

La Capacitación del Personal en Gestión y su Influencia en la Calidad de las Instituciones Educativas del Distrito de Julcán, Año 2012-2013

Aníbal T. Escobedo Eustaquio¹; Eduardo A. Cano Urbina²

¹ I.E. N° 80013-Ancush-Julcán, tito_escobedo@hotmail.com

² Facultad de Ciencias Económicas – UNT.

Recibido: 17-07-2015

Aceptado: 23-10-2015

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se ha llevado a cabo una capacitación del personal en gestión de las II.EE. del distrito de Julcán, año 2012-2013 en base a la formación del docente (Torres, 1996) y el estilo de personal (Trujillo, 1999). El propósito de la investigación es determinar la efectividad de un Programa de Capacitación al Personal en las Instituciones Educativas. Se utilizó las técnicas: Evaluación, fichaje y encuestas (Tecla, 1974) y los métodos que se emplearon son: Universales (científico), genéricos (analítico, sintético, inductivo y deductivo) y específicos (comparable y heurístico); consistió en investigar y analizar el pretest, para tener la comparación estadística con posttest. La prueba de hipótesis estadística de comparación de promedios de puntajes, obtenidos en la calidad educativa y sus dimensiones por parte del total de personas, utilizando el test Z y un nivel de significación del 5%, estableciéndose que existe diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en pre test con los puntajes obtenidos en post test ($P < 0,05$) en calidad educativa. En las dimensiones: planificación, organización, funcionamiento, supervisión y control; clima institucional y evaluación, también encontramos que existe diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en pre test con los puntajes obtenidos en post test ($p < 0,05$). El objeto de la investigación es la capacitación del personal de las instituciones educativas que apuntan al mejoramiento de la educación. La conclusión vinculada a la materia de investigación es la siguiente: La significatividad de la calidad educativa, se refleja en la eficiencia y eficacia del proceso enseñanza-aprendizaje de las instituciones educativas del distrito de Julcán.

Palabra clave: Gestión de personal, calidad educativa, instituciones educativas.

ABSTRACT

In the present research it has been carried out staff training in management II.EE. Julcán district year 2012-2013 based on teacher education (Torres, 1996) and personal style (Trujillo, 1999). The purpose of the research is to determine the effectiveness of a Personnel Training Program in Educational Institutions. They used techniques: Evaluation, signing and surveys (Key, 1974) and the methods used are: Universal, generic and specific; It was to investigate and analyze the pretest, to have statistical comparison with posttest. The statistical hypothesis test comparison of average scores obtained in educational quality and size by the number of people using the Z test and a significance level of 5%, establishing that there are significant differences between the scores in pretest scores on the post test ($P < 0.05$) in educational quality. In the dimensions: planning, organization, operation, monitoring and control; evaluation and institutional climate, we also found that there are significant differences between the scores obtained in the pre test scores in post test ($p < 0.05$). The object of the research is the training of educational institutions aimed at improving education. The conclusion linked to the research is as follows: The significance of the quality of education is reflected in the efficiency and effectiveness of the teaching-learning educational institutions in the district Julcán process.

Keyword: personnel management, educational quality, educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

La capacitación al personal en gestión de la comunidad educativa, es el desarrollo permanente de las competencias y capacidades de los profesores en servicio para que eleven la calidad de su desempeño profesional; y de esta manera contribuir con su desarrollo personal y trascendencia social (Alforja, 1986:18).

Los cambios que hoy se producen en el Mundo Educativo, caracterizados por la globalización de la economía y la continua introducción, servicio y administración en las organizaciones, han provocado a su vez, la tendencia del aplanamiento de las estructuras y la evolución de los puestos de trabajo.

En palabras de la UNESCO (Delors, 1996): No basta conocer y saber hacer, es necesario ser profesional, lo cual expresa las potencialidades de la persona para orientar su actuación en el ejercicio de la profesión con iniciativa, flexibilidad y autonomía, en escenarios heterogéneos y diversos, a partir de la integración de conocimientos, habilidades, motivos y valores que se expresan en un desarrollo profesional eficiente, ético y de compromiso social.

La gestión de recursos humanos en las organizaciones, representa en la actualidad un aspecto gerencial cuyo abordaje debe tomar en cuenta enfoques novedosos, dirigidos a optimizar el mismo en función de demostrar que la aplicación del Programa de Capacitación del personal en gestión, influye en el mejoramiento de la calidad educativa en las II.EE. del distrito de Julcán, año 2012-2013.

En la comunidad educativa de las II.EE. del Distrito de Julcán, se observó que no fueron capacitados en los fundamentos epistemológicos como son: Teorías Psicopedagógicas, principios científicos, administrativos y filosóficos; es por eso que no saben elaborar los instrumentos de capacitación de personal en gestión y administrativo. También existe deficiencia en la elaboración de los documentos técnico-pedagógicos, con los que trabajan diariamente y comparar los resultados antes y después de la capacitación (Chiavenato, 2014).

La capacitación continua es uno de los soportes de la revaloración del magisterio peruano, la capacitación del personal en gestión implica elaborar un conjunto de estrategias para la formación continua de la comunidad educativa de las instituciones de formación a la del personal en gestión y otras organizaciones e instituciones de la sociedad civil que trabajan por el fortalecimiento de las capacidades profesionales, personales y sociales del magisterio peruano, (Alforja, 1986:20).

