



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

EFICIENCIA DE UN PROGRAMA DE LIDERAZGO PARA
OPTIMIZAR LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA JUNTA
ADMINISTRADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO
COCHA, JULIO - SEPTIEMBRE DEL 2015

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR

Br. ILIQUIN CHAVEZ EDWIN

ASESOR

M. Sc. ANTÓN PÉREZ JUAN MANUEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CHACHAPOYAS – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Félix Díaz Tamay
Presidente

Mgtr. Patricia del Rocío Chávarry Ysla
Secretario

Mgtr. Juan Manuel Antón Pérez
Vocal

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Edwin Iliquin Chavez egresado del Programa de Maestría (x) Doctorado () en Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 44877821.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: "Eficiencia de un programa de liderazgo para optimizar la gestión organizacional de la junta administradora de servicios de saneamiento cocha, julio - septiembre del 2015". La misma que presento para optar el grado de: Magíster en Gestión Pública.
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chachapoyas, 29 de Mayo de 2017



Nombres y apellidos: Edwin Iliquin Chavez
DNI: 44877821

DEDICATORIA

A mis padres por haberme dado la luz de la vida y protegerme bajo su amparo incesante y amoroso.

A todos y todas las personas que contribuyeron para ver cristalizado el presente trabajo de investigación.

Edwin

AGRADECIMIENTO

En primer término expreso el agradecimiento a Dios, luego, al Rector Fundador de la Universidad César Vallejo, Dr. César Acuña Peralta, por brindarme la oportunidad de realizar estudios de postgrado; a todos los docentes de esta casa superior de estudios, quienes aportaron en mi formación profesional durante los estudios de postgrado; y, particularmente al M. Sc. Juan Manuel Antón Pérez por las orientaciones y el acertado asesoramiento en la presente.

Al Consejo Directivo y Asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha; por haberme brindado las facilidades sacrificando su abnegado tiempo para el desarrollo de la presente investigación.

El autor

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Calificador, permítame saludarles; asimismo dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: Eficiencia de un Programa de Liderazgo para optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio - Septiembre del 2015; la misma que servirá para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública.

El presente trabajo es de tipo explicativo, se utilizó el diseño de investigación pre experimental, siendo realizado a través de actividades, teniendo en consideración las teorías referentes al Liderazgo y objetivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

Estoy dispuesto a aceptar su opinión respecto a la ejecución del presente; exhorto a ustedes reconozcan los aportes y resultados obtenidos, los que redundarán en favor de las organizaciones que administran los servicios de saneamiento existentes en nuestro medio.

El autor

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar si la aplicación del Programa de Liderazgo logra optimizar la Gestión Organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio – Septiembre del 2015.

El tipo de investigación utilizado es explicativa, diseño pre experimental, con pre y post lista de cotejo administrado a los aliados; así mismo también se aplicó pre y post cuestionario a los asociados, finalmente cada miembro directivo realizó la autoevaluación a través de un pre y post cuestionario. La población muestral la conformaron 05 directivos, y 25 asociados. El método más utilizado fue el deductivo y el procesamiento de los datos se realizó con el SPSS versión 22.

Según resultados, los aliados consideraron que antes de la aplicación del Programa de Liderazgo la gestión organizacional de las JASS Cocha, es deficiente en 67%, en proceso en 33%; el 56% de asociados se encontraron insatisfechos y el 44% medianamente satisfechos, asimismo el 60% de los miembros de la Junta Directiva autoevaluaron a la gestión organizacional como deficiente, encontrándose un 40% en proceso. Después de haber desarrollado el Programa de Liderazgo los aliados consideraron que el 100% de los directivos la gestión la realizan en forma óptima, los asociados con la gestión organizacional que realizan los directivos en un 76% se encuentran satisfechos y el 24% se encuentran medianamente satisfecho; el 100% de los directivos de la JASS Cocha consideran que la gestión es óptima. En conclusión de acuerdo a las prueba estadísticas la diferencia de las medias en todos los casos es significativa y por tanto el Programa de Liderazgo aplicado a los miembros directivos optimizó la Gestión Administrativa de la JASS Cocha.

Palabras claves: Gestión administrativa, programa de liderazgo

ABSTRACT

The objective of this research was to determine if the application of the Leadership Program managed to optimize the Organizational Management of the Administrative Board of Sanitation Services Cocha, July - September 2015.

The type of research used is explanatory, pre-experimental design, with pre and post checklist administered to the allies; Likewise, the pre and post questionnaire was also applied to the associates, finally each management member carried out the self-assessment through a pre and post questionnaire. The sample population was composed of 05 executives and 25 associates. The most used method was deductive and data processing was performed with SPSS version 22.

According to results, the Allies considered that before the application of the Leadership Program the organizational management of the JASS Cocha, is deficient in 67%, in process in 33%; 56% of associates were dissatisfied and 44% were moderately satisfied. Likewise, 60% of the members of the Board of Directors self-rated organizational management as deficient, with 40% in process. After having developed the Leadership Program, allies considered that 100% of managers are doing it optimally, those associated with the organizational management performed by managers in 76% are satisfied and 24% are in the middle satisfied; 100% of JASS Cocha executives consider management to be optimal. In conclusion according to the statistics test the difference of means in all the cases is significant and therefore the Leadership Program applied to the management members optimized the Administrative Management of the JASS Cocha.

Key words: Administrative management, leadership program

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se realizó tomando como base conocer la importancia de determinar si el desarrollo del programa de liderazgo desarrollado con los miembros directivos logra optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio – Septiembre del 2015.

Según indica Centeno (2012):

El desarrollo de competencias de liderazgo en el ámbito de la comunicación, en la gestión organizacional, se puede definir como la capacidad de transmitir ideas, pensamientos y emociones y la retroalimentación de las mismas. Es por ello que la necesidad de comunicarse interna y externamente en las organizaciones es determinante . (p.10)

“El liderazgo se define como la habilidad de orientar al recurso humano hacia el cumplimiento de objetivos trazados y planificados previamente” (Centeno Salazar, p. 10, 2012).

Por tanto los dirigentes dentro de las organizaciones cumplen un papel muy importante, ya que son los que conducen a las organizaciones hacia una buena marcha institucional.

En esta perspectiva, el presente informe de investigación está sistematizado en cuatro capítulos en forma coherente y lógica; de tal manera que quien acceda a su estudio pueda comprenderlo, profundizarlo y aplicarlo.

