

Diseño y aplicación del Modelo de Gestión de Calidad Integrado (MGCI), en el Trabajo Gerencial de los Directores de las IE de Huayo – La Libertad, 2013

Model design and implementation of Integrated Quality Management (MGCI) in Gde Labor Directors of IE Huayo-La Libertad,2013.

HARO LÓPEZ, Rubén Darío

RESUMEN

El presente estudio hizo referencia al deficiente trabajo gerencial de los Directores de las Instituciones Educativas de Huayo-La Libertad; planteándose como objetivo: Establecer si el diseño y aplicación del MGCI mejora el trabajo gerencial de los directores. Se investigó dentro del enfoque cuantitativo, tipo de estudio experimental y el diseño cuasi-experimental, aplicando métodos deductivos e inductivos en una población de 13 directores y 130 docentes con muestra de 4 directores y 20 docentes; se utilizó un cuestionario confiable y válido, los resultados se analizaron utilizando la estadística inferencial y descriptiva; demostrándose en el grupo experimental un pretest con una media de 116,6500, desviación típica de 8,60401 y correlación de 0,976; asimismo presenta diferencias relacionadas del pre y posttest con una media de 104,50000, desviación de 1,93309, una T de 241,757 y un nivel altamente significativo de 0,000. Este estudio es importante por ser un modelo efectivo para el adecuado trabajo gerencial de los directores, concluyendo que hubo una mejora significativa de los directores al pasar de un nivel deficiente y regular a nivel bueno y excelente en todas las dimensiones del modelo aplicado.

Palabras clave: Modelos de gestión, Calidad integrado y Trabajo Gerencial.

ABSTRACT

The present study made reference to poor management of the directors of the educational institutions of Huayo - La Libertad; posing as objective: determine whether the design and implementation of the MGCI improves the management work of the directors. We investigated within the quantitative approach, type of study experimental and quasi-experimental design, applying deductive and inductive methods in a population of 13 directors and 130 teachers with sample of 4 directors and 20 teachers; a valid and reliable questionnaire was used, the results were analyzed using the statistical inferential and descriptive; in the experimental group demonstrated a pretest with a mean of 116,6500, standard deviation of 8,60401 and correlation of 0976; also presents related differences of the pre and posttest with a mean of 104,50000, deviation from 1,93309, a 241,757 T and a highly significant level of 0.000. This study is important for being an effective model for adequate managerial work of the directors, concluding that there was a significant improvement in managers to move from one poor level and regular to good and excellent level in all dimensions of the applied model.

Key words: Models of management, integrated quality and managerialwork.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se desarrolla en base a la problemática detectada en el deficiente trabajo gerencial de los directores de las I.E. del distrito de Huayo con encargatura de los tres últimos años, ya que se evidencia que no se trabaja con modelos adecuados para una gestión eficiente de una I.E. trabajándose dentro la línea de investigación de "Gestión y Calidad Educativa". Este modelo se sustenta en base a la búsqueda de antecedentes tales como: Marchesi (2000) en su estudio sobre 137 directores y vicedirectores realizado en Toronto refiere que el 90% señaló un incremento en los cinco últimos años en las demandas realizadas: nuevos programas, mayor número de prioridades y directivas desde la administración educativa donde el 61 % de los entrevistados señaló una reducción en la efectividad de los directores y el 91 % respondió "no" a la pregunta, "¿Cree usted que el director puede cumplir de forma eficiente todas las responsabilidades que le han asignado?". Alcasagurto, Idrogo, Mejía y Rujel (2011), tesis: "La gestión y su relación con la calidad educativa del nivel secundaria de Las II. EE. Públicas de Tumbes - 2008"; concluye que: Se ha determinado que el 56,25% de las Instituciones Educativas se autoevalúan con una buena gestión directiva, el 43,75% se encuentran en el nivel "Regular"; y ninguna de las Instituciones Educativas se autocalifican en el nivel de "excelente." Moreno (2011) en su tesis titulada: "Relación de las capacidades de liderazgo de las directoras con la calidad del servicio educativo": Gestión administrativa y académica de las instituciones educativas de educación inicial de la zona rural de la provincia de Ascope - 2008, concluye que: el 83% de las directoras, su nivel de liderazgo es bueno, el 8% es regular a diferencia de un 8% no han desarrollado capacidades de liderazgo. Según la (EFQM), 9 factores, el modelo Deming presenta 10 factores y el modelo de Malcolm Baldrige presenta 7 factores; los tres modelos aplicados a empresas e industrias y el modelo educativo propuesto por la UNESCO que