Las acciones de capacitación al personal en gestión, en servicio, iniciados con (PLANCAD, 1995), partieron de la premisa de que los cambios curriculares requerían una ampliación del repertorio metodológico del maestro.

Desde entonces, los programas de capacitación al personal en gestión están orientados y actualmente se orientarán a fortalecer las capacidades de planificación y el mejoramiento de la calidad educativa; pero no así de organización y funcionamiento, supervisión y control, clima institucional y evaluación (resultados institucionales).

A tal efecto UNESCO (1996), señaló: que las nuevas generaciones del presente siglo, deben estar preparados con nuevas calidades, conocimientos e ideales para la construcción del futuro, por tanto la educación julcanera entre otros de sus retos, se enfrenta a la formación basada en las calidades y la pertinencia de los planes de estudio que estén constantemente adaptados a las necesidades presentes y futuras.

La Unidad de Gestión Educativa Local Julcán, como organismo público descentralizado del Ministerio de Educación, no se constituye, en parte importante de la capacitación del personal en gestión para el logro de la calidad educativa y cumplir los objetivos en el ámbito sectorial, para cuyo efecto requiere de instrumentos útiles en el proceso de gerencia y ejecución de las diversas actividades enmarcadas en los planes, programas y proyectos educativos. ¿En qué medida la aplicación del Programa de Capacitación del personal en gestión influye en la calidad educativa de las II.EE. del distrito de Julcán?

Las deficiencias que tenemos en la comunidad educativa, para mejorar la calidad educativa es lograr una metamorfosis de la escuela que nos permita adaptarla a un tiempo en el cual el principio y fundamento es el camino (Mejía, 1996). Sin embargo, a pesar del marcado éxito en el proceso de

administración institucional y gerencial que se desarrolla en el mundo, debido a los cambios científicos, tecnológicos y culturales; esta todavía no ha llegado a satisfacer adecuadamente las expectativas de las capacidades del personal en gestión mostrando conocimientos deficientes que involucran a todo el proceso educativo y gerencial (Arana, M., 1998, p.62). A nivel nacional la capacidad de capacitación del personal en gestión en la calidad educativa, presenta serias deficiencias en el proceso administrativo y organizacional de las instituciones educativas, se da poca importancia a la formación de capacitación del personal en gestión de directores, docentes y padres de familia, alumnos y administrativos en sus respectivas instituciones educativas, y que les permita aplicar modelos de capacidad del personal en gestión en su administración (Galdos, Gonzalo, 2000, p. 99).

En la teoría de Guerra S. (2004:35) se pretende generar una capacitación de la Gestión de Personal Académico (docente, investigativo y extensionista) mediante una capacitación orientado a la calidad.

La educación del distrito de Julcán deber ser de calidad, para hacer frente a los retos que suponen las nuevas oportunidades que mejoran la manera de producir, organizar, difundir y controlar el saber para acceder al mismo. Si antes era prácticamente inexistente ahora las demandas y necesidades del sector laboral o mundo educativo, empujan a estar presente a las reflexiones, análisis y revisiones que hacen las instituciones educativas de sus políticas; ya comienza a incidir en la transformación de las II.EE. Existe una serie de restricciones, tanto internas como externas que impiden el desarrollo de la calidad educativa entre los que se puede destacar: La falta de capacitación, el uso inadecuado de gestión, limitada actualización del personal operativo (Fig. 1).

