública y ha sufrido cambios profundos tanto en su finalidad última como en su metodología. Este tipo de educación prolifera en mayor escala en aquellos países cuyos gobiernos, sea por política interna o por carecer de posibilidades económicas, no asumen la responsabilidad total de la educación en sus diversos niveles.

En Guatemala, la historia de la educación atendida por el sector privado, se remonta a la época de la cultura Maya. Para entonces, los encargados de administrar la educación -- privada, eran personas honorables elegidas especialmente para esa tarea.

Gonzáles Orellana (1980:37), refiriéndose a la educación de los pueblos primitivos, apunta:

"Dice Fuentes y Guzmán que "tenían sus seminarios, uno para la educación y crianza de los varones, y otro para las hembras, a cargo de personas"

ras, experimentadas, conocidas, y reputadas de buenas costumbres"...

Estos centros desaparecieron inmediatamente después de la conquista, como tantas otras instituciones y costumbres, por lo que la educación de los indígenas pasó a ser una preocupación de los padres de familia."

A la llegada de los conquistadores, en el año 1524, y sabiendo éstos que la educación es el medio más poderoso para orientar a un pueblo hacia determinado objetivo, encargaron a los sacerdotes que les acompañaban, la tarea de organizar los centros educativos que atendían desde las Escuelas de las primeras letras hasta los Colegios mayores y más tarde la Universidad.

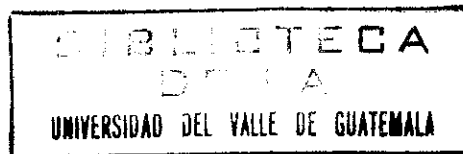
Actualmente, en el medio de la capital guatemalteca, la Educación Privada ocupa un lugar preponderante; su cobertura va desde preprimaria hasta las universidades; sus categorías abarcan a todos los estratos sociales y es evidente la competencia por prestar los mejores servicios, el mayor número de opciones (carreras diversificadas) y costos muy variados.

Lo antes expuesto, no significa dar por sentado que la administración de la educación privada está en manos de personas con actitud positiva hacia el cambio pedagógico; pero de hecho en la educación del sector privado, los comportamientos son los descritos; en ello pueden influir algunos factores, como por ejemplo:

1. El administrador, normalmente es un profesional joven --

que ve en el colegio a su empresa y por lo tanto, desborda todo su interés para que se desarrolle en el menor tiempo posible.

2. El personal docente también es, en su mayoría, joven y es contratado y mantenido en el puesto por sus cualidades -- que le permiten desarrollar un trabajo cuya calidad satisfaga tanto a las autoridades, como los alumnos y padres de familia.
3. Los recursos materiales con que cuenta el administrador -- del sector privado, son variados en cantidad y calidad de pendiendo de la categoría del colegio pero casi siempre se da un uso racional de lo existente y es muy común el hecho de un equipamiento progresivo pues se considera que el invertir en equipo es asegurar el éxito de la empresa.
4. La población que atienden las instituciones educativas -- del sector privado, normalmente es una población que permite, si no una educación personalizada, por lo menos el intento de una educación menos masificada. Hay que tomar en -- cuenta que, por el concepto de empresa que caracteriza a estas instituciones educativas, el interés por satisfacer las -- demandas y expectativas de la clientela, está siempre latente en todas las actividades.
5. Los incentivos para el administrador de la educación en -- el sector privado son variados y puede considerarse como el más significativo el hecho de que sus esfuerzos se tradu-



cen en el crecimiento de su empresa. En cuanto al personal-docente, es muy usual proporcionarles jornadas de capacitación que les permiten crecer en su campo profesional. Por último, la burocracia es algo casi desconocido en el campo administrativo de la educación privada.

Hansen (1979:284), refiriéndose a la capacidad de cambio según el tipo de organización de que se trate, dice:

"La capacidad de cambio permite a las organizaciones privadas hacer continuamente las modificaciones necesarias en producción y producto para poder obtener una parte en el mercado, y expandirse si es posible."

En la ciudad capital de Guatemala, la escuela privada enfrenta esta situación de búsqueda de aquellos cambios que le permitan seguir subsistiendo pues hay una competencia abierta en los servicios educativos que se prestan y la calidad de los mismos; por ejemplo:

- Enseñar al niño a leer y escribir en tiempo record.
- Uso de la computadora desde temprana edad.
- Mayor diversificación de carreras que apuntan a satisfacer las demandas actuales.
- Enseñanza de varios idiomas.
- Perfeccionamiento de habilidades específicas: escritura veloz, lectura veloz y otras.

El afán por capacitar en función de las demandas, puede llevar a la educación a situaciones extremas.

Hansen (1979:18), comenta al respecto:

"Nuestras escuelas son, en un sentido, fábricas en las cuales la materia prima (los estudiantes) se transforman en productos que deben satisfacer las demandas de la vida. Las especificaciones para la fabricación vienen de las demandas de la civilización del siglo XX, y es el negocio de la escuela formar a los alumnos según estas especificaciones."

La administración de la actividad docente, tanto del sector público como del sector privado, deben lograr un punto de equilibrio pues de la integración de ambos sectores, puede lograrse un sistema educativo eficiente y eficaz tanto en su cobertura como en la calidad de los graduados.

## 2. Tiempo de ejercer cargos administrativos en el Campo Docente

El inicio de cualquier tarea, normalmente se acompaña de una sensación de angustia que se traduce en reto por demostrar que somos capaces de desempeñarnos con eficiencia en la actividad encomendada.

El administrar una institución educativa es una tarea por demás retadora pues al aceptar el cargo, se asume la responsabilidad de planificar, controlar el proceso y evaluar la acción que culmina con el aporte de los futuros profesionales.

Pero la tarea administrativa en el campo docente, al igual que cualquier otra, cuando se ejerce continuamente y por largos períodos, puede generar desencanto, apatía o simplemente

te cansancio.

Hansen (1979:255), refiriéndose a un comentario de Fiedler respecto a las consecuencias de permanecer por mucho tiempo ejerciendo el liderazgo apunta:

"... ciertos tipos de líderes llegarán a un "punto de agotamiento" después de haber permanecido en un puesto por un determinado lapso de tiempo. Se aburren, se vuelven rancios y desinteresados, y ya no se sienten desafiados..."