El capítulo I es denominado como Problema de Investigación en la que se encuentra el planteamiento del problema enfocándolo desde diferentes contextos, la formulación del problema surge de la necesidad de optimizar la gestión organizacional, para lo cual se desarrolló un Programa de Liderazgo con los miembros directivos de la Junta administradora de Servicios de Saneamiento Cocha. Forma parte de este capítulo la justificación, para tener

una mejor visión se utilizó antecedentes relacionados al estudio, finalmente tenemos el planteamiento de los objetivos que respondieron a las variables de estudio.

En el capítulo II se presenta el marco teórico, con información referida a teorías relacionadas a la variable independiente Programa de Liderazgo y a la dependiente Gestión Organizacional; así mismo a los factores que la relacionan a ambas variables teniendo en cuenta las dimensiones de cada una de ellas.

En el capítulo III se consideró el marco metodológico de la investigación desde el planteamiento de la hipótesis. También se consideró al tipo de estudio tipificándolo de acuerdo a su carácter como explicativa y al enfoque como cuantitativa; es parte de este capítulo los métodos de investigación utilizados durante todo el proceso, considerándolo de suma importancia al método deductivo el cual se utilizó desde el planteamiento del problema; para tener conocimiento de la investigación se utilizó los instrumentos: lista de cotejo y los cuestionarios aplicados a los actores involucrados en el desarrollo del trabajo de campo. La muestra específica fue los miembros de la junta directiva. Para procesar los datos se utilizó la estadística descriptiva, haciendo uso de los paquetes del Office tales como el Excel, de igual manera se utilizó el SPSS versión 22.

En el capítulo IV se encuentra los resultados, haciendo una comparación entre los obtenidos en el pre y post cuestionarios, pre y post lista de cotejo. También se realizó la discusión con los resultados encontrados y con los antecedentes.

Finalmente se encuentra las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos que evidencian el proceso de investigación.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DECLARACIÓN JURADA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
ÍNDICE	xi

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.Planteamiento del problema	15
1.2.Formulación del problema de investigación	17
1.3.Justificación e importancia	17
1.4.Antecedentes	18
1.4.1.A nivel internacional	18
1.4.2.A nivel nacional	20
1.4.3.A nivel regional y/o local	25
1.5.Objetivos	27
1.5.1.General	27
1.5.2.Específicos	27

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.Base teórica	29
2.1.1.Teoría organizacional	29
2.1.2.Teorías administrativas y organizacionales	30
2.1.3.Teoría de la gestión de recursos humanos	33
2.1.4.Dimensiones del modelo de gestión organizacional	36

2.2.Programa de liderazgo	37
2.2.1.Programa	37
2.2.2.Programa educativo	38
2.2.3.Etapas de un programa educativo	38
2.2.4.Teorías de liderazgo	40
2.2.5.Definiciones de liderazgo	43
2.2.6.Liderazgo, liderazgo comunitario y la gestión social	44
2.2.7.Ventajas de un cambio en la cultura organizacional	45
2.3.Marco conceptual	45

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.Hipótesis	49
3.2.Variables	49
3.2.1.Definición conceptual	49
3.2.2.Definición operacional	50
3.2.3.Operacionalización de variables	51
3.3.Metodología	52
3.3.1.Tipo de estudio	52
3.3.2.Diseño de estudio	52
3.4.Población y muestra	53
3.4.1.Población	53
3.4.2.Muestra	53
3.5.Métodos de investigación	53
3.6.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.6.1.Técnicas de gabinete	53
3.6.2.Técnicas de campo	54
3.6.3.Instrumentos de recolección de datos	54
3.7.Métodos de análisis de datos	54

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.Descripción	56
4.2.Prueba de hipótesis	72
4.3.Discusión de resultados	77

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones	79
Sugerencias	80

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía	82
--------------	----

ANEXOS

- 01:Cuestionario que midió la gestión organizacional
- 02:Cuestionario que midió la calidad de gestión organizacional
- 03:Cuestionario de liderazgo
- 04:Lista de cotejo que evaluó la gestión organizacional
- 05:Programa de liderazgo
- 06:Carta a expertos
- 07:Informe de opinión de expertos
- 08.Confiabilidad de los instrumentos de evaluación
- 09:Baremación
- 10:Ficha de validación de la propuesta de investigación
- 11:Evidencias

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Según Bolman y Deal (1996), “En todo el mundo la gerencia media considera que sus organizaciones saldrían adelante si tan sólo la alta gerencia tuviera la visión y la habilidad para señalar la estrategia a seguir a través de un auténtico liderazgo.

“A pesar de que el clamor por el liderazgo parece ser de carácter universal, no está muy claro qué se quiere decir con tal término” (Bolman & Deal, 1996).

Según el Instituto Peruano de Administración de Empresas [IPAE], (s.f.):

En cuanto a gestión en las organizaciones en América Latina hoy en la práctica se examinan en el contexto de las fuerzas económicas, políticas y culturales en el interior de cada nación y en el ámbito de sus relaciones de interdependencia internacional. Sin embargo, dentro de ese conjunto de interrelaciones, se afirma que la gestión tiene su propio cuerpo de conocimiento y prácticas sociales, históricamente construidas en función de la misión específica de las instituciones de enseñanza en la sociedad .

En el ámbito nacional las organizaciones deben ser competentes y estar a la vanguardia de la globalización, ya que tenemos la oportunidad de competir en diferentes ámbitos, sin embargo en algunas organizaciones falta capacidad de liderazgo y por tanto la gestión no es adecuada y pertinente.

De esta problemática no está ajena la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, la cual es una organización comunal constituida el 12 de mayo del año 2014 con el objeto o finalidad de asumir la administración, operación y mantenimiento de los servicios de saneamiento del anexo Cocha, distrito de Colcamar, provincia de Luya, región Amazonas.

En la actualidad la mencionada organización comunal cuenta con 55 asociados quienes están representados por un concejo directivo que fueron elegidos de acuerdo al estatuto de su organización. En el desarrollo de sus actividades y funciones esta organización viene enfrentando dificultades que no permite que las actividades que se programan como organización comunal se cumplan en su cabalidad; así mismo, los miembros del Consejo Directivo y asociados no logran cumplir con sus funciones encomendadas y deberes; esto se debe a que los integrantes del Consejo Directivo no se encuentran preparados para desempeñar un cargo en una organización comunal; en su mayoría son asumidos por no desmerecer las propuestas de la Asamblea General; conllevando esto a falta de compromiso con la organización lo cual hace una deficiente gestión organizacional por falta de un adecuado liderazgo.

Con lo antes mencionado se afirma que los directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha constituido por seis (06) asociados no están ejerciendo un liderazgo eficiente teniendo en cuenta que la carencia del mismo, dentro de una organización, conlleva a ciertas dificultades en el cumplimiento de los objetivos de la misma; es decir, la gestión organizacional será deficiente.