presenta cuatro dimensiones: Gestión institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria; de estos modelos integrados nació el MGCI. Respecto a la definición de gerencia W. Edwards Deming (1980). No es un acto de control, sino un proceso de mejoramiento continuo de grupos, empresas y países. La mayoría de errores recae sobre la gerencia, Pérez Gómez (1998). La G.E.C es un conjunto de acciones realizadas entre sí que emprende el equipo directivo para el logro de objetivos en, con y para la comunidad educativa y manejo adecuado de recursos, Krygier (1998) La Gerencia es un proceso que implica coordinación de los recursos disponibles en una organización y mediante la P, O, D y C se logren objetivos establecidos. Es fundamental referenciar que el objetivo general de nuestra investigación es establecer si el diseño y aplicación del MGCI, mejora el trabajo gerencial de los directores de las I.E. del Huayo - La Libertad - 2013. Asimismo consideramos los objetivos específicos: Determinar el nivel de trabajo gerencial de liderazgo y formación ética, organización y planificación, normativa y política estratégica, pedagógica, recursos institucionales, relaciones humanas y sociales, control de procesos, control de resultados y plan de implementación y mejora. Ante ello se plantea como hipótesis HI= El diseño y aplicación del modelo de gestión de calidad integrado (MGCI), mejora significativamente el trabajo gerencial de los directores. Ho= El diseño y aplicación del modelo de gestión de calidad integrado (MGCI) no mejora el trabajo gerencial de los directores; lo cual después de haber hecho la prueba de hipótesis se obtuvo la aceptación de la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula comprobándose que este modelo contribuye a mejorar el trabajo gerencial de los directores que puede ser aplicado a otros ámbitos en lo público y privado dentro de la EBR preparándose así para ser evaluados por organismos externos en cuanto a la calidad educativa bajo estándares de satisfacción de clientes internos, intermedios y externos.

MATERIAL Y MÉTODOS

El problema de la presente investigación de deficiente trabajo gerencial de los directores fue detectado en las reuniones de RED de este distrito cuando se asumió puntos referentes a la gestión de las I.E, notándose muchas falencias en las tres dimensiones que se venían trabajando (gestión institucional, administrativa y pedagógica); no se manejaba adecuadamente por desconocimiento y confusión; de este modo nace la idea de investigar referente a este problema y hacer su respectivo planteamiento bajo un enfoque cuantitativo y buscar antecedentes de referencia, luego analizamos bases teóricas y modelos teóricos en los diferentes ámbitos internacionales, nacionales y locales en el campo de empresas, industrias y educación donde se encontró tres modelos de gestión aplicados al mundo empresarial e

industrial que tuvieron y siguen teniendo mucho éxito en Japón (M. Deming), en Estados Unidos (M. Malcolm Baldrige) y en Europa (FQM) y en educación encontramos el modelo propuesto por la UNESCO en cuatro dimensiones (GI, GP, GA, GC), también encontramos la forma como se evalúa la calidad educativa a través del SINEASE y dentro de ello el IPEBA que evalúa en cinco dimensiones. A partir de estas bases y modelos se diseñó el MGCI y sus 9 dimensiones, adecuándolos al campo educativo y dar un alcance de investigación de tipo explicativo; en seguida planteamos nuestros objetivos y formulamos nuestras hipótesis que consta de dos, la primera hipótesis de investigación (HI) es la hipótesis de trabajo que es la explicación tentativa de la relación entre dos o más variables y es de tipo causal bivariada y la