La descripción de Fiedler es extremadamente realista, al inicio de ejercer el cargo administrativo surge la inquietud de cambiar, de experimentar; pero, si los resultados iniciales no cuentan con la aprobación respectiva o bien, si el personal ve con desgano la implementación de "nuevas" maneras de realizar su tarea, el administrador se desmotiva, se siente amenazado y puede llegar a desistir para caer en una actitud cómoda de seguir la tradición mientras a su alrededor se suceden los cambios irremediabilmente.

### 3. Edad del Administrador Educativo

La edad del administrador educativo, puede ser un factor que favorezca o dificulte el proceso de cambio. Las razones más comunes se considera que son las siguientes:

El administrador joven enfrenta situaciones de crítica y rechazo hacia sus iniciativas de cambio. Su reacción puede variar entre asumir una actitud pasiva o bien, infiltrar el proceso de cambio de tal forma que éste pase casi desapercibi

do frente a sus opositores. Con esta actitud logrará cambios significativos a largo plazo pero mantendrá su ímpetu innovador. Si por el contrario, las críticas y el rechazo lo condicionan o desiste momentáneamente de sus planes pero si su actitud hacia el cambio es positiva, cuando esté seguro de sus capacidades, volverá a sus primeros intentos e implementará los cambios que vislumbre como necesarios.

La situación descrita lleva a considerar la posibilidad de que, quienes tienen actitud positiva hacia el cambio, son más viejos o más jóvenes que la media.

#### 4. Formación Académica del Administrador Educativo

El éxito de una tarea depende en gran medida, de la capacidad que posea la persona o personas a quienes se les ha encomendado.

En el caso del administrador educativo, las tareas que le competen son de alta responsabilidad.

Kaufmann (1980:23), al referirse a este tema, dice:

"El trabajo de un administrador educativo consiste en planificar, diseñar e implementar un sistema eficiente y eficaz de aprendizaje que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad."

Block (1978:56) por su parte, dice:

"Es él también quien aporta las ideas, el empuje y el liderazgo para obtener esos resultados."

La sociedad actual exige de quienes administran instituciones educativas una capacitación que les permita orientar-

las actividades hacia resultados satisfactorios.

El administrador educativo ha dejado de ser el rutinario controlador para convertirse en el agente dinamizador de la tarea docente; ésto implica conocer y manejar técnicas modernas para involucrarse directamente en el quehacer pedagógico.

Hansen (1979:305), cita a Corwin quien, comentando las variables relacionadas con la innovación en la escuela dice:

"... la innovación de una escuela aumenta según la preparación de los maestros, profesores y administradores..."

Morrish (1978:128) por su parte, cita un comentario de Mort al respecto:

"Para P. Mort (107) las escuelas con alta adaptabilidad son aquellas en las que el personal docente está más formado y cualificado y con más receptividad hacia las ideas educativas del momento; donde los directivos conceden apoyo activo a las adaptaciones en vez de permanecer neutrales."

La actitud del administrador es influyente en el rumbo que tome la escuela pues, aunque ciertamente el trabajo es de equipo, es él quien con su actitud fomentará el crecimiento del grupo docente para que se interese en buscar nuevas formas de dirigir la enseñanza de tal manera que, sin caer en snobismos fuera de la realidad, se vaya logrando el ambiente en donde se prepare a la generación que deje atrás -- los vestigios de colonialismó, que decididamente son inadecuados para las necesidades actuales del país.

5. Otros Factores que influyen en el Proceso de Cambios en el Campo Pedagógico

5.1. Factor Psicológico: Este factor enmarca y orienta al individuo hacia determinada actitud frente al cambio.

Morrish (1978:108-112), profundiza en el tema y dice:

"En términos educativos está el ejemplo del administrador escolar que, tras un breve período de adiestramiento de su sensibilidad, es durante algún tiempo más abierto y receptivo a las sugerencias de profesores, pero vuelve pronto a los modos bruscos que le son más característicos y a las actitudes arbitrarias para con todas las sugerencias.

El superego del individuo ejerce una fuerte influencia en su aceptación o rechazo de una determinada innovación."

Y continúa:

"Sabemos de cosas mal hechas, no obstante, dudamos mucho tiempo hasta intentar modificarlas o realizar algún cambio. Esto es debido, en parte, a la renuencia general al cambio, pero también a un --sentimiento personal de desconfianza."

5.2. Factor Sociocultural: El ambiente sociocultural es otro elemento que influye en el proceso de cambio o en la situación que éste produce. Los investigadores interesados en el tema, son elocuentes en sus comentarios al respecto, por ejemplo, Havelock (1980:26) comenta:

"Las innovaciones pueden también frustrarse debido a los sistemas educativos."

El mismo autor (1980:35) continúa:

"Hoy deben reflexionar profundamente acerca de lo que son en realidad los sistemas sociales existentes, tanto en el caso de una pequeña innovación, como también cuando se pretenden introducir grandes cambios."

El factor cultural, marca a los pueblos y los determina en su actitud hacia los cambios, pues los consideran susceptibles de dudas y temores.

Morrish (1978:96) se refiere al tema en los siguientes términos:

"La cultura actúa como una especie de filtro, que rechaza sin más, ciertos cambios y modifica, a veces muy radicalmente, otros a los que permite el paso."

5.3. Factor Económico: El proceso de cambio implica gastos, pero si se planifica técnicamente, el gasto se convierte en inversión pues se espera que, como fruto del proceso de cambio, se logre un producto más eficiente y eficaz. Los expertos consideran de vital importancia el factor económico para implementar y consolidar el cambio.

Morrish (1978:121) opina:

"Los innovadores tienen una posición social relativamente alta. Esto se afirma con referencia a la educación, prestigio e ingresos económicos de los innovadores. D. H. Ross (1979:119), llegó a la conclusión, basándose en diversos estudios referentes a la difusión de las ideas educativas entre las escuelas estatales, que el factor riqueza era la principal variable con relación a la adopción de innovaciones."

Y continúa:

"Hay muy poco incentivo económico para adoptar ni

tan siquiera aquellas ideas ya sometidas a exploración, y que a la vista de ésta parecen tener validez lógica."

Con las reflexiones citadas, se ilustra la importancia del factor económico, tanto a nivel institucional como a nivel individual para que el proceso de cambio siga un curso normal de acuerdo a las exigencias del medio.

5.4. Factor Político: Sin restar importancia a los factores antes mencionados, es necesario reconocer y aceptar que el factor político determina en alta medida el proceso de cambio en una sociedad.