Como evidencia, se realizó un estudio piloto, aplicando un cuestionario a diez (10) asociados, al azar, de los cuales, el 80% considera que el Consejo Directivo y Fiscal de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha (JASS) no está cumpliendo con sus funciones asignadas (anexo 01), argumentando como principal razón la falta de liderazgo de sus dirigentes.

El autor ha constatado que los directivos no están cumplimiento con sus funciones asignadas, es decir cada uno de los directivos no cumplen sus funciones específicas, siendo estas funciones de importancia para la organización, que al no ser cumplidas afecta al cumplimiento de los objetivos de la organización, así mismo esto demuestra que no existe compromiso por parte de los directivos con la organización, ausencia de una comunicación efectiva, falta

de motivación y trabajo en equipo; conllevando todo esto a una deficiente gestión organizacional.

1.2. Formulación del problema

¿En qué medida la aplicación de un Programa de liderazgo optimiza la Gestión Organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio - Septiembre del 2015?

1.3. Justificación e Importancia

Considerando que las organizaciones tienen un fin y objetivo en común, con la presente investigación es necesario conocer más de cerca la realidad problemática de la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha teniendo en cuenta que como organización comunal tienen como objetivo o finalidad administrar, operar y mantener los sistemas de saneamiento de su comunidad.

El investigador realizó un estudio piloto en 10 asociados elegidos al azar con la finalidad de justificar la presente investigación, y en las que se identificó la opinión de los asociados respecto a la gestión que viene realizando los miembros de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento de Cocha, siendo los principales resultados los siguientes: El 60% se considera un líder en la organización, el 60% afirma que la JASS no está cumpliendo con los objetivos para los cuales fue constituida; un 80% considera que los miembros directivos no están cumpliendo con sus funciones asignadas y el 90% considera que tanto los directivos como los asociados necesitan capacitación. Asimismo, el 70% considera que los directivos convocan a asambleas permanentemente, el 60% opinaron que los miembros directivos no motivan a los asociados a trabajar por el cumplimiento de los objetivos de la Junta Administradora y el 70% admite que su esfuerzo que hacen en bien de la organización no es valorado por los directivos. Por otro lado, el 60% percibe que el trabajo que se realiza no es en equipo, el 50% consideran que la comunicación entre directivos y asociados es buena y por último, el 70% de los asociados perciben que los recursos económicos aún no están bien manejados por los directivos. En conclusión, de acuerdo a estos resultados se puede concebir que en la Junta Administradora de Servicios Cocha

no existe un liderazgo adecuado para manejar correctamente la gestión organizacional de la Junta Administradora de Cocha en el presente año.

La investigación destaca su importancia ya que si se prueba la eficiencia del Programa de Liderazgo para desarrollar habilidades de liderazgo en los directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, se logrará cumplir los fines y objetivos de esta organización en forma más eficiente, conllevando con ello a una gestión organizacional que mejore las condiciones de vida de sus asociados.

Además, la presente investigación se convertirá en una alternativa de solución a su problemática, como herramienta de aplicación a otras organizaciones del mismo tipo y nivel.

1.4. Antecedentes

1.4.1. A nivel internacional.

Según Pierola & Camacho (2008) en su trabajo de investigación titulado “Liderazgo transformador y cultura organizacional en instituciones de educación básica”

El tipo de estudio fue correlacional descriptiva, con diseño no experimental de corte transversal, la muestra de estudio lo constituyeron 28 personas. Desde su puntos de vista indican que el liderazgo transformador puede entenderse como un proceso en el cual los líderes reconocen las necesidades de los seguidores y procuran satisfacerlas, resaltando altos niveles de moralidad y motivación basados en valores como la libertad, justicia, igualdad, paz y humanitarismo, para producir cambios fundamentales en las instituciones y en la sociedad . (Pierola & Camacho, 2008)

Las conclusiones a las que arribaron los autores son las siguientes:

“El liderazgo transformador desde la perspectiva del líder y como seguidor, es media alta, con una media dispersión; en cuanto a sus indicadores influencia idealizada como atributo, y comportamiento, la estimulación intelectual, la

consideración individualizada y la motivación inspiradora” (Pierola & Camacho, 2008).

“El liderazgo transaccional autopercibido y percibido en el supervisor, fueron medio bajo; sin embargo en el indicador recompensa contingente, fue medio alto, con una media dispersión de los puntajes, al igual que la gerencia por excepción activa” (Pierola & Camacho, 2008).

Efectivamente, los líderes con un buen nivel de liderazgo deben de saber reconocer las verdaderas necesidades de sus seguidores, caso contrario no podrán satisfacerlas, generándose relaciones interpersonales inadecuadas, por ende desmotivación y pobreza en el trabajo en equipo.

Derossi (2006), en su trabajo de investigación titulado: “ Una aproximación al impacto del liderazgo gerencial en los equipos de trabajo: Experiencia de Managers en Argentina” (p.1).

El tipo de estudio es de tipo cualitativo y exploratorio. La población objetivo fueron: individuos profesionales; que tengan personal a cargo, o lo hayan tenido en algún momento de su carrera profesional al menos por un mínimo de dos años; que se desempeñen en organizaciones del sector privado con o sin fines de lucro, radicadas en Capital Federal y Gran Buenos Aires. La recolección de los datos fue efectuada sobre la base de un cuestionario con diez preguntas abiertas que se realizaron mediante catorce entrevistas . (Derossi, pp: 80 y 81, 2006)

Entre las conclusiones a las que ha llegado el autor tenemos:

“Después de analizar detenidamente cada entrevista podemos afirmar que existe un estrecho vínculo entre la actitud de liderazgo por parte de la gerencia y el comportamiento de sus seguidores” (Derossi, p. 98, 2006).

“La influencia ejercida por la gerencia es determinante para las aspiraciones personales y grupales del equipo de trabajo. El impacto puede ser positivo, negativo o una combinación de ambos, siempre con predominio de uno sobre el otro” (Derossi, p. 100, 2006).

El modelo de gerente que se desempeña en Argentina, es autocrítico de su gestión, se considera a sí mismo un líder, es consciente de la importancia de su rol, y si bien tiene predilección por la utilización de los estilos “visionario” y “afiliativo”, opta en la mayoría de los casos por aplicar un “liderazgo flexible”. Observan individual y grupalmente a las personas, interpretan las señales, e intentan adoptar el estilo que resulta más adecuado a cada situación incluso el “autoritario” en el caso de que sea necesario . (Derossi, pp. 102 y 103, 2006)

1.4.2. A nivel nacional.

Mansilla (2007), en su trabajo de investigación: “Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001 – 2005 en la Institución “Inmaculada Concepción” (p.1).