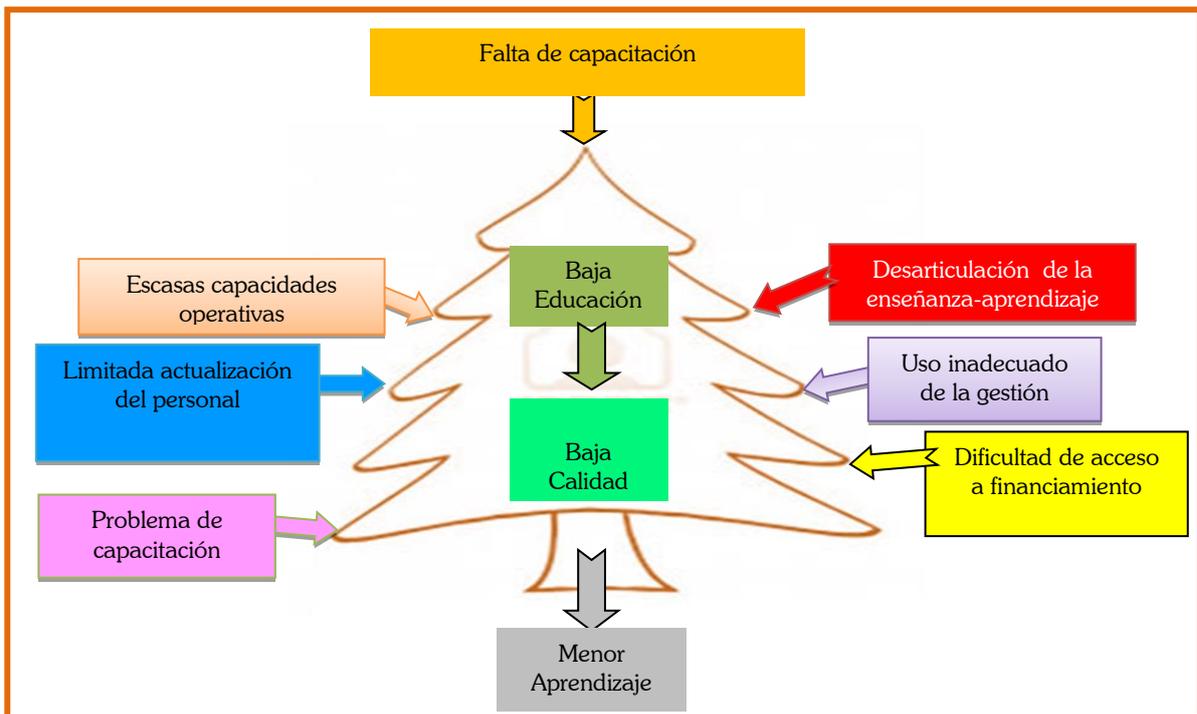


Fig. 1. Principales restricciones de la educación en el Perú (Políticas. 1990).

En la teoría de Soria (1995:15) incluye el ajuste constante a las nuevas exigencias de los cambios tecnológicos, asociados al desarrollo creciente de las nuevas tecnologías. Teoría de Navarro, E. (1997) manifiesta que el éxito de toda institución depende de una serie de factores, en su mayoría, referidos a la actividad de los recursos humanos, esfera que tiene que asumir grandes retos por los cambios que se vienen produciendo en el mundo en todos los aspectos, y su repercusión inmediata en los procesos económicos y sociales. La teoría de Pozner, P. (2005) se plantea que los estudios e investigaciones deben encaminarse hacia los procesos de Gestión de Personal Académico. Bajo el Enfoque de Capacitación para el ingreso a la organización, la promoción de categorías docentes,

organización del trabajo, evaluación del desempeño, sistemas de estimulación, formación y desarrollo entre otros.

En el distrito de Julcán –La Libertad, el personal en gestión de calidad que se implementará tiene base en la comunidad educativa. Los principios fundamentales de la gestión de calidad se basan en una concepción del ser humano, respaldada en la confianza, la honestidad, la ética, la eficiencia, responsabilidad y efectividad.

El propósito de la investigación es determinar la efectividad de un producto o servicio de la capacitación del personal en gestión y su influencia en la calidad de las instituciones educativas del distrito de Julcán.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Objeto de estudio.

La investigación se realizó utilizando cuestionarios que fueron aplicados al personal en gestión en las instituciones educativas del distrito de Julcán, lo cual nos permitió investigar la escasa capacitación del personal en gestión de calidad en las instituciones educativas; para lo cual se aplicó un Programa de capacitación a docentes, directores, administrativos, alumnos y padres de familia con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

Población muestral

La población estuvo constituida por 6,942 personal de gestión y la muestra es de 434. Se trabajó con su distribución poblacional y muestral.

PROBLEMA Y MUESTRA

PERSONAL EN INSTITUCIONES	POBLACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO	MUESTRA
1. Docentes	422	422	22
2. Directivos	50		50
3. Administrativos	20		20
4. Alumnos	3225	3225	171
5. Padres de Familia	3225	3225	171
TOTAL	6942	6872	434

Variable Independiente: Capacitación del personal en gestión.

Variable Dependiente: Calidad Educativa de las II.EE. del Distrito de Julcán.

Para la obtención de la muestra se consideró a los docentes, padres de familia y alumnos en las instituciones educativas del distrito de Julcán, usando la fórmula de muestreo obligatorio simple en poblaciones finitas, para estimar proporciones, dado por:

$$n = \frac{Z^2 N P Q}{(N-1)E^2 + Z^2 P Q}$$

Donde:

$$n = (1,96) (6872) (0,5) / ((6872-1)(0,0025) + (3,3416) (0,5) (0,5))$$

$$n = 434$$

La muestra del personal fue de 434.

2.2 Medios

Los datos se obtuvieron utilizando equipos e instrumentos.

- a) **Equipos:** Computadora, retroproyector, CD, USB y TV.

- b) **Instrumentos y fuentes de información:** Ficha de diagnóstico y evaluación, fichas de resumen, bibliográficas, textuales, resumen, bibliográfica, cuestionario y fichas de monitoreo (Alejandro C. 2011:30)

2.3 Métodos y técnicas

2.3.1 Tipos de investigación: Cuasi experimental.

2.3.2 Variable de estudio:

2.3.2.1 Variable Independiente:

Aplicación de un programa de capacitación del personal en gestión.

2.3.2.2 Variable Dependiente:

Calidad educativa de las instituciones educativas.

2.3.3 Métodos

2.3.3.1 Método Universal.

Método Científico. Este método se aplica en forma general a la población.

2.3.3.2 Métodos Generales.

Analítico, sintético, inductivo, deductivo. Estos métodos se desarrollan a nivel de lo inductivo a lo deductivo y de lo analítico a lo sintético en forma descriptiva para ver los resultados logrados.

2.3.3.3 Métodos Específicos.

Comparable y heurístico. Estos métodos se aplican para observar la diferencia entre el pre-test y el post-test en su nivel de logro obtenido antes y después de la aplicación.