La política de un país tiene la fuerza suficiente para orientar el rumbo en el proceso de cambio. Un ejemplo clásico es el giro que tomó la educación de los Estados Unidos a raíz del lanzamiento del primer sputnik ruso en el año de -- 1957. Este acontecimiento obligó a que, en un tiempo mínimo de 15 meses, se revolucionara el quehacer pedagógico de esa nación. Los efectos siguen siendo cuestionados pero la historia registró un acontecimiento que demuestra la fuerza del factor político en el proceso de cambio en el sector educación.

En la ciudad capital de Guatemala, es obvio que los giros políticos son los que marcan las modalidades y el rumbo de la educación; aunque esto se da con mayor fuerza en la educación estatal, el sector privado no queda del todo excen-

to pues el Estado como último responsable de la educación de sus ciudadanos, orienta y controla la actividad educativa de tal manera que se desarrolle en el marco de la política establecida.

Analizados algunos de los factores que inciden en el proceso de cambio, se puede concluir que los cambios, aunque necesarios, deben vencer gran variedad de obstáculos, algunos más poderosos que otros pero ninguno debe ser ignorado si se buscan cambios no sólo de forma sino de fondo que son los -- que clama la realidad educativa.

### III. METODOLOGIA

En este capítulo se presenta la metodología empleada en la investigación.

Las experiencias vividas en el campo de la educación a nivel medio, la observación constante del fenómeno educativo y la realimentación recibida a través de conversaciones con personas que por diversos motivos se ven afectadas por la actitud que los administradores educativos muestran hacia el cambio pedagógico, motivó el planteamiento de los problemas y de las hipótesis siguientes, que responden a cada una de esas preguntas.

#### A. Problemas

El propósito de esta investigación fue recabar datos objetivos para dar respuesta a las siguientes interrogantes:

1. ¿Existe diferencia entre los administradores educativos del sector público y los administradores educativos del sector privado, respecto a su actitud hacia el cambio pedagógico?
2. ¿Influye el tiempo de ejercer el cargo en la actitud hacia el cambio pedagógico de los administradores educativos?
3. ¿Influye la edad del administrador educativo, sobre su actitud hacia el cambio pedagógico?

4. ¿Favorece la actitud hacia el cambio pedagógico del administrador educativo, el poseer título universitario?

B. Hipótesis

Hipótesis 1: Hay una diferencia estadísticamente significativa, a nivel de  $P_{\alpha} = .05$ , entre la actitud hacia el cambio pedagógico de los administradores educativos del sector de educación pública y de los del sector de educación privada.

Hipótesis 2: Hay una diferencia estadísticamente significativa, a nivel de  $P_{\alpha} = .05$ , entre los grupos de administradores educativos con diferente número de años de servicio en cuanto hacia el cambio pedagógico.

Hipótesis 3: Hay una diferencia estadísticamente significativa, a nivel de  $P_{\alpha} = .05$ , entre los grupos de administradores educativos de diferente número de años de edad en cuanto a su actitud hacia el cambio pedagógico.

Hipótesis 4: Hay una diferencia estadísticamente significativa, a nivel de  $P_{\alpha} = .05$ , entre la actitud hacia el cambio pedagógico de los administradores educativos que poseen título universitario con respecto a los que no lo poseen.

C. Variables

Las variables incluídas en esta investigación, son las siguientes:

## 1. Variables Independientes

Las variables independientes, involucradas en esta investigación son: Sector, Tiempo de ejercer cargos administrativos en el campo docente, Edad del administrador educativo y Formación Académica del mismo.

### a. Sector

Lugar en el que desempeña su cargo el administrador educativo entrevistado. Esta variable es dicotómica ya que los administradores pueden laborar en establecimientos públicos o privados.

En esta investigación, la variable Sector, se definió por la marca colocada en el ítem relativo a ese rubro por el administrador entrevistado en el cuestionario correspondiente. La información dada por los administradores, se verificó por medio de la información proporcionada por USIPE (Unidad Sectorial de Investigación y Planeamiento Educativo, Ministerio de Educación), respecto a nombres y direcciones de los establecimientos de educación media, públicos y privados que operan en la ciudad capital de Guatemala.

### b. Tiempo de ejercer cargos administrativos en el Campo Docente

Esta variable se subdividió en tres categorías:

1. De uno a cinco años
2. De seis a diez años
3. Más de diez años.

La variable, Tiempo de ejercer cargos Administrativos en el Campo Docente, se definió en esta investigación, por la información proporcionada por el administrador educativo en el ítem correspondiente a este rubro en el cuestionario que se le presentó.

c. Edad del Administrador Educativo

Esta variable también se dividió en tres categorías:

1. 25 años o menos
2. 26 a 50 años
3. Más de 50 años.

Para definir la variable Edad del Administrador Educativo, se tomó en cuenta la información aportada por el administrador entrevistado en el ítem correspondiente a este rubro en el cuestionario correspondiente. No se pidió ningún otro documento personal para la verificación respecto a este dato.

d. Formación Académica del Administrador Educativo

Esta es una variable dicotómica:

1. Con título universitario.
2. Sin título universitario.

La variable Formación Académica del Administrador Educativo, también se definió únicamente por la información proporcionada por el entrevistado en el ítem correspondiente del cuestionario respectivo.

## 2. Variable Dependiente

Actitud del administrador educativo hacia el cambio pedagógico indagado a través de los punteos totales, en un instrumento que incluye tres facetas actitudinales.

## 3. Variables Extrañas

Las variables extrañas, como por ejemplo: Jornada, Tipo de carrera, Nivel socio-económico, Sexo y otras, fueron controladas por medio de la aplicación de las técnicas de selección azarizada de la muestra de instituciones educativas del sector privado. En cuanto al sector público, se incluyó a todas las instituciones que laboraban en la capital de Guatemala en 1985.

## D. Población y Muestra

La población seleccionada para esta investigación, está constituida por todos los administradores de instituciones educativas del nivel medio, que están situadas en la capital de Guatemala. De esta población total se trabajó con todos los administradores de establecimientos públicos de nivel medio que laboraban en éstos en 1985, y con una muestra al azar del 20% del total de 156 instituciones educativas privadas que laboraban en la capital de Guatemala en ese mismo año. Las 31 instituciones seleccionadas al azar se consideran representativas de la población total de colegios privados que operaban en la capital en 1985.