El tipo de estudio es descriptivo correlacional, con diseño no experimental transversal. El universo del presente trabajo investigador está conformada por todos los miembros de la institución educativa (...), de gestión estatal; se consultaron a los 3 líderes directivos, 11 docentes, 78 padres de familia y 78 estudiantes. Los instrumentos para el recojo de la información fueron cuestionarios . (Mansilla, pp: 101, 103, 2007)

El autor concluyó en lo siguiente:

En la Cohorte educativa 2001- 2005, el director D1 (2002),

evidenció un estilo permisivo quien contaba con diez años de experiencia, logró 25 puntos en el baremo del instrumento, considerándose como moderado grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa en estudio . (Mansilla, p.146, 2007)

El líder directivo D3, el año 2005 obtuvo 27.2 puntos de promedio en el instrumento número 01 liderazgo estratégico, y según el baremo es considerado como alto grado de influencia en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001- 2005, siendo esta diferente a la obtenida por los directores D1 quien calificó en promedio 22 puntos considerando como moderado grado de influencia y la D2 calificó con 21.4 considerándose en el baremo como bajo grado de influencia de su liderazgo en el rendimiento promedio de los estudiantes . (Mansilla, p.146, 2007)

Sin lugar a dudas, son las personas quienes tienen a cargo el sentido de liderazgo de una organización, llámese institución educativa, las que de manera directa ejercen influencia, positiva o negativa, en todo su personal y, sobre todo, en el estudiantado, quien rápido puede decaer si no hay una buena motivación por la cabeza institucional.

Sorados (2010). Realizó el trabajo de investigación: “Influencia del liderazgo en la calidad de la gestión Educativa” (p.1).

“El tipo de investigación Básico, Diseño No Experimental, transversal y de nivel descriptivo-correlacional donde se determina el grado de influencia entre Liderazgo y la Calidad de la gestión educativa” (Sorados, 2010).

Las conclusiones a las que ha llegado son las siguientes:

Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de Probabilidad que el liderazgo de los directores se relaciona con la

calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. La dimensión que más Influencia en la calidad de la gestión educativa es el pedagógico (0.619) Presenta una correlación conjunta, directa y significativa de 0.949 . (Sorados, 2010, p.201)

Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de Probabilidad que lo pedagógico se relaciona con la calidad de la gestión Educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- Lima, en el Periodo Marzo-Mayo del 2009 . (Sorados, p. 201, 2010)

Como el valor $p = 0.000 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de probabilidad que existe relación entre lo administrativo de los directores y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- -Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. Presenta una correlación parcial, directa y significativa de 0.919 . (Sorados, p. 201, 2010)

Como el valor $p = 0.041 < 0.05$, podemos afirmar con un 95% de Probabilidad que existe relación entre lo institucional y la calidad de la gestión educativa de las instituciones educativas de la UGEL 03- - Lima, en el periodo Marzo-Mayo del 2009. Presenta una correlación parcial, directa y significativa de 0.461 . (Sorados, p. 202, 2010)

La gestión de calidad en una I.E. depende del liderazgo que ejercen sus dirigentes, si éstos tienen una visión de trabajo en equipo, si se preocupan por las necesidades y expectativas de sus seguidores, con seguridad serán reconocidos; si actúan sin horizontes, todo se destruye, sobre todo cuando no les interesa la persona humana.

Mamani (2009), “Diseño de un programa de capacitación de liderazgo transformacional para mejorar la gestión educativa en los agentes directivos y docente de la institución educativa virgen de Chapí de Coporaque 2007”. (p.1)

“El tipo de estudio es explicativo, con enfoque cuantitativo; el diseño de investigación es pre experimental” (Mamani, 2009).

El autor concluyó en lo siguiente:

“En la institución educativa Virgen de Chapi Coporaque 2007 existe una deficiente gestión educativa no existe liderazgo en los directivos y docente de la institución educativa repercutiendo negativamente en la gestión educativa de la institución” (Mamani, 2009).

“Existe el desconocimiento de normas educativas vigentes en directivos y docentes lo cual limita una buena gestión educativa en la institución”. (Mamani, 2009).

“El diseño del programa de capacitación que se planteó beneficiará a los directivos y docentes en liderazgo, gestión educativa para mejorar la calidad de gestión educativa en la institución educativa (Mamani, 2009).

Cuando el líder de la institución no tiene claro los fines y objetivos hacia donde se dirige la misma, se pierde el sentido de la brújula y todo puede convertirse en un caos repercutiendo gravemente en toda la gestión educativa.

Contreras (2005), “Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar” (p.1).

El presente trabajo se enmarca dentro de un método cualitativo de investigación. Se trata de un estudio de caso, considerado por Smith1978, (en Pérez, 1998) como una forma de investigación etnográfica que tiene como característica su capacidad generativa, inductiva, constitutiva y subjetiva. Los instrumentos priorizados son cuatro: observación libre, entrevistas (semiestructuradas e informal), grupo focal y revisión de documentos . (Contreras, pp: 49,54; 2005)

Concluye en lo siguiente:

“La directora ejerce un estilo de liderazgo autoritario, con matices de estilo administrativo, cuando se relaciona con los docentes, y de estilo interpersonal cuando se trata del liderazgo que ejerce con los alumnos” (Contreras, p.104, 2005).

“El liderazgo predominantemente autoritario de la dirección influye negativamente en la participación de docentes y alumnos en la medida que estos sujetos consideran que no tienen influencia sobre aspectos generales de la gestión escolar” (Contreras, p. 105, 2005).

Finalmente, los alumnos y docentes perciben a una directora muy dura en el trato y que no se gana la confianza de los miembros de la comunidad escolar. Esto contribuye a que el clima se vea conflictivo y que la disposición *para participar de manera conjunta se resquebraje* . (Contreras, p. 106, 2005).

Para un liderazgo institucional no tiene cabida el autoritarismo y la mera administración; esta situación trae como consecuencia resistencia, desgano y crítica negativa destructiva que va en desmedro de todos, sin lograr el verdadero avance en los objetivos planteados.

Cervera (2012). “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del Distrito de Los Olivos”. (p.1)

El diseño utilizado fue el descriptivo correlacional; la muestra estuvo constituida por 171 docentes de cinco instituciones educativas del distrito de los Olivos, a quienes se les aplicó los instrumentos

indicados y luego se correlacionaron utilizando la prueba estadística Rho de Spearman. Los instrumentos que se utilizaron fueron: Escala de Liderazgo Transformacional y el Inventario de Clima Organizacional de Halpin y Croft . (Cervera, p.7, 2012)

Concluyó en lo siguiente:

“Los resultados logrados nos permiten concluir que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos”. (Cervera, p.105, 2012).