2.3.4 Proceso de Capacitación del Personal en Gestión.

La capacitación del personal en gestión se realizó en base a las respuestas de la encuesta (Anexo) organizándolos en “clusters” (conglomerados).

En la elaboración de la encuesta dirigida al personal en gestión, se seleccionaron las variables (preguntas) en relación con: Sistema de Gestión de Personal Académico (Lau Rodríguez, 2009).

Gestión del personal

Calidad de la gerencia educativa (Cano, 1998) del Personal de las Instituciones Educativas.

2.3.5 Análisis factorial

El principio fundamental del análisis factorial es la agrupación de variables, sus interrelaciones y simplificación para reducir su número, ya que se considera que varias de ellas, miden la misma idea o factor. La aplicación de análisis factorial permitió identificar las ideas fundamentales sobre la base de la información de encuesta.

En la realización del análisis factorial se consideraron las preguntas de la encuesta referentes a la valoración de las condiciones de crédito, calidad de servicio e imagen de las instituciones educativas.

2.3.6 La evaluación se aplicó a expertos de servicios del personal en gestión, se desarrollaron las evaluaciones para saber el nivel de conocimiento aplicado en el pre test al personal en gestión y luego, después de aplicado el Programa de Capacitación al Personal, se aplicó al Post test a dicho personal.

Para medir la confiabilidad de la encuesta se utilizó el Alpha de Cronbach, es decir, la encuesta es altamente confiable.

Se hizo un análisis de correlaciones para validar la consistencia de las respuestas. Se verificó que los ítems: una, dos, tres, cuatro y cinco están correlacionales directamente. Dicho programa empleado para la investigación es: “Programa de capacitación de personal en gestión y su influencia en la calidad educativa de las II.EE. del distrito de Julcán, año 2012-2013”.

III. RESULTADOS

A. ANÁLISIS DE LA CALIDAD EDUCATIVA SEGÚN DOCENTES

Tabla 1. La calidad educativa según docentes. Distrito de Julcán - año 2012.

NIVELES DE CALIDAD EDUCATIVA	DOCENTES			
	Pre Test		Post Test	
	Nº	%	Nº	%
Bueno			22	100
Regular				
Malo	22	100		
Total	22	100	22	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En el pre test el 100% de los docentes indican que la calidad educativa se ubica en el nivel malo y en el pos test el 100% es bueno.

Tabla Nº 2. Medidas estadísticas para dimensiones de la calidad educativa según docentes. Distrito de Julcán - año 2012.

DIMENSIONES DE LA CALIDAD EDUCATIVA		MEDIDAS ESTADÍSTICAS		
		Media Aritmét.	Desv. Estand	VARIANZA
Planificación	Pre test	3.2	0.6	0.36
	Post test	8.0	0.5	0.25
Organización y Funcionamiento	Pre test	3.6	0.5	0.25
	Post test	8.8	0.7	0.49
Supervisión y Control	Pre test	2.5	0.5	0.25
	Post test	6.9	0.6	0.36
Clima Institucional	Pre test	2.2	0.6	0.36
	Post test	5.9	0.7	0.49
Evaluación	Pre test	0.9	0.6	0.36
	Post test	7.6	0.6	0.36

Fuente: Base de datos

B. ANÁLISIS DE LA CALIDAD EDUCATIVA SEGÚN DIRECTIVOS

Tabla 3. La calidad educativa según directivos. Distrito de Julcán- Año 2012.

NIVELES DE CALIDAD EDUCATIVA	DIRECTORES			
	Pre Test		Post Test	
	Nº	%	Nº	%
Bueno			50	100
Regular				
Malo	50	100		
Total	50	100	50	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En el pre test el 100% de los directivos indican que la calidad educativa se ubica en el nivel malo y en el post test el 100% se ubica en el nivel bueno.

Tabla 4. Medidas estadísticas para dimensiones de la calidad educativa según directivos. Distrito de Julcán - Año 2012.

DIMENSIONES DE LA CALIDAD EDUCATIVA		MEDIDAS ESTADÍSTICAS		
		Media Aritmét.	Desv. Estand	Varianza
Planificación	Pre test	3.6	0.5	0.25
	Post test	8.5	0.9	0.81
Organización y funcionamiento	Pre test	3.7	0.8	0.64
	Post test	9.1	0.5	0.25
Supervisión y control	Pre test	2.5	0.6	0.36
	Post test	6.7	0.3	0.09
Clima institucional	Pre test	2.2	0.5	0.25
	Post test	6.3	0.6	0.36
Evaluación	Pre test	2.9	0.7	0.49
	Post test	7.2	0.5	0.25

Fuente: Base de datos

C. ANÁLISIS DE LA CALIDAD EDUCATIVA SEGÚN ADMINISTRATIVOS

Tabla 5. La calidad educativa según administrativos. Distrito de Julcán - Año 2012.

NIVELES DE CALIDAD EDUCATIVA	ADMINISTRATIVOS			
	Pre Test		Post Test	
	Nº	%	Nº	%
Bueno			20	100
Regular				
Malo	20	100		
Total	20	100	20	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En el pre test el 100% de los administrativos indican que la calidad educativa se ubica en el nivel malo y en el post test el 100% es bueno.

Tabla 6. Medidas estadísticas para dimensiones de la calidad educativa según administrativos. Distrito de Julcán - Año 2012.