Cuadro 3.1

Población de instituciones educativas que operaban en la ciudad capital de Guatemala en el año 1985; número de éstas incluidas en la muestra de esta investigación y porcentaje del total que representan las incluidas en la muestra

Tipo de Institución	Población <sup>1</sup>	Muestra	Porcentaje
a. Pública	31	31	100
b. Privada	156	31	20

<sup>1</sup> Datos proporcionados por USIPE para el año 1985.

#### E. Descripción del Instrumento

Para medir la actitud hacia el cambio pedagógico en los administradores educativos, objeto de esta investigación, se utilizó la "Escala de Actitud - Conducta: Cambio Educativo" en sus secciones: Actitud moral, Actitud sentimental, y una sección de conocimientos relativos a las tendencias actuales de la educación, que consta de seis cuestiones, con cuatro opciones cada una, cuya valoración va de uno a cuatro puntos. Este material forma parte de un conjunto de instrumentos para explorar actitudes que fue creado por un equipo de educadores de diversos países del Continente Americano, con la asesoría de Louis Guttman y John Jordan durante el desarrollo del IPI-

mer Laboratorio Interamericano de Investigación Educativa, celebrado en San José de Costa Rica en el año 1972 con el patrocinio de la O.E.A. (Organización de Estados Americanos).

Las Escalas de Actitud - Conducta, se han utilizado en la Universidad del Valle de Guatemala para realizar trabajos de investigación en los cuales el problema implica la medición - de actitudes.

Lo accesible del material necesario, la posibilidad de obtener la información complementaria, a través de CEMIE, (Centro Multinacional de Investigación Educativa), institución -- responsable de la revisión y publicación de la Escala de Actitud - Conducta: Cambio Educativo y la oportunidad de contar con la asesoría directa del doctor Otto W. Gilbert A., Director del Programa Internacional de Maestría en Medición Evaluación e Investigación Educativas de la Universidad del Valle - de Guatemala, quien participó en el Proyecto de la O.E.A. en San José de Costa Rica, como coordinador en la elaboración de dicha Escala, aumenta la confianza en la utilidad de este material para lograr los resultados en la investigación propuesta.

Las tres partes en que se subdivide el cuestionario son:

1. Subtest a nivel moral. Consta de 24 cuestiones con cuatro opciones cada una y su valoración va de uno a cuatro puntos. Explora la actitud del administrador educativo hacia el cambio pedagógico desde el punto de vista de la faceta de

la moralidad.

2. Subtest a nivel sentimental. También consta de 24 preguntas con cuatro opciones cada una; la valoración es de uno a cuatro puntos y explora los sentimientos reales que el administrador educativo experimenta frente a la situación producida por el cambio pedagógico.

3. Subtest a nivel de conocimientos. Consta de seis interrogantes con cuatro opciones cada una y su valoración también va de uno a cuatro puntos. Su objetivo es la exploración de los conocimientos del administrador educativo respecto al cambio pedagógico.

La información complementaria consta de cinco cuestiones y su objetivo es recabar información para el control de las -- variables independientes.

#### F. Prueba Piloto

Para afinar el cuestionario, previo a su aplicación final, se realizó una prueba piloto aplicándolo a 10 profesionales -- de la Administración Educativa de la capital de Guatemala. -- Con ésto, se buscaba ampliar el grado de confiabilidad pues, debido al medio en el que fue creado, así como por la multiplicidad de nacionalidades de quienes participaron en su elaboración, podía contener elementos que representaran algún -- grado de dificultad en su comprensión. Este y otros obstáculos que pudiera presentar el cuestionario, quedaron eliminados, o al menos minimizados por medio de la prueba piloto.

## G. Procedimiento

Para llevar a cabo la investigación, se realizaron las siguientes actividades.

### 1. Recopilación de Datos

Se visitó a USIPE con el fin de obtener información - relativa a las instituciones educativas que, a la fecha y en la capital de Guatemala, atendían el nivel medio, tanto en el sector público como en el sector privado.

### 2. Selección del Instrumento más apropiado

Se estimó que el instrumento: "Actitud - Conducta: Cambio Educativo" de Louis Guttman y colaboradores, era válido y confiable para los fines de esta investigación. Previo a su aplicación final, éste fue sometido a un proceso de adaptación al medio.

### 3. Aplicación del Instrumento

El instrumento seleccionado y adaptado al medio, se aplicó a 31 administradores educativos del sector público y a 31 administradores del sector privado. Como administrador educativo se consideró a la persona que toma decisiones y dirige el desarrollo de las labores docentes. La aclaración se considera oportuna pues, aunque oficialmente haya un administrador educativo (Director), se dan casos en los que, quien toma las decisiones no es el Director sino el propietario del colegio, el Presidente del Consejo Directivo, o bien, el Subdirector. Aunque el caso del subdirector con funciones de director, se

da en mayor escala en el sector privado, no es raro encontrar la misma situación en el sector de la educación pública.

En atención a las múltiples ocupaciones del administrador educativo y tratando de maximizar la validez del proceso de investigación, se consideró indispensable la visita personal para transmitirles directamente la importancia de su colaboración. La papelería entregada a cada administrador, contenía el siguiente material:

- a. Una carta en la que se explicaba el por qué y para qué de la investigación y lo importante de su colaboración.
- b. Una parte introductoria que, brevemente daba a conocer lo que en el contexto se entendería por cambio pedagógico y las recomendaciones para responder las cuestiones.
- c. Un cuestionario dividido en tres secciones.
- d. Un cuestionario para recoger la información complementaria.

No se dieron explicaciones verbales sobre cómo responder al instrumento para no restar confiabilidad a los resultados.

#### 4. Procesamiento de Datos

Una vez recogidos los 62 instrumentos o cuestionarios, se procedió a tabular los resultados por grupos (público - privado), en forma individual por subtest (moral, sentimental

y de conocimientos respecto al cambio pedagógico). Luego se hizo la tabulación individual de la sumatoria de los subtests moral y sentimental. De la información obtenida, se generaron las estadísticas descriptivas = Media, Desviación Estándar; Amplitud Esperada y Amplitud Observada y las estadísticas inferenciales: Análisis de varianza inter e intra Grupos, para establecer si existen diferencias estadísticamente significativas a nivel de  $P_{\alpha} = .05$ , entre los administradores educativos de acuerdo a lo planteado en las hipótesis previamente establecidas.