“El análisis de los resultados nos muestran que las diversas áreas del Liderazgo Transformacional del Director están relacionadas significativamente con las diversas áreas del Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos” (Cervera, p.105, 2012).

Sin lugar a dudas, cuando existe un buen clima organizacional es señal inequívoca que existe un buen liderazgo, por lo que toda posible aparición de conflictos se procurará orientarlo a la búsqueda de un acuerdo.

1.4.3. A nivel regional y/o local.

Monteza, Zuta , & Lizana (2012), “Percepción del estilo de liderazgo del personal directivo y su relación con la calidad de servicio, según la opinión de los trabajadores de tres instituciones públicas” (p.1).

El tipo de investigación por sus fines que persigue es aplicada, por la técnica de contrastación es correlacional; ya que tuvo como propósito mostrar la relación entre variables: El estilo de liderazgo y calidad de servicio, que presentan los trabajadores de las instituciones educativas. El diseño es de tipo descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. La población en estudio estuvo constituida por 117 trabajadores . (Monteza et al.)

Las conclusiones a las que han arribado los autores fueron:

“Del total de trabajadores encuestados la mitad considera que la calidad de servicio es regular y un 12% la considera como deficiente respectivamente”.

Como el valor de la Chi-Cuadrado $X^2 = 12.143$ es mayor al punto crítico (5.99), se rechaza la hipótesis nula y se determinó que existe relación significativa entre el Estilo de Liderazgo del Personal Directivo y la Calidad de Servicio según la opinión de los trabajadores de las Instituciones Educativas N° 16228 - San Luis, “Santiago Apóstol, y Pedro Paulet Mostajo.” de Bagua Grande” en el año 2012 . (Monteza et al.)

La calidad de servicio que se ofrece en una institución educativa estará en función del tipo de liderazgo que se realiza en la misma, en tal sentido se debe propiciar un liderazgo transformador en la que no solo se interese por los objetivos, sino que se tenga en cuenta a la persona humana.

Galoc, Chuquisengo, y Tafur (2011). “Programa de capacitación en gestión organizacional para mejorar el clima institucional en la Institución Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” distrito de San Nicolas, provincia de Rodríguez de Mendoza, Región Amazonas” (p.1).

“El tipo de estudio es aplicativo, cuyo diseño es pre experimental con un solo grupo de estudio y a la muestra constituida por 37 trabajadores se le aplicó un pre y pos test” (Galoc, Chuquisengo & Tafur, p. 102, 2011).

Concluyeron en lo siguiente:

“El Programa de Capacitación en Gestión Organizaiconal, mejoró el compromiso e identidad institucional de los trabajadores de la I.E.E. “Toribio Rodríguez de Mendoza”, ya que se obtuvo un 93,45% que los indicados trabajadores lograron fortalecer capacidades de identidad” (Galoc, Chuquisengo & Tafur, p. 102, 2011).

Todo sentido de liderazgo necesita de una constante renovación y poder beneficiar a las organizaciones que se lideran, estando siempre a la vanguardia de los avances y cambios. Las organizaciones cambiarán positivamente cuando el liderazgo se fortalezca permanentemente.

1.5 Objetivos

1.5.1. General.

Determinar, si la aplicación del Programa de Liderazgo logra optimizar la Gestión Organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio – Septiembre del 2015.

1.5.2. Específicos.

- A. Determinar en qué nivel se encuentra la gestión organizacional de la JASS Cocha, a través de una pre lista de cotejo y cuestionario.
- B. Diseñar y ejecutar un programa de liderazgo para optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.
- C. Determinar en qué nivel se encuentra la gestión organizacional de la JASS Cocha, a través de una post lista de cotejo y cuestionario.
- D. Comparar los resultados del pre y pos lista de cotejo y cuestionario sobre el estado de la Gestión Organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

2.1. Base teórica

2.1.1. Teoría organizacional.

“La Teoría organizacional estudia las estructuras organizacionales y su diseño. Comprende el análisis comparativo entre la teoría clásica, la escuela estructuralista, el enfoque de sistemas y el de contingencias” (FCA, 2006).

“En otras palabras, se encarga del estudio comparativo de todas las corrientes que se relacionan con la administración: es la descripción y explicación de la naturaleza, tipología, estructura, procesos y funciones de las entidades” (FCA, 2006).

Siguiendo a Rodríguez (2011), “Las organizaciones no son únicamente instrumentos para el logro de unas metas, también son sistemas sociales en los que sus miembros desarrollan vínculos bilaterales a partir de las tareas que desempeñan”

“Las organizaciones se pueden estudiar cómo sociedades a escala, lo que permite observar cómo en las organizaciones también surgen formas propias de mundos normativos, modelos de la realidad, códigos de comunicación y desarrollos técnicos propios” (Rodríguez, 2011).

“Las organizaciones tienden a desarrollar una cultura propia; consecuentemente, la importancia que la cultura tiene para la vida social de las comunidades humanas se traslada también a la relación entre cultura y la vida de las organizaciones mismas” (Rodríguez, 2011).

“Los procesos de comunicación deben estar articulados a engranajes jerárquicos, ya que todos los estamentos no direccionan la misma información”. (Rodríguez, 2011).

Según (Martins y Peña (2009):

La cultura de una organización es, pues, el conjunto de creencias y valores compartidos, en mayor o menor medida, por sus miembros. Estos valores y creencias se manifiestan en sus procedimientos, actitudes y actitudes que están en la base de sus estructuras y sistemas de gestión, así como en las actividades propias de la vida cotidiana .

Como refiere Lozada (2004), “La cultura constituye el estilo propio de pensar, sentir y reaccionar ante los problemas que comparten los miembros de una organización y que se transmite de forma interna y externa a lo largo del tiempo”.

“La cultura es un factor diferenciador entre organizaciones, pues cada una va desarrollando su propio estilo, acorde con la historia de su nacimiento, crecimiento y evolución”. (Lozada, 2004).

2.1.2. Teorías administrativas y organizacionales.

a. Administración científica: Esta corriente de pensamiento considera como una necesidad el análisis científico del proceso administrativo, en donde la existencia de leyes, principios y reglas fundamentales los cuales edifiquen los criterios para ejercer dicha actividad. Por esta razón, la premisa fundamental de la administración científica es la eficiencia, en la cual las funciones de la parte administrativa de las organizaciones cumplen un papel fundamental en el desempeño de los empleados, por tanto, factores como la comunicación y la toma de decisiones están inclinadas de acuerdo con los niveles jerárquicos y con las metas que la empresa determine (Del Castillo, 1992).