DIMENSIONES DE LA CALIDAD EDUCATIVA		MEDIDAS ESTADÍSTICAS		
		Media Aritmét.	Desv. Estand	Varianza
Planificación	Pre test	2.7	0.5	0.25
	Post test	7.6	0.5	0.25
Organización y funcionamiento	Pre test	2.9	0.6	0.36
	Post test	9.2	0.9	0.81
Supervisión y control	Pre test	2.2	0.7	0.49
	Post test	6.6	0.8	0.64
Clima institucional	Pre test	2.2	0.7	0.49
	Post test	5.9	0.7	0.49
Evaluación	Pre test	2.7	0.6	0.36
	Post test	7.2	0.5	0.25

Fuente: Base de datos

D. ANÁLISIS DE LA CALIDAD EDUCATIVA SEGÚN ALUMNOS

Tabla 7. La calidad educativa según alumnos. Distrito de Julcán - Año 2012.

NIVELES DE CALIDAD EDUCATIVA	ALUMNOS			
	Pre Test		Post Test	
	Nº	%	Nº	%
Bueno			165	96.5
Regular			6	3.5
Malo	171	100		
Total	171	100	171	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En el pre test el 100% de los alumnos indican que la calidad educativa se ubica en el nivel malo y en el post test el 96.5% es bueno.

Tabla 8. Medidas estadísticas para dimensiones de la calidad educativa según alumnos. Distrito de Julcán - año 2012.

DIMENSIONES DE LA CALIDAD EDUCATIVA		MEDIDAS ESTADÍSTICAS		
		Media Aritmét.	Desv. Estand	Varianza
Planificación	Pre test	2.1	0.5	0.25
	Post test	7.5	0.5	0.25
Organización y funcionamiento	Pre test	2.8	0.8	0.64
	Post test	8.5	0.6	0.36
Supervisión y Control	Pre test	1.8	0.7	0.49
	Post test	6.6	0.8	0.64
Clima institucional	Pre test	1.8	0.7	0.49
	Post test	6.0	0.8	0.64
Evaluación	Pre test	2.1	0.6	0.36
	Post test	7.2	0.8	0.64

Fuente: Base de datos

E. ANÁLISIS DE LA CALIDAD EDUCATIVA SEGÚN PADRES DE FAMILIA

Tabla 9. La calidad educativa según padres de familia. Distrito de Julcán - Año 2012.

NIVELES DE CALIDAD EDUCATIVA	PADRES DE FAMILIA			
	Pre Test		Post Test	
	Nº	%	Nº	%
Bueno			166	97.1
Regular			5	2.9
Malo	171	100		
Total	171	100	171	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En el pre test el 100% de los padres de familia indican que la calidad educativa se ubica en el nivel malo y en el post test el 97.1% es bueno.

Tabla 10. Medidas estadísticas para dimensiones de la calidad educativa según padres de familia. Distrito de Julcán - Año 2012.

DIMENSIONES DE LA CALIDAD EDUCATIVA		MEDIDAS ESTADÍSTICAS		
		Media Aritmét.	Desv. Estand	Varianza
Planificación	Pre test	2.4	0.6	0.36
	Post test	8.3	0.6	0.36
Organización y funcionamiento	Pre test	2.7	0.6	0.36
	Post test	8.2	0.7	0.49
Supervisión y control	Pre test	2.1	0.6	0.36
	Post test	6.4	0.9	0.81
Clima institucional	Pre test	2.0	0.6	0.36
	Post test	5.9	0.7	0.49
Evaluación	Pre test	2.4	0.6	0.36
	Post test	7.3	0.5	0.25

Fuente: Base de datos

TABLA 11. Comparación de promedios para puntajes obtenidos en calidad educativa y sus dimensiones según padres de familia. Distrito de Julcán- 2012.

COMPARACIÓN	PROMEDIOS		VALOR EXP. Zo	VALOR TABUL. Z	Decisión Para H ₀	p	p:α
	Pre Test	Post Test					
Calidad Educativa	11.5	36.0	140.50	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Planificación	2.4	8.3	90.93	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Organización y Funcionamiento	2.7	8.2	78.01	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Supervisión y Control	2.1	6.4	51.98	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Clima Institucional	2.0	5.9	55.31	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Evaluación	2.4	7.3	82.04	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05

Fuente: Cuadro N°23 y 24

Tabla N° 12. La calidad educativa según total de personas. Distrito de Julcán - Año 2012.

NIVELES DE CALIDAD EDUCATIVA	TOTAL DE PERSONAS			
	Pre Test		Post Test	
	N°	%	N°	%
Bueno			423	97.5
Regular			11	2.5
Malo	434	100		
Total	434	100	434	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: En el pre test el 100% del total de personas indican que la calidad educativa se ubica en el nivel malo y en el post test el 97.5% es bueno.

Tabla 13. La calidad educativa por dimensiones según total de personas. Distrito de Julcán - año 2012.