Con base a los resultados aportados por el proceso de computarización de los datos recogidos por medio de los instrumentos aplicados a los administradores educativos, se determinó si se aceptaban o se rechazaban las hipótesis sometidas a prueba.

#### H. Limitaciones

Como todo trabajo de investigación, el presente también tiene limitaciones de generalización. Sus resultados sólo son válidos para los administradores educativos del nivel medio; sectores público y privado, de la ciudad capital de Guatemala.

#### IV. RESULTADOS

A continuación se presentan los datos obtenidos de la aplicación del instrumento: "Escala de Actitud - Conducta: Cambio Educativo" en los niveles: Moral, Sentimental, Actitudinal y Conocimiento, para someter a prueba de significación estadístico las hipótesis de esta investigación.

##### A. Estadísticas Descriptivas

En los cuadros 4.1 y 4.2, se presentan: La Media, la Desviación estándar, la Amplitud Posible y la Amplitud Observada en los niveles actitudinal y conocimiento, en los dos sectores: público y privado.

El Cuadro 4.1 (Véase página siguiente), contiene las estadísticas descriptivas correspondientes a ambos grupos conjuntamente: público y privado en sus actitudes y conocimientos relativos al cambio pedagógico y se observa que, la Media del nivel conocimiento es, relativamente, la más alta puesto que el punteo máximo esperado era de 24 puntos y la Media fue de 20.032. Esto indica que los administradores del nivel medio de la capital de Guatemala, poseen un 83% de conocimientos -- respecto al cambio pedagógico que indaga esta prueba.

El Cuadro 4.2 (Véase página siguiente), describe los resultados a nivel actitudinal y presenta una diferencia entre Medias de 0.161, mayor para el sector privado con respecto al sector público. La amplitud observada demuestra que las acti

tudes tienden a manifestarse de manera más homogénea en el -- sector público, puesto que el rango es de 61 puntos, mientras que en el sector privado, el rango es de 67 puntos.

Cuadro 4.1

Estadísticas descriptivas de la actitud  
hacia el cambio pedagógico y cono-  
cimientos del mismo, del gru-  
po total: público-privado  
(n=62)

Nivel	$\bar{X}$	Desviación Estándar	Amplitud Posible	Amplitud Observada
Actitudinal	150.145	15.801	48 - 192	111 - 178
Conocimiento	20.032	2.642	6 - 24	11 - 24

Cuadro 4.2

Estadísticas descriptivas de la actitud  
hacia el cambio pedagógico para  
cada sector. (n=31)

Sector	$\bar{X}$	Desviación Estándar	Amplitud Posible	Amplitud Observada
Público	150.226	15.987	48 - 192	115 - 176
Privado	150.065	15.876	48 - 192	111 - 178

### B. Estadísticas Inferenciales

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el Análisis de Varianza Actitudinal entre los Grupos, en relación con las variables dependientes: Sector (Público o Privado); tiempo de servicio en la administración educativa; edad del administrador y formación docente (con o sin título universitario).

En el Cuadro 4.3, se observa que en el nivel actitudinal total, la variable independiente que produjo mayor efecto fue la edad del administrador ( $F = 1.373$ ) y la que produjo menor efecto fue el sector: Público-Privado ( $F = .003$ ).

Cuadro 4.3

Resumen del Análisis de Varianza  
en el Nivel Actitudinal Total

Origen de la Variación	Suma de Cuadrados	g.l.	Cuadrado Medio	F	Nivel
Efectos principales	617.059	5	123.412	.473	.795
Sector: Público-privado	.738	1	.738	.003	.958
Tiempo en la administración educativa	422.365	2	211.182	.809	.450
Edad	358.255	1	358.255	1.373	.246
Formación	40.030	1	40.030	.153	.697
Explicada	617.059	5	123.412	.473	.795
Residual	14612.596	56	260.939		
Total	15229.654	61	249.666		

## V. DISCUSION DE RESULTADOS

A continuación se hará una interpretación de los resultados obtenidos en esta investigación; al mismo tiempo se comentarán los factores que pueden haber influido en los mismos.

En el capítulo III se plantearon las cuatro hipótesis que se someterían a pruebas estadísticas, a un nivel de  $P_{\alpha} = .05$ . Después de recolectar, organizar y procesar los datos por medio de una computadora electrónica, se encontró que, ninguna de las razones F, fueron estadísticamente significativas al nivel de probabilidad de un error tipo alfa igual a cinco por ciento ( $F = .05$ ), el cual se estableció previamente, por tanto, se rechazan las cuatro hipótesis alternativas y se aceptan las hipótesis nulas.

El no haber encontrado diferencias estadísticamente significativas probablemente se debe, en parte, a que en la ciudad capital de Guatemala, es un grupo muy reducido de personas el que se dedica a la administración educativa del nivel medio. Además, algunos administradores del sector público, también administran instituciones educativas del sector privado. De igual manera se da el caso de administradores del sector privado que desempeñan cargo de docentes en el sector público o viceversa.

En cuanto a la hipótesis que se refiere al tiempo de ejercer cargos administrativos en el campo docente, en el análisis

sis de varianza entre grupos, se observa que, esta variable es la que produce mayor efecto en la variable dependiente conocimiento. Aunque no alcanzó significado estadístico sí se puede inferir que el tiempo de ejercer cargos administrativos en el campo docente influye, tanto en la actitud hacia el cambio pedagógico como en los conocimientos respecto a los cambios de la educación.

La tercera hipótesis sometida a prueba se refiere a la influencia que ejerce la variable edad en la actitud del administrador educativo hacia el cambio pedagógico. En los resultados del análisis de varianza entre grupos, se observa que esta variable es la que produce el mayor efecto. Aparentemente cuando la edad del administrador es mayor de 51 años, su actitud hacia el cambio pedagógico tiende a ser menos positiva, pero la diferencia observada no es estadísticamente significativa.

La cuarta hipótesis, se refiere a la actitud de los administradores educativos hacia el cambio pedagógico en función de su formación (con o sin título universitario); los resultados indican que esta variable produjo el menor efecto sobre la actitud y el conocimiento hacia el cambio educativo.

En virtud de lo anterior se sugiere que, para futuras investigaciones sobre actitudes de los administradores educativos hacia el cambio pedagógico, no importa el nivel al que --

pertenezcan, se investigue considerando los aspectos siguientes:

La actitud hacia el cambio pedagógico de los administradores de la ciudad capital en relación a los administradores de los departamentos.