hipótesis nula (HO) que es la contradicción de la primera, luego seleccionamos el diseño de investigación experimental de tipo cuasi-experimental porque involucra grupos intactos un experimental y otro de control con las mismas características y luego para poder obtener información necesaria se formuló dos variables en lo cual se manipula una variable (VI) y se mide la otra variable (VD) definiéndoles en forma conceptual y operacional; seleccionamos nuestra población de 13 directores y 130 docentes y una muestra de 4 directores y 20 docentes; de estudio no probabilística porque se seleccionó de acuerdo a las características de la investigación y acceso del investigador; luego se procedió a preparar el instrumento de recolección de datos, aplicando la técnica de la encuesta y su instrumento de medida el cuestionario con preguntas cerradas de opción múltiple diseñado en la escala de Likert; pero antes se tuvo que hacer la confiabilidad aplicando una prueba piloto a un grupo ajeno a la muestra, también se comprobó a través del paquete estadístico SPSS a través del Alpha de Cronbach arrojando un resultado de 0,927 que corresponde a un nivel altamente confiable de igual forma se validó en sus tres aspectos de contenido, criterio, constructo y juicio de expertos por tres

especialistas; una vez listo el instrumento y solicitando el permiso respectivo se procedió explicar el pretest a todos los docentes que trabajan bajo la autoridad de los directores de la muestra en estudio (setiembre 2013), en seguida se planifico aplicar el MGCI realizando las siguientes actividades: Reunión de sensibilización a todos los directores y aplicación de los tres talleres de capacitación referido a las dimensiones al modelo; estos talleres fueron evaluados mediante fichas de evaluación desarrollado en el mes de octubre (2013). Después de dejar que los directores apliquen los conocimientos adquiridos en los talleres por espacio de dos meses; aplicándose luego el postest; luego se procedió a analizar estos datos cuantitativos mediante el programa SPSS utilizando la estadística inferencial (prueba de hipótesis) y la estadística descriptiva (distribución de frecuencia y medidas de tendencia central y medidas de variabilidad), estos resultados se presentaron en tablas y gráficos estadísticos, luego se realizó la prueba de hipótesis mediante la prueba estadística paramétrica (prueba T) para comparar los resultados. El reporte de resultados se dió según el orden de la investigación, luego la discusión de los resultados y finalmente las recomendaciones y sugerencias necesarias.

RESULTADOS

La opinión docente respecto al nivel del trabajo gerencial de los directores de las II.EE. del Huayo en el pre y postest del grupo experimental, por cada dimensión evaluada; aparece que; en liderazgo y formación ética, en el pretest el 100% manifiestan que los directores se encuentran en un nivel regular, mientras que luego de la aplicación del (MGCI) en un 100% pasaron al nivel excelente; igualmente en cada una de las dimensiones: Planificación y organización, normativa y política, recursos institucionales, y gestión pedagógica; en las dimensiones: Procesos globales y, resultados globales e implementación y mejora pasaron del nivel de regular e insuficiente en que se encontraban en el pretest, han pasado al nivel excelente y al nivel bueno, en ambas dimensiones. En total en todas las dimensiones del Trabajo Gerencial del nivel regular en que se encontraban en un 100%, luego de la aplicación del (MGCI) han

pasado al nivel excelente en un 100%. Por su parte, la opinión docente respecto al nivel del trabajo gerencial de los directores de las II.EE. del Huayo pre y postest (grupo control), por cada dimensión evaluada, por puntaje y nivel; aparece que del nivel regular e insuficiente en que se encontraban en el pretest han permanecido en casi todas las dimensiones en el mismo nivel y en menor medida del nivel insuficiente en las dimensiones: Relaciones humanas como procesos globales y resultados globales han pasado al nivel regular; sin embargo en la dimensión implementación y mejora, del nivel insuficiente en que se encontraban se han quedado en dicho nivel insuficiente. En total en el Trabajo Gerencial del nivel regular en que se encontraban en un 100%, sin la aplicación del (MGCI) han quedado en el mismo nivel en un 100%.