DIMENSIONES DE CALIDAD EDUCATIVA	NIVEL	PRE TEST		POST TEST	
		Nº	%	Nº	%
Planificación	Buena			93	21.4
	Regular			341	78.6
	Mala	434	100		
	Total	434	100	434	100
Organización y Funcionamiento	Buena			200	46.1
	Regular	1	0.2	234	53.9
	Mala	433	99.8		
	Total	434	100	434	100
Supervisión y Control	Buena			211	48.6
	Regular			223	51.4
	Mala	434	100		
	Total	434	100	434	100
Clima Institucional	Buena			309	71.2
	Regular	4	0.9	125	28.8
	Mala	430	99.1		
	Total	434	100	434	100
Evaluación	Buena			128	29.5
	Regular			306	70.5
	Mala	434	100		
	Total	434	100	434	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

Se puede observar que en la dimensión planificación en pre test el 100% del total de personas alcanzaron un nivel malo y en post test el 78.6% del total de personas se encuentran en el nivel regular. En la dimensión organización y funcionamiento en pre test el 99.8% del total de personas lograron un nivel malo y en post test el 53.9% del total de personas se encuentran en el nivel regular. En la dimensión supervisión y control en pre test el 100% del total de personas lograron un nivel malo y en post test el 51.4% del total de personas se encuentran en el nivel regular. En la dimensión clima institucional en pre test el 99.1% del total lograron un nivel malo y en post test el 71.2% del total de personas se encuentran en el nivel bueno. En la dimensión evaluación en pre test el 100% del total de personas lograron un nivel malo y en post test el 70.5% del total de personas se encuentran en el nivel regular.

Tabla 14. Medidas estadísticas para la calidad educativa según total de personas. Distrito de Julcán - año 2012.

MEDIDAS ESTADÍSTICAS	TOTAL DE PERSONAS	
	Pre Test	Post Test
Media Aritmética	12.8	36.7
Desviación Estándar	1.3	1.6
Varianza	1.69	2.56

Fuente: Base de datos

Tabla N° 15. Medidas estadísticas para dimensiones de la calidad educativa según total de personas. Distrito de Julcán - año 2012.

DIMENSIONES DE LA CALIDAD EDUCATIVA		MEDIDAS ESTADÍSTICAS		
		Media Aritmét.	Desv. Estand	Varianza
Planificación	Pre test	2.8	0.5	0.25
	Post test	8.0	0.6	0.36
Organización y Funcionamiento	Pre test	3.1	0.7	0.49
	Post test	8.8	0.7	0.49
Supervisión y Control	Pre test	2.2	0.6	0.36
	Post test	6.6	0.7	0.49
Clima Institucional	Pre test	2.1	0.6	0.36
	Post test	6.0	0.7	0.49
Evaluación	Pre test	2.2	0.6	0.36
	Post test	7.3	0.6	0.36

Fuente: Base de datos

Interpretación.

El total de personas en pre test calificaron a la planificación con un promedio de 2.8 puntos y con una desviación estándar de 0.5 puntos, mientras que en post test el total de personas calificaron a la planificación con un promedio de 8.0 puntos y con una desviación estándar de 0.6 puntos debido a la capacitación del personal en gestión. El total de personas en pre test calificaron a la organización y funcionamiento con un promedio de 3.1 puntos y con una desviación estándar de 0.7 puntos, mientras que en post test el total de personas calificaron con un promedio de 8.8 puntos y con una desviación estándar de 0.7 puntos debido a la capacitación del personal en gestión. El total de personas en pre test calificaron a la supervisión y control con un promedio de 2.2 puntos y con una desviación estándar de 0.6 puntos, mientras que en post test el total de personas calificaron a la supervisión y control con un promedio de 6.6 puntos y con una desviación estándar de 0.7 puntos debido a la capacitación del personal en gestión. El total de personas en pre test calificaron al clima institucional con un promedio de 2.1 puntos y con una desviación estándar de 0.6 puntos, mientras que en post test el total de personas calificaron con un promedio de 6.0 puntos y con una desviación estándar de 0.7 puntos debido a la capacitación del personal en gestión. El total de personas en pre test calificaron a la evaluación con un promedio de 2.2 puntos y con una desviación estándar de 0.6 puntos, mientras que en post test el total de personas calificaron con un promedio de 7.3 puntos y con una desviación estándar de 0.6 puntos debido a la capacitación del personal en gestión.

IV. DISCUSIÓN

La mejora de la calidad educativa de las Instituciones Educativas del Distrito de Julcán, a través de la aplicación de un Programa de Capacitación de los docentes, directores, administrativos, alumnos y padres de familia se ha podido demostrar en este trabajo de investigación con los resultados que hemos obtenido (Huberman, citado por Ponce, 2003).

Según el objeto de estudio, para demostrar la factibilidad del programa en su propósito de alcanzar el mejoramiento de la calidad educativa, de las instituciones educativas del distrito de Julcán, se ha logrado los resultados positivos de la calidad educativa, debido a que la labor educativa y pedagógica se ha realizado mejor y con las innovaciones presentadas y oportunas para el personal en gestión.

La comunidad educativa en la cual laboran y rinden cuentas sobre el trabajo profesional encomendado en el ámbito de la gestión pedagógica. Por esta razón, para tratar adecuadamente el desarrollo profesional del personal en gestión, se le ha visitado para observar su desempeño laboral

en las II.EE, comprobando que su trabajo ha mejorado notablemente; como así lo manifestaron ellos mismos.