Convertir las variables edad y formación académica en variables continuas y calcular una correlación del producto -- del momento de Pearson entre éstas y los punteos que obtengan los administradores educativos en las escalas de actitud y conocimiento relativas al cambio pedagógico.

Algunas de las investigaciones mencionadas en el capítulo II de este informe, han establecido que tanto los factores que favorecen así como los que dificultan el cambio pedagógico, son múltiples y complejos. Esto no debe inmovilizar sino más bien estimular a todos aquellos que directa o indirectamente se encuentran involucrados en el desarrollo de la educación a realizar investigaciones científicas, ya que éstas constituyen la fuente más confiable para detectar aquellos fenómenos que obstaculizan el desarrollo normal de la acción docente, cuya finalidad es contribuir funcionalmente al movimiento de la historia y a dar las pautas para la transformación de las sociedades para hacerlas más justas y humanas.

## BIBLIOGRAFIA

- Arguedas Marín, Rafael Angel. Actitud de los Estudiantes de  
1980 último año de Educación Diversificada hacia el Pa-  
pel de la Mujer en la Sociedad. Tesis de Grada-  
ción de Maestría en Medición, Evaluación e Investi-  
gación Educativas. Guatemala, Universidad del Va-  
lle de Guatemala. 116 pp.
- Asch, Solomon. Psicología Social. Buenos Aires (Argentina).  
1969 647 pp.
- Bedjaoui, Mohammed. Hacia un Nuevo Orden Económico Interna-  
1979 cional. Salamanca (España), UNESCO, Ediciones  
Sígueme. 238 pp.
- Bell, Daniel. Reforma de la Educación. México, D.F., Editó  
1970 rial Letras S.A. 308 pp.
- Block, Alberto, et al. Desarrollo de Capacidades Administra-  
1978 tivas. México, Editorial Trillas. 342 pp.
- Block, Alberto. Innovación Educativa. México, Editorial Tri  
1978 llas. 154 pp.
- CEMIE. Las Escalas Facetizadas. (Louis Guttman, et. al.)  
1976 San José (Costa Rica), Centro Multinacional de In-  
vestigación Educativa, Editorial Texto Ltda. 331  
pp.
- Dawnes, Robyn M. Fundamentos y Técnicas de Medición de Acti-  
1975 tudes. México, Editorial Limusa. 193 pp.
- Eble, Kenneth E. El Arte de la Administración. México, Noe-  
1980 mas Editores, 152 pp.
- Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales. Tomo I,  
1975 Madrid (España), Editorial Aguilar. 778 pp.
- Enciclopedia Técnica de la Educación. Madrid, Santillana,  
1975 S.A. 425 pp.
- Faure, E. et al. Aprender a Ser. 6a. Edición. Alianza  
1978 UNESCO. 426 pp.
- García Coronado, Carlos Enrique. Legislación Educativa. Gua-  
1973 temala, Centro América. 340 pp.

- González Orellana, Carlos. Historia de la Educación. Editorial Universitaria. Guatemala, Centro América. 1980. 564 pp.
- Guatemala. Ministerio de Educación Pública. Ley de Educación Nacional, Decreto Legislativo No. 73-76 y Reglamento de la Ley de Educación Nacional, Acuerdo Gubernativo No. M. DE E. 13-77. Guatemala. 1977. 43 pp.
- Hansen, E. Mark. Administración Educativa y Comportamiento Organizativo. Traducción del Dr. Frank Angel. Universidad de Nuevo Mexico. 1979. 358 pp.
- Ilich, Ivan. En América Latina ¿Para qué sirve la Escuela? 1973. 4a. Edición. Buenos Aires, Argentina, Ediciones Búsqueda. 80 pp.
- Kaufman, Roger A. Planificación de Sistemas Educativos. 7a. Edición. México, Editorial Trillas. 1980. 189 pp.
- Larroyo, Francisco. Historia General de la Pedagogía. Editorial Porrúa, México, D.F. 1957. 662 pp.
- Morrish, Ivor. Cambio e Innovación en la Enseñanza. Madrid, 1978. Editorial Anaya. 123 pp.
- Summers, Gene F. Medición de Actitudes. México, Editorial Trillas. 1978. 688 pp.

## ANEXO A

Escala de Actitud Conducta:

Cambio Educativo

EAC-CED

### Instrucciones

Este Cuestionario contiene afirmaciones que se refieren a la forma en que las personas se comportan en ciertas situaciones, o a sus sentimientos con respecto al Cambio Educativo. Por Cambio Educativo se entiende el conjunto de modificaciones o adaptaciones que se están incorporando o se está planeando incorporar a un sistema educativo. A la vez, usted tiene algunas ideas generales acerca de usted mismo, o de otras personas como usted, en relación con la situación producida por los cambios educativos. Algunas veces, sus sentimientos o su comportamiento son iguales con respecto a las situaciones antes y después del cambio educativo. Otras veces, sus sentimientos o su comportamiento son diferentes con respecto a la situación después de dicho cambio.

Cada afirmación de este Cuestionario es diferente a las demás, aún cuando en una sección algunas de ellas sean similares a las de otra sección. Por lo tanto, sus respuestas en una sección pueden ser las mismas que las de otra, o pueden -

ser diferentes en cada sección.

Indique la respuesta que le parece correcta encerrando -  
en un círculo el número que le corresponde. Por favor, res-  
ponda todo el Cuestionario.

Instrucciones:

Esta sección del Cuestionario contiene afirmaciones sobre la forma correcta o incorrecta de pensar o actuar con respecto al Cambio Educativo.

INDIQUE SI USTED CONSIDERA CORRECTAS O INCORRECTAS LAS SIGUIENTES IDEAS QUE LA GENTE TIENE CON RESPECTO AL CAMBIO EDUCATIVO. Por favor NO ESCRIBA SU NOMBRE.