Tabla 1. Nivel del trabajo gerencial de los directores de las II.EE. del Huayo en el pre y postest del grupo experimental y control

NIVEL	TRABAJO GERENCIAL			
	Experimental		Control	
	Pre test	Pos test	Pre test	Pos test
Excelente	0	20	0	0
Bueno	0	0	0	0
Regular	20	0	20	20
Insuficiente	0	0	0	0
Deficiente	0	0	0	0
Total	20	20	20	20

Fuente: Encuesta aplicada a docentes de las instituciones educativas del Huayo.

PRUEBA T STUDENT

Estadísticos de muestras relacionadas del trabajo gerencial de los directores de las I.I.E.E. del Huayo. Pre y Postest del Grupo Experimental

Grupo experimental	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media
Par 1 Post Exp	221,1500	20	8,60401	1,92391
Pre Exp	116,6500	20	7,86247	1,75810

Correlaciones de muestras relacionadas

	N	Correlación	Sig.
Par 1 Post Exp y Pre Exp	20	,976	,000

Prueba de muestras relacionadas

G.E	Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
				Superior	Inferior			
Par 1 Post Exp Pre Exp	104,5000	1,93309	,43225	103,59529	105,40471	241,757	19	,000

Estadísticos de muestras independientes del trabajo gerencial de los directores de las I.I.E.E. del Huayo. Comparación grupo Control y Experimental (Pretest)

Grupo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Cont Control	20	117,7000	7,69894	1,72154
Exper Experimental	20	116,6500	7,86247	1,75810

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Superior		Inferior
Cont Exp	Se han asumido varianzas iguales	,108	,744	,427	38	,672	1,05000	2,46061	-3,93125	6,03125
	No se han asumido varianzas iguales			,427	37,983	,672	1,05000	2,46061	-3,93132	6,03132

Tabla 2. Estadísticos de los puntajes por dimensiones del trabajo gerencial de los directores de las I.I.E.E. del Huayo.La Libertad – 2013

MEDIDAS ESTADÍSTICAS	TRABAJO GERENCIAL	
	Pre test 10	Pos test 10
Mínimo	108,00	211,00
Máximo	133,00	238,00
Media	116,65	221,15
Desviación típica	7,86	8,60
Varianza	61,82	74,03
Total	20,00	20,00

DISCUSIÓN

Analizado en todas las dimensiones del Trabajo Gerencial del nivel "regular" en que se encontraban en un 100%, luego de la aplicación de los tres talleres del (MGCI), han sido calificados en el nivel "excelente" en un 100%; en cuanto a los docentes que forman el grupo control, opinaron en el pretest que el nivel del trabajo gerencial de los directores estaban en el nivel "regular e insuficiente" y luego de aplicarse el postest han permanecido en el mismo nivel demostrándose que el MGCI mejoró al 100% el trabajo gerencial. Así tenemos la investigación efectuada por Marchesi, A. (2000) en 137 directores y vicedirectores (Toronto) el 90% señaló un incremento en los cinco últimos años en las demandas realizadas: nuevos programas, mayor número de prioridades y directivas desde la administración educativa donde el 61 % de los entrevistados señaló una reducción en la efectividad de los directores y el 91 % respondió de manera negativa a la pregunta, "¿Cree usted que el director puede cumplir de forma eficiente todas las responsabilidades que le han asignado?". La sobrecarga de trabajo, la mayor exigencia y la incorporación de nuevas funciones a sus tareas clásicas son algunos de los problemas que se presentan en nuestro entorno donde también se acepta que la sobre carga en el trabajo directivo, la efectividad en el trabajo gerencial esta disminuido