De manera casi paralela y de forma complementaria, en 1916 aparece la Teoría del proceso Administrativo, la cual se enfocaría en el desarrollo de una estructura formal para delimitar los procesos de la administración general, definiendo los

elementos básicos que representan el proceso y fundamento de la administración: planeación, organización, dirección, coordinación y control).

b. Teoría de la burocracia o estructuralista:

“Propone que las organizaciones deben estar suministradas de reglas legales, racionales, escritas y exhaustivas, además de operaciones y funciones establecidas de acuerdo con la especialidad y la segmentación de funciones” (Weber, 1993).

“Al comprender la organización como una estructura demasiado formal y definida por reglas, normas y procedimientos, el ambiente en que se desenvuelve se considera igual a la estructura y por tal razón se debe tener el control sobre ésta”. (Del Castillo, 1992).

Al respecto Ramio (1993), indica que:

Lo expresado por los exponentes en esta línea de pensamiento, parten de la idea fundamental que lo más importante en estos procesos de organización estructuralista es el recurso humano, donde los elementos constitutivos del factor humano como los incentivos económicos, los aspectos afectivos y emocionales definían la productividad.

c. La teoría de la toma de decisiones

Según expresa (Altouk, 1998), “Esta corriente de pensamiento, determina la administración desde una postura cuantitativa y supone los modelos matemáticos como herramientas básicas y fundamentales para la toma de decisiones, pues dichas perspectivas cuantitativas repercuten en la productividad y la eficiencia de la organización”.

Otro aspecto importante en esta teoría, es el tipo de comunicación, pues se facilita la obtención de los objetivos, en donde la toma de decisiones se da por la

persona que tiene el cargo por jerarquía, o en algunos casos la decisión es participativa (Ramio, 1993).

d. La teoría general de sistemas

Según Vertiz (2008), es la “Teoría que contrarresta las evidencias de la brecha entre las disciplinas afines, por lo tanto, promueve la tesis de las estructuras, en tanto que las estrategias promovidas por los sistemas u organizaciones tienden a cambiar, con base a los propios intereses”.

“Las transformaciones de estructura y la teoría general de sistemas muestran la necesidad de crear conceptos, modelos y leyes aplicables a sistemas, sin importar su naturaleza física, biológica y sociológica” (Vertiz, 2008)

Al respecto Kast y Rosenzweig (1987), indica que, “La teoría general de sistemas ayudó a la composición del conocimiento de diferentes disciplinas y edificó los principios para comprender las organizaciones y la administración como un sistema que interactúa con el ambiente que lo rodea”.

e. La teoría de las contingencias

Esta se relaciona con las características internas y las funciones de las organizaciones, poseen una correspondencia entre sí, construyendo interdependencias de acuerdo a las circunstancias cambiantes y numerosas del entorno. Autores pertenecientes a esta perspectiva plantean que cada organización es diferente y se mueve en condiciones técnicas, económicas, sociales y geográficas diferentes, por lo cual, consideran necesario conocer cada organización de acuerdo con su contexto para intervenirla (Escobar & Lobo, 2000).

f. Política de gestión

Llamada también administración estratégica, se identifica por contener la estrategia como respuesta a la necesidad de enfrentar nuevos retos en la administración de las empresas a nivel global. Al igual propone la creación de las estrategias construidas por toda organización, son el resultado de las

experiencias, y determinadas de acuerdo con el contexto y el ambiente en que se desempeña (Ramio, 1993).

Todas las anteriores teorías, permiten evidenciar un análisis holístico de los elementos característicos de las organizaciones, los cuales son funcionales para determinar un juicio de valor sobre sus procesos internos y externos y sobre todo el entendimiento global y general de distintas ramas.

A pesar de dicho análisis teórico, es necesario ahondar en las temáticas relacionadas con el contenido conceptual de organización desde diferentes aristas, complementarias y coadyuvantes para posicionar el concepto en la investigación.

2.1.3. Teoría de la Gestión de Recursos Humanos.

Al respecto el (MINISTERIO DE SALUD [MINSAL], 1999) indica acerca de la Gestión del Recurso Humano:

Es la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano. El objetivo de la gestión de recursos humanos son las personas y sus relaciones en la organización, así como crear y mantener un clima favorable de trabajo, desarrollar las habilidades y capacidad de los trabajadores, que permitan el desarrollo individual y organizacional sostenido . (p, 43)

“El Recurso Humano es el principal activo de toda organización. El triunfo de las organizaciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de competitividad alcanzado” (MINSAL, 1999, p.21).

No hay ninguna duda que la piedra angular y esencia del desarrollo organizacional es el factor humano. Sin embargo, para muchos administradores esta idea, a pesar que la pronuncian muy a menudo (especialmente en seminarios, cursos, conferencias, etc.) no se traduce

en la práctica en hechos que demuestren lo que pregonan . (MINSAs, 1999, p.21)

Importancia de los recursos humanos en las organizaciones.

“Los recursos humanos, sin lugar a dudas, constituyen, en la actualidad, el activo más valioso con que cuenta una organización. La tecnología, los materiales, hasta el capital financiero, que son recursos organizacionales, no son importantes por sí mismos sin la intervención humana (MINSAs, P, 29, 1999)

Enfoques que sustentan el desarrollo de las organizaciones:

Crecimiento y desarrollo de las organizaciones

Según lo planteado por el (MINSAs, 1999), “Este crecimiento y desarrollo de las organizaciones no será un crecimiento negativo o por inercia, sino un crecimiento planeado, con visión de futuro, donde se integren todos los recursos y en el cual el factor humano se constituye como el principal componente” (p.29).

Las organizaciones, hoy en día, tienden a ser organizaciones del conocimiento. Luego, si es que aspiran a sobrevivir en el contexto actual, deben estar en permanente diálogo con sus usuarios o clientes, siendo capaces de responder asertivamente a las demandas que reciben; asimismo, para poder dialogar con el mercado, deben ser capaces de mantener una comunicación abierta y sincera al interior de ellas mismas . (MINSAs, p.30, 1999)

Las organizaciones tendrán sostenibilidad en el tiempo siempre y cuando se interesen por capacitar a sus colaboradores, aprovechen de sus aprendizajes, experiencias; tengan en cuenta de las necesidades y expectativas de sus clientes o usuarios y de su contexto

Búsqueda de la excelencia en las organizaciones.