Durante el año 2003, el Ministerio de Educación a través de la Dirección Regional de Educación La Libertad, ha capacitado en una sola oportunidad al personal docente y directivo de su área de influencia. Sin embargo; a partir del año 2004 no hubo capacitación de docentes y directores promovida por el Ministerio de Educación, a diferencia de escasísimas y honrosas intervenciones educativas fomentadas por instituciones particulares (PLAN CGED Módulo I, Lima, 2003).

Esta teoría X e Y pretendió generar una capacitación del personal en gestión académica mediante una capacitación, orientada a la calidad de las II.EE del distrito de Julcán.

Según el Cuadro N° 15, denominado: La calidad educativa por dimensiones según total de personas. Distrito de Julcán – año 2012, se puede observar que en la dimensión planificación en el pre test el 100% del total de personas alcanzaron un nivel malo y en post test el 78.6% del total de personas se encuentra en el nivel regular. En la dimensión organización y funcionamiento en pre test el 99.8% del total de personas lograron un nivel malo y en post el 53.9% del total de personas se encuentran en el nivel regular. En la dimensión supervisión y control en pre test el 100% del total de personas lograron un nivel malo y en post test el 51.4% del total de personas se encuentran en el nivel regular. En la dimensión clima institucional en pre test el 99.1% del total lograron un nivel malo y en post test el 71.2% del total de personas se encuentran en el nivel bueno. En la dimensión evaluación en pre test el 100% del total de personas lograron un nivel malo y un post test el 70.5% del total de personas se encuentran en el nivel regular.

Los métodos utilizados en la presente investigación del personal en gestión y lograr la calidad educativa de las II.EE. y son las siguientes: El método científico que recolectó la información, para formular la parte metodológica, luego se utilizaron los métodos inductivo- deductivo con la finalidad de comparar los resultados estadísticos del pre test y post test.

La gestión de recursos humanos en las organizaciones, representa en la actualidad un aspecto gerencial cuyo abordaje debe tomar en cuenta enfoques novedosos, dirigidos a optimizar el mismo en función de demostrar que la aplicación del Programa de Capacitación del Personal en gestión, influye favorablemente en la calidad educativa de las II.EE. del distrito de Julcán, año 2012-2013.

Hofer y Schendel (1978) sostiene que el análisis siempre debe ir antes de la acción, la definición de metas, el análisis situacional y su planificación siempre se debe dar antes de cualquier acción que emprenda la empresa; esto se suele conocer como formulación de estrategia.

En términos generales, previamente a la capacitación del personal en gestión predominó el nivel de conocimiento malo sobre la calidad educativa (planificación, organización y funciones, supervisión y control, clima institucional y evaluación) en el personal en gestión de las instituciones educativas del distrito de Julcán. Por tal razón frente a esta situación y con el propósito de optimizar el nivel de conocimiento del personal en gestión, fue necesario intervenir con un plan de capacitación al personal en gestión (Centty, 2011).

V. CONCLUSIONES

- ✓ Actualmente el Personal en Gestión, en las Instituciones Educativas del Distrito de Julcán, generalmente no cuentan con un Plan de Desarrollo de Trabajo y Capacitación, para determinar y establecer la formación del personal académico y su desarrollo en correspondencia con su propia capacidad y con las necesidades de la institución y planificación; por lo tanto tampoco se cuenta con un Programa de Evaluación y seguimiento, para llevar a cabo los ajustes y correcciones en su desempeño, y en un plan de incentivos o estimulación a los docentes, el cual de acuerdo a la visión, misión y objetivos del Sistema Educativo Julcanero, se observa la ausencia de planificación y establecimiento de políticas que conlleven a la calidad de la educación julcanera.

- ✓ Una vez realizado el trabajo de investigación, los datos obtenidos nos ha permitido presentar un panorama acerca de lo que está sucediendo en torno al desarrollo del personal en gestión, la capacitación y el aporte de la comunidad educativa para el desarrollo del personal en gestión lleva a la práctica esos conocimientos, para el mejoramiento de la calidad educativa de la II.EE. del distrito de Julcán.
- ✓ La aplicación de un programa de capacitación del personal en gestión, a través de la pedagogía influye favorablemente en la calidad educativa de las instituciones educativas del distrito de Julcán, así lo demuestra la existencia de diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en post test con los puntajes obtenidos en pre test, sobre la calidad educativa según el total de personas, mejorando significativamente la calidad educativa en las instituciones educativas del distrito de Julcán.
- ✓ La aplicación de un programa de capacitación del personal en gestión, a través de la pedagogía influye favorablemente en la planificación de las instituciones educativas del distrito de Julcán, así lo demuestra la existencia de diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en post test con los puntajes obtenidos en pre test, sobre la planificación institucional según el total de personas, mejorando significativamente la planificación en las instituciones educativas del distrito de Julcán.
- ✓ La aplicación de un programa de capacitación del personal en gestión, a través de la pedagogía influye favorablemente en la organización y funcionamiento de las instituciones educativas del distrito de Julcán, así lo demuestra la existencia de diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en post test con los puntajes obtenidos en pre test sobre la organización y funcionamiento, según el total de personas; mejorando significativamente la organización y funcionamiento en las instituciones educativas del distrito de Julcán.
- ✓ La aplicación de un programa de capacitación del personal en gestión, a través de la pedagogía influye favorablemente en la supervisión y control, en las instituciones educativas del distrito de Julcán, así lo demuestra la existencia de diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en post test con los puntajes obtenidos en pre test, sobre la supervisión y control según el total de personas, mejorando significativamente la supervisión y control en las instituciones educativas del distrito de Julcán.
- ✓ La aplicación de un programa de capacitación del personal en gestión, a través de la pedagogía influye favorablemente en el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Julcán, así lo demuestra la existencia de diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en post test con los puntajes obtenidos en pre test, sobre el clima institucional según el total de personas, mejorando significativamente el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Julcán.
- ✓ La aplicación de un programa de capacitación del personal en gestión, a través de la pedagogía influye favorablemente en la evaluación institucional en las instituciones educativas del distrito de Julcán, así lo demuestra la existencia de diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en post test con los puntajes obtenidos en pre test, sobre la evaluación según el total de personas, mejorando significativamente la evaluación en las instituciones educativas del distrito de Julcán.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALEJANDRO, C. 2011. **Metodología integral innovadora para planes y tesis. 1ª.** Ed. Unidad de Negocio Servicios Editoriales de Empresa Editora El Comercio S.A.
- ALFORJA, 1986. **Programa coordinado en educación popular. Técnicas Participativas para la Educación Popular.** Lima-Perú, pp.18,20.