no pudiendo cumplir con el cargo a causa de desconocimiento y aplicación de un modelo adecuado, Alcas, Ramón, Vásquez, Mejía y Rujel (2011), tesis: La gestión y su relación con la calidad educativa del nivel secundaria de Las II. EE. Públicas de Tumbes – 2008; concluye que: se ha determinado que el 56,25% de las Instituciones Educativas se autoevalúan con una buena Gestión directiva, el 43,75% se encuentran en el nivel "Regular"; y ninguna de las Instituciones Educativas se autocalifican en el nivel de "excelente"; es un aporte muy deductivo puesto que se conoce en todos los ámbitos que, si existe una buena gestión, habrá calidad educativa; según Alcas existen puntos fuertes y débiles en la gestión educativa igual que en nuestro entorno ; pero para obtener un trabajo gerencial excelente es necesario que estos puntos fuertes se den en todas las dimensiones de la gestión pública. La tesis de Moreno (2011) titulada: "Relación de las capacidades de liderazgo de las directoras con la calidad del servicio educativo": Gestión Administrativa y académica de las instituciones educativas de educación inicial de la zona rural de la provincia de Ascope – 2008; concluye que: el 83% de las directoras, su nivel de liderazgo es bueno, el 8% es regular a diferencia de un 8% no han desarrollado capacidades de liderazgo; es otra

De las investigaciones que corrobora al MGCI sobre el liderazgo y su influencia en

la buena gestión de las I.E. que presentan a una de nuestras dimensiones del MGCI.

CONCLUSIONES

- Se concluye que en todas las dimensiones del Trabajo Gerencial del nivel "regular" en que se encontraban en un 100%, luego de la aplicación de los tres talleres componentes del (MGCI) han sido calificados en el nivel "excelente" en un 100%; en cuanto a los docentes que forman el grupo control, por cada dimensión evaluada, opinaron en el pretest que el nivel del trabajo gerencial de los directores de las II.EE. del Huayo, estaban en el nivel "regular e insuficiente" y luego de aplicarse el postest han permanecido en casi todas las dimensiones en el mismo nivel y en menor medida del nivel "insuficiente" del pretest.
- También se concluyó que, con el diseño y aplicación del (MGCI) en las instituciones educativas del Distrito de Huayo, se ha mejorado el trabajo gerencial de los directores, por cuanto en opinión del 100% de los docentes que lo calificaban en un nivel "regular", pasó en el postest a un nivel "excelente"; lo cual no ha sucedido con los directores del grupo control donde no se aplicó del Modelo de gestión de calidad integrado (MGCI), los que permanecieron en el mismo nivel "regular".

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alcas, W; Idrogo; A; Mejía, A y Rujel, O. (2011). La gestión y su relación con la calidad educativa del nivel secundaria de Las II. EE. Públicas de Tumbes - 2008 [Tesis de maestría]. Tumbes. Universidad César Vallejo.
2. Baldrige National Quality Program USA (2006) Modelo de Excelencia en la gestión Malcolm Baldrige. Disponible en: <http://www.praxis.com.pe/portal/sites/default/files/m>
3. Krygier (1998) "Definiciones gerenciales".
4. Marchesi, A. y Martín, E. (1998): Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio. Primera edición. Madrid. Editorial Alianza
5. Moreno (2011) titulada: Relación de las capacidades de liderazgo de las directoras con la calidad del servicio educativo: Gestión Administrativa y académica de las instituciones educativas de educación inicial de la zona rural de la provincia de Ascope - 2008
6. Pérez, G (1998). Observatorio Ciudadano de la Educación. México. Colaboraciones Libres.

Recibido: 20 abril 2015 | **Aceptado:** 05 Agosto 2015

ANEXOS

ANEXO 01

ESQUEMA DEL MODELO DE GESTION DE CALIDAD INTEGRADO (MGCI)