1. El que la gente crea que el Cambio Educativo da lugar a - que las obligaciones administrativas de los maestros aumente considerablemente, lo considero:

1. Siempre correcto
2. Generalmente correcto
3. Generalmente incorrecto
4. siempre incorrecto

2. El que la gente crea que debido al Cambio Educativo un número mayor de educadores según el escalafón se ve favorecido, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

3. El que la gente crea que como resultado del Cambio Educativo las deficiencias de organización del sistema educativo son más fáciles de resolver, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

4. El que la gente crea que el Cambio Educativo favorece los intereses económicos particulares de sólo ciertas personas u organizaciones, lo considero:

1. Siempre correcto
2. Generalmente correcto
3. Generalmente incorrecto
4. Siempre incorrecto

5. El que la gente crea que debido al Cambio Educativo los a lumnos provenientes de las clases sociales económicas des favorecidas son los más beneficiados, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

6. El que la gente crea que a consecuencia del Cambio Educativo el sistema educativo se adapta mejor a las necesidades y exigencias del país, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

7. El que la gente crea debido al Cambio Educativo la actitud científica del alumno se ve estimulada, lo considero:

1. Siempre correcto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

8. El que la gente crea que como resultados del Cambio Educativo mejora la preparación de los estudiantes, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto

3. Generalmente correcto
  4. Siempre correcto
9. El que la gente crea que a consecuencia del Cambio Educativo disminuya la oportunidad de los alumnos para llevar a cabo trabajos en equipo, lo considero:
1. Siempre correcto
  2. Generalmente correcto
  3. Generalmente incorrecto
  4. Siempre incorrecto
10. El que la gente crea que debido al Cambio Educativo disminuye el control excesivo de los supervisores sobre los maestros, lo considero:
1. Siempre incorrecto
  2. Generalmente incorrecto
  3. Generalmente correcto
  4. Siempre correcto
11. El que la gente crea que el Cambio Educativo da lugar a - que aumente el uso de pruebas que limitan la creatividad de los alumnos, al contestarlas, lo considero:
1. Siempre correcto
  2. Generalmente correcto
  3. Generalmente incorrecto
  4. Siempre incorrecto
12. El que la gente crea que debido al Cambio Educativo se da menor atención a la preparación de los alumnos en las materias básicas, lo considero:
1. Siempre correcto
  2. Generalmente correcto
  3. Generalmente incorrecto
  4. Siempre incorrecto
13. El que la gente crea que a consecuencia del Cambio Educativo el índice de deserción escolar disminuye, lo considero:

ro:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

14. El que la gente crea que debido al Cambio Educativo el -- presupuesto de las familias de los alumnos se ve afectado desfavorablemente, lo considero:

1. Siempre correcto
2. Generalmente correcto
3. Generalmente incorrecto
4. Siempre incorrecto

15. El que la gente crea que a consecuencia del Cambio Educativo mejora la colaboración de los padres de familia con la escuela, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

16. El que la gente crea que como resultado del Cambio Educativo el progreso profesional de los maestros se ve estimulado, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

17. El que la gente crea que en la práctica, la propia experiencia del maestro es menos efectiva que los planes de Cambio Educativo elaborados con un criterio más formal, lo considero:

1. Siempre correcto
2. Generalmente correcto

3. Generalmente incorrecto
4. Siempre incorrecto

18. El que la gente crea que, a consecuencia del Cambio Educativo, la iniciativa del maestro se estimula mucho, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

19. El que la gente crea que a consecuencia del cambio, la educación contribuye al mejor desarrollo del país, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

20. El que la gente crea que como resultados del Cambio Educativo se estimula más la participación del alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

21. El que la gente crea que el Cambio Educativo da lugar a la confusión en el empleo de nuevos métodos de enseñanza, lo considero:

1. Siempre correcto
2. Generalmente correcto
3. Generalmente incorrecto
4. Siempre incorrecto

22. El que la gente crea que el Cambio Educativo produce mejores relaciones humanas entre el personal docente de la escuela, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

23. El que la gente crea que debido al Cambio Educativo se -  
facilita más la adaptación del sistema educativo a las -  
necesidades concretas de la comunidad, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

24. El que la gente crea que después del Cambio Educativo se  
dan mejores oportunidades para el desarrollo de la person  
alidad de los estudiantes, lo considero:

1. Siempre incorrecto
2. Generalmente incorrecto
3. Generalmente correcto
4. Siempre correcto

Instrucciones:

Esta segunda sección del Cuestionario se refiere a los --· sentimientos reales que usted personalmente tiene hacia la situación producida por el Cambio Educativo.

INDIQUE CUAL ES SU REACCION PERSONAL HACIA LA SITUACION PRODUCIDA POR EL CAMBIO EDUCATIVO.

1. Cuando se dice que el Cambio Educativo da lugar a que las obligaciones administrativas de los maestros aumenten con siderablemente, me siento:
  1. Muy a disgusto
  2. A disgusto
  3. A gusto
  4. Muy a gusto
2. Cuando se dice que el Cambio Educativo favorece únicamente a algunos educadores según el escalafón, me siento:
  1. Muy a gusto
  2. A gusto
  3. A disgusto
  4. Muy a disgusto
3. Cuando se dice que debido al Cambio Educativo se pueden re solver más fácilmente las deficiencias de organización del sistema educativo, me siento:
  1. Muy a disgusto
  2. A disgusto
  3. A gusto
  4. Muy a gusto
4. Cuando se dice que el Cambio Educativo favorece únicamente los intereses económicos particulares de ciertas personas u organizaciones, me siento:

1. Muy a gusto
  2. A gusto
  3. A disgusto
  4. Muy a disgusto
5. Cuando se dice que los alumnos provenientes de las clases socio-económicas desfavorecidas son los más beneficiados por el Cambio Educativo, me siento:
1. Muy a disgusto
  2. A disgusto
  3. A gusto
  4. Muy a gusto
6. Cuando se considera que aumenta la adaptación del sistema educativo a las necesidades y exigencias del país, como resultado del Cambio Educativo, me siento:
1. Muy a disgusto
  2. A disgusto
  3. A gusto
  4. Muy a gusto
7. Cuando se dice que la actitud científica del alumno se ve estimulada después de realizado el Cambio Educativo, me siento:
1. Muy a disgusto
  2. A disgusto
  3. A gusto
  4. Muy a gusto
8. Cuando se dice que la preparación de los alumnos de diversificado que aspiran a ingresar a la universidad es peor como resultado del Cambio Educativo, me siento:
1. Muy a gusto
  2. A gusto
  3. A disgusto
  4. Muy a disgusto
9. Cuando se dice que debido al Cambio Educativo disminuye -

la oportunidad de los alumnos para llevar a cabo trabajos en equipo, me siento:

1. Muy a gusto
2. A gusto
3. A disgusto
4. Muy a disgusto

10. Cuando se dice que disminuye el control excesivo de los supervisores sobre los maestros, después de realizado el Cambio Educativo, me siento:

1. Muy a disgusto
2. A disgusto
3. A gusto
4. Muy a gusto

11. Cuando se dice que a consecuencia del Cambio Educativo - aumenta el uso de pruebas que limitan la creatividad de los alumnos al contestarlas, me siento:

1. Muy a gusto
2. A gusto
3. A disgusto
4. Muy a disgusto

12. Cuando se dice que debido al Cambio Educativo se da menos atención a la preparación de los alumnos en las materias, me siento:

1. Muy a gusto
2. A gusto
3. A disgusto
4. Muy a disgusto

13. Cuando se dice que el índice de deserción escolar disminuye como resultado del Cambio Educativo, me siento:

1. Muy a disgusto
2. A disgusto
3. A gusto
4. Muy a gusto

14. Cuando se dice que el presupuesto de las familias de los alumnos se ve afectado desfavorablemente por el Cambio Educativo, me siento:

1. Muy a gusto
2. A gusto
3. A disgusto
4. Muy a disgusto

15. Cuando se dice que es mejor la colaboración de los padres de los alumnos con la escuela a consecuencia del Cambio Educativo, me siento:

1. Muy a disgusto
2. A disgusto
3. A gusto
4. Muy a gusto

16. Cuando se dice que a consecuencia del Cambio Educativo, se estimula el progreso profesional de los maestros, me siento:

1. Muy a disgusto
2. A disgusto
3. A gusto
4. Muy a gusto

17. Cuando se dice que en la práctica, la propia experiencia del maestro se muestra menos efectiva que los planes de Cambio Educativo elaborados con un criterio más formal, me siento:

1. Muy a gusto
2. A gusto
3. A disgusto
4. Muy a disgusto

18. Cuando se dice que como resultado del Cambio Educativo, se ve muy estimulada la iniciativa del maestro, me siento:

1. Muy a disgusto
2. A disgusto
3. A gusto
4. Muy a gusto

19. Cuando se dice que la educación contribuye al mejor desarrollo del país, a consecuencia del Cambio Educativo, me siento:

1. Muy a disgusto
2. A disgusto
3. A gusto
4. Muy a gusto

20. Cuando se dice que a consecuencia del Cambio Educativo se estimula más la participación del alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje, me siento:

1. Muy a disgusto
2. A disgusto
3. A gusto
4. Muy a gusto

21. Cuando se dice que el Cambio Educativo da lugar a la confusión en el empleo de nuevos métodos de enseñanza, me siento:

1. Muy a gusto
2. A gusto
3. A disgusto
4. Muy a disgusto

22. Cuando se dice que las relaciones humanas entre el personal docente de la escuela empeoran con el Cambio Educativo, me siento:

1. Muy a gusto
2. A gusto
3. A disgusto
4. Muy a disgusto

23. Cuando se dice que el Cambio Educativo hace más fácil la

adaptación del sistema educativo a las necesidades concretas de la comunidad, me siento:

- 1. Muy a disgusto
- 2. A disgusto
- 3. A gusto
- 4. Muy a gusto

24. Cuando se dice que se dan menos oportunidades para el desarrollo de la personalidad de los estudiantes, como resultado del Cambio Educativo, me siento:

- 1. Muy a gusto
- 2. A gusto
- 3. A disgusto
- 4. Muy a disgusto

Instrucciones:

Esta última sección del Cuestionario contiene aspectos relativos al conocimiento del Cambio Educativo.

1. Cuál es la forma más eficaz de mejorar la enseñanza en el aula?
  1. Proporcionar al maestro la oportunidad de leer los últimos libros de Didáctica.
  2. Supervisar las actividades que lleva a cabo el maestro en el aula y evaluarlas.
  3. Observar sus métodos en las distintas situaciones docentes y ayudarlo a mejorar.
  4. Discutir en grupo los mejores medios de conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje.
2. Para facilitar una buena ubicación de los alumnos en una escuela que no está organizada por grados sino de acuerdo al desarrollo y adelantos de los alumnos, es mejor utilizar una prueba:
  1. De inteligencia general
  2. De actitud hacia la escuela
  3. De diagnóstico de rendimiento
  4. De diagnóstico de aptitud en lenguaje y matemática.
3. El cambio educativo suele introducir sensibles modificaciones curriculares. ¿Cuál de las siguientes proposiciones indica la tendencia más actual en la organización de los programas escolares?
  1. Unidades basadas en esquemas conceptuales en creciente orden de complejidad.
  2. Unidades basadas en temas e información general.
  3. Proyectos basados en cuestiones de la vida diaria de

los niños.

4. Experiencias que como adultos vivirán los alumnos.
4. En una situación de cambio, la extensión de la educación pre-elemental a los niños de clases sociales desfavorecidas señala.
  1. La necesidad de que los niños aprendan a leer a menor edad.
  2. La posibilidad de neutralizar los efectos de la desventaja cultural de esa edad.
  3. La obligación del Estado de atender a los hijos de las madres que trabajan
  4. El evitar la posterior deserción escolar, al dar a los niños un ingreso temprano.
5. Un indicador de éxito del Cambio Educativo es que el alumno adquiere habilidad para:
  1. Interpretar lenguaje simbólico
  2. Memorizar información
  3. Pensar con juicio crítico
  4. Desarrollar espíritu competitivo.
6. El Cambio Educativo supone el uso de pruebas que deben adecuarse principalmente a:
  1. Los objetivos curriculares
  2. Los métodos de enseñanza
  3. La organización escolar
  4. La promoción escolar.

## INFORMACION COMPLEMENTARIA

1. Institución:

Pública \_\_\_\_\_

Privada \_\_\_\_\_

2. Tiempo de desempeñar cargos administrativos en el área  
educativa (años)

1 - 5 \_\_\_\_\_

6 - 10 \_\_\_\_\_

Más de 10' \_\_\_\_\_

3. Sexo:

Masculino \_\_\_\_\_

Femenino \_\_\_\_\_

4. Edad: (años)

25 o menos \_\_\_\_\_

26 - 50 \_\_\_\_\_

Más de 51 \_\_\_\_\_

5. Formación académica:

Estudios universitarios \_\_\_\_\_

Título universitario \_\_\_\_\_

Título de Post-grado \_\_\_\_\_

Gracias por su colaboración.