“Este enfoque fue desarrollado por el Dr. Edward Deming, personaje importante dentro de la concepción de la filosofía de la calidad total” (MINSa, p, 30, 1999).

En un lenguaje simple Deming, decía que si todos los trabajadores, desde su puesto actual de labores, se preocuparan por mejorar permanentemente la calidad de sus trabajos, aumentando la cantidad y reduciendo los costos asociados a los mismos; entonces contribuirán a que la organización sea vista como una entidad de prestigio y competitiva en el mercado . (MINSa, P.30, 1999)

“La calidad total, cuando se logra implantar adecuadamente en las organizaciones, ofrece un escenario ideal y posible para el desarrollo, en búsqueda de la excelencia” (MINSa, p, 30, 1999).

En tal sentido, la calidad total es un enfoque de gestión de recursos humanos, que imperativamente obliga a ser constante en el proceso de cambio y mejoramiento continuo, debiendo involucrar a todas las personas sin excepción que conforman la organización, incluso a los proveedores y clientes . (MINSa, p.30, 1999)

Los trabajadores deben conocer la visión y misión de la organización, involucrarse y participar activamente, asumir roles de acuerdo a un liderazgo transformador en la que no solamente interese lograr las metas, sino que también debe interesar la persona humana, ya que debemos entender que todos ellos forman parte del capital humano y que si desarrollan sus actividades en una cultura de confianza, la organización será exitosa.

“El estilo de la cultura de una organización no solamente determina el comportamiento individual y global de sus miembros, diremos también, que define y tipifica lo que podríamos llamar la personalidad de la organización” (MINSa, p, 32, 1999).

2.1.4. Dimensiones del modelo de gestión organizacional basado en logro de objetivos.

Según Tamayo, Del Río Cortina, & García (2014) “La propuesta de un modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos, tiene como fundamento la ubicación de una serie de dimensiones, siendo estas la dimensión de desarrollo humano, la dimensión condiciones laborales, y la dimensión productividad” (p.73)

2.1.4.1. Dimensión de desarrollo humano.

Entendida como el constante incremento de la calidad de vida personal y de la población en términos de procesos de aprendizaje, considerando la influencia del contexto donde se convive, a partir de acceso de salud, educación y empleo y la integración social encaminada al desarrollo de la personalidad .(Tamayo, 2014, p.73)

Para lograr la productividad en una organización se debe de tener en cuenta al ser humano, ya que él es la razón de ser en una institución es por eso que quien dirige a las instituciones deben actuar con mucho tino, porque están dirigiendo a seres humanos que pueden ser susceptibles ante cualquier situación.

En la construcción de los indicadores para analizar la gestión organizacional se debe de tener en cuenta:

“Desarrollo humano social: Desarrollo de habilidades sociales en términos de capacidades y conocimientos para establecer relaciones armónicas en un conjunto social” (Tamayo, 2014, p. 73).

“Desarrollo humano a partir del contexto: En términos de interacción permanente con la relación proactiva del entorno socioeconómico y ambiental” (Tamayo, 2014, p.73).

2.1.4.2. Dimensión de condiciones laborales.

“Entendidas como el conjunto de variables que afectan el rendimiento de los colaboradores en pro de la realización de una labor, teniendo en cuenta aspectos físicos, psicológicos y sociales representados en una serie de factores” (Tamayo, 2014, p.73)

Los factores que se debe de tener en cuenta en las condiciones de trabajo, según Tamayo (2014) son:

“Diseños de áreas de trabajo: Diagrama de áreas de trabajo con interacciones entre los puestos de trabajo que deben de tener en cuenta la estandarización de procesos, la limpieza y el orden” (Tamayo, 2014. p.73).

“Diseños de puestos de trabajo: Economía de los puestos de trabajo a partir de confort del trabajador y la minimización de los riesgos” (Tamayo, 2014, p.73).

“Indicadores de producción: Análisis de rendimiento productivo a partir de las capacidades personales y/o grupales, cumpliendo con estándares de tiempo. Calidad, cantidad y espacio” (Tamayo, 2014. P.73).

“Trabajo en equipo: Análisis de rendimiento por grupos de trabajo” (Tamayo, 2014, p.73).

2.1.4.3. Dimensión Productividad.

“En términos organizacionales es entendida como la relación existente de entregables, sean estos tangibles o intangibles frente a la cantidad y calidad de los insumos utilizados en el proceso productivo en un tiempo determinado, siendo estos insumos desde la perspectiva económica, tierra, trabajo, capital, información y tecnología en términos administrativos, se podrían categorizar como recursos físicos, financieros, tecnológicos y de talento humano” (Tamayo, 2013, p.73).

2.2. Programa de liderazgo

2.2.1. Programa.

Para el Centro de experimentación escolar de Pedernales-Sukarrieta (s.f.) el programa, “es el proceso de enseñanza-aprendizaje diseñado en torno a un tema concreto; debe tener un tiempo limitado y estar bien estructurado” (p.21).

El programa “Se organiza en secuencias; por lo que definimos secuencia como un conjunto de actividades organizadas dentro de un programa”. “Determinamos tres secuencias: la preliminar, las intermedias (habrá tantas intermedias como subtemas contenga el tema a estudiar) y final”. “La secuencia se divide, a su vez, en micro secuencias” (p.21)

“Las micro secuencias las definimos como las acciones de enseñanza-aprendizaje asociadas al sub tema en cuestión” (p.21).

2.2.2. Programa educativo.

Para (Cata, 2014), el programa educativo “Es un conjunto de actividades, información, comunicación y educación a desarrollar en un periodo de tiempo determinado en apoyo al programa (...)”.

Asimismo indica que contribuye “al cumplimiento de los objetivos de una institución (va respaldando cualquier programa), al estimular cambios de conducta de las personas y/o comunidad donde está inserto el problema, frente a situaciones específicas que los afectan” (Cata, 2004).

2.2.3. Etapas de una programación educativa.

Según Cata (2014) en una programación educativa se debe tener en cuenta: la planificación, ejecución y evaluación.

2.2.1.1. Planificación.

“Es la más importante, responde a una serie de preguntas, en qué lo vamos a hacer, cómo lo vamos a hacer, a quiénes lo vamos a hacer, donde” (Cata, 2004). “Es pensar en forma anticipada lo que nosotros queremos lograr como meta final” (Cata, 2004).

“En esta etapa debemos tener en cuenta los objetivos que orienten el trabajo” (Cata, 2004).