- ARANA M.E., 1998. **Principios y Procesos de la Gestión Educativa** Edit. San Marcos, Lima, p. 62.
- CANO, J., 1998. **El Mejoramiento continuo en la Gerencia Científica de Taylor**. Bogotá, Edit. Mc Graw Hill.
- CENTTY, D., 2011. **La inversión en recursos humanos y la competitividad de las micro y pequeñas empresas**. Región Arequipa.
- CHIAVENATO, I. 2014. **Introducción a la teoría general de la Administración**. Ed. Mc Graw Hill, 8° Ed., México.
- DELORS, Jacques, 1996. **Informes a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Madrid**. Edit. Santillana. UNESCO.
- GALDOS, G. 2000. **La visión país y la labor de promoción**. CADE. Lima, p. 99.
- GUERRA, S. 2004. **La Escuela que aprende**. Edit. Morata, Madrid, España.
- HOFER, C. y SCHENDEL, D. 1978. **Formulation: Analytical Concept**. Minnesota West Publishing.
- LAUR, C. 2009. **Elaboro un trabajo de investigación titulado: El Sistema de Gestión de Personal Académico en las Universidades**. Trabajo de Investigación presentado a la Universidad de La Habana.
- MEJÍA, E. 1996. **Reconociéndonos para crecer: Pautas para elevar el autoestima de maestro**. Edit. Tarea. Lima.
- NAVARRO, E. 1997. **La calidad y el contexto actual de la Educación. Gestión y Estrategia**. N° 11 y 12. UAMA-A. Enero-Diciembre.
- PAQUAYL, et al. 2012. **La formación profesional del maestro. Estrategias y competencias**. Educación y Pedagogía, 3ª Reimpresión. Fondo de Cultura Económica. México.
- POZNER, P. 2005. **Gestión educativa estratégica**, Módulo 2. Buenos Aires, UNESCO. Disponible en: www.iipe-buenosaires.org.ar.
- SORIA, O. 1995. **La calidad de la Educación Superior**. Revista Docencia. Volumen XVII. N° 1. España.
- TECLA, A.; GARZA, R. 1974. **Teoría, métodos y técnicas en la investigación**. Edit. Cultural Popular, México.
- TORRES, R. 1996. **Nuevas formas de aprender y enseñar. Formación docente: Clave de la reforma educativa**. UNESCO. Santiago de Chile.
- TRUJILLO, Nelson R. 1999. **Estilo de Personal basado en Competencias. XXVII Congreso Interamericano de Psicología**. Caracas, Venezuela.
- UNESCO 1996. **Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI**. Presentado por Jacques Delors. Madrid. Santillana.

VII. ANEXO

Tabla 16. Comparación de promedios para puntajes obtenidos en calidad educativa y sus dimensiones según total de personas. Distrito de Julcán- 2012.

COMPARACIÓN	PROMEDIOS		VALOR EXP. Z ₀	VALOR TABUL. Z	DECISIÓN PARA H ₀	p	p:α
	Pre Test	Post Test					
Calidad Educativa	12.8	36.7	241.52	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Planificación	2.8	8.0	138.70	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Organización y Funcionamiento	3.1	8.8	119.95	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Supervisión Y Control	2.2	6.6	99.42	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Clima Institucional	2.1	6.0	88.13	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05
Evaluación	2.2	7.3	125.21	1.96	Se Rechaza	0.0000	p<0.05

Fuente: Tablas.

Interpretación:

Aquí observamos la prueba de hipótesis estadística de comparación de promedios de puntajes obtenidos en calidad educativa y sus dimensiones por parte del total de personas, utilizando el test Z y un nivel de significación del 5 %, estableciéndose que existe diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en pre test con los puntajes obtenidos en post test ($p < 0,05$) en calidad educativa. En las dimensiones: planificación, organización y funcionamiento, supervisión y control, clima institucional y evaluación, también encontramos que existe diferencia significativa entre los puntajes obtenidos en pre test con los puntajes obtenidos en post test ($p < 0,05$).