Se refiere qué esperamos al termino del proceso a que esa población haga, diga piense o actúe, cuál va a ser la conducta de esa población al finalizar el proceso de formulación de la estrategia: Cómo vamos a abordar un proceso educativo: podemos actuar solos, con organizaciones de la comunidad, con campañas, programas, lo podemos hacer con ayuda de ONG, de la municipalidades, vamos a repartir volantes, estamos dando una respuesta al cómo lo vamos a hacer . (Cata, 2004)

“Se debe elaborar el plan de actividad que vamos a hacer con la comunidad, a través de clases, seminarios, trabajos de grupo etc.” (Cata, 2004). “También se debe tener en cuenta la determinación de recursos: humanos, materiales y económicos” (Cata, 2004).

En particular en la Junta Administradora de Saneamiento, Cocha, a través del Plan de Trabajo se diseñó actividades, que contribuyan para el logro de objetivos, seminarios taller, trabajos en equipo, charlas que tuvieron la finalidad de mejorar la gestión de la Junta Directiva en mención y se vea reflejada en los asociados.

2.2.1.2. Ejecución.

“Definimos el cronograma de actividades. Asignado fechas y responsabilidad a las distintas personas” (Cata, 2004). “Es la etapa en la que debemos desarrollar los talleres” (Cata, 2004).

Se desarrolló con los miembros directivos de la Junta Administradora de Saneamiento, Cocha temas relacionados a liderazgo, relaciones humanas, gestión.

2.2.1.3. Evaluación.

“Está al final pero se hace durante el proceso” (Cata, 2004).

Primero una evaluación diagnostica para saber de qué nivel partimos, luego una evaluación formativa durante el proceso a través del

intercambio de opinión con las personas que están sujetas a la educación, finalmente evaluación acumulativa ver que el objetivo se haya cumplido o no . (Cata, 2004)

Se realizó en forma minuciosa una evaluación al inicio del programa para determinar que capacidades y habilidades tienen cada uno de los integrantes de la Junta Administradora de Saneamiento de Cocha, datos obtenidos a través de una lista de cotejo, así mismo se realizó una evaluación formativa en la cual cada uno de los integrantes realizaban la autoevaluación y luego se realizó una evaluación final en la que se determinó que cambio de actitudes han tenido cada uno de ellos.

2.2.4. Teorías de Liderazgo

2.2.4.1. Teoría de los Enfoques y estudios realizados de Liderazgo.

Teoría de los rasgos – enfoque positivista.

A partir de 1945, los estudios psicológicos se orientaron al estudio de los rasgos físicos, el carácter y la personalidad del directivo o directivos.

La teoría de los rasgos tienen al menos cuatro limitaciones. La primera es que no hay rasgos universales que pronostiquen el liderazgo en todas las situaciones, sino en apenas algunas. En segundo lugar, los rasgos predicen mejor el comportamiento en situaciones “débiles” en las “fuertes” (...). En tercer lugar, no hay resultados claros con los cuales separar causas de efectos (...). En última instancia, lo que mejor hacen los rasgos es predecir la aparición del liderazgo, más que distinguir líderes eficaces e ineficaces . (Enfoques básicos sobre liderazgo, s.f.)

En la teoría de los rasgos se tiene en cuenta los siguientes enfoques:

a) Enfoque conductual

El liderazgo se define en función de la conducta. Las gestiones individualistas son realizadas por aquél que muestra la autoridad y se centran en la toma de decisiones y el cumplimiento de las metas; asimismo, se empieza a reconocer el papel de las demandas de la situación. Para iniciar la lógica de la formación de este enfoque se tienen en cuenta diversos estudios y modelos en las que aparecen los primeros estilos de liderazgo de acuerdo al comportamiento o conducta del individuo:

➤ Estudios del Liderazgo Autocrático Vs. Liderazgo Democrático

Sus inicios se dieron en la época de la II Guerra Mundial por el año de 1945. En este contexto las investigaciones pudieron explorar relaciones entre estilos de liderazgo y la satisfacción y los resultados del grupo (Adams y Joder, 1985). Un estudio clásico de este tipo es el realizado por los investigadores Lewin, Lippit y White (1939). Las investigaciones fueron experimentales donde se entrenaron a adultos para orientar a tres grupos de niños de 10 años a actuar de acuerdo a estilos de liderazgo autocrático, democrático y laissez-faire (término francés que significa “dejar hacer” – Este estilo permite a los miembros hacer lo que deseen)

Según Barroeta, Lanzillotti, Martínez y Pérez (2011)

Ser un líder de tipo Autocrático para algunos es muy factible dentro de la sociedad, este tipo de líder se concentra en gobernarse así mismo, en otras palabras que el poder ilimitado se concentre principalmente en una sola persona, teniendo el poder de tomar las diferentes decisiones ella sola, cumple el rol de asignar las diferentes tareas a realizar y como estarán compuestos los diferentes grupos a trabajar .

Los líderes ejercitados para ser democráticos sugieren alternativas y admiten la toma de decisiones al grupo. Es decir que cada integrante es libre de escoger sus tareas y elige a sus compañeros de trabajo.

Los líderes participan en los propósitos del grupo. La afinidad del grupo es mayor, las tareas y metas se logran en el tiempo. Los líderes que exhiben un estilo democrático comparten su mando y responsabilidad con los demás integrantes del grupo. Las decisiones se toman por aceptación o acuerdo de grupo.

El estilo laissez - faire (Dejar hacer) no es en realidad una certeza de liderazgo. Ni la formalidad ni la informalidad respaldan la responsabilidad del liderazgo, puesto que se deja a los participantes a hacer lo que les parezca beneficiosa y el apoyo a menudo se tambalea cuando es forzado a tomar decisiones.

b) El enfoque situacional

Según indica Lupano y Castro (2008), el enfoque situacional “Se basan en la idea que diferentes patrones de conducta pueden ser efectivos en diferentes situaciones pero que una misma conducta no es óptima para todas ellas” (p.110). Da a conocer algunas teorías situacionales:

Teoría de la contingencia.

Su creador es Fiedler (1976, 1978). La teoría sostiene que existen tres variables situacionales que influyen en el hecho de poder lograr un liderazgo efectivo. Dichas variables son: las relaciones entre el líder y los seguidores, la estructura de tareas, el poder ejercido por el líder . (Lupano & Castro, p. 110, 2008).

Teoría de las metas.

Según indica Lupano & Castro (2008) que:

Evans y Hounse (1971) sostienen que los líderes son capaces de motivar a sus seguidores convenciéndolos de que mediante la realización de un considerable esfuerzo se pueden lograr resultados valiosos. Los líderes por lo tanto tendrán la capacidad de guiar a sus

subordinados hacia la constitución de esas metas . (pp: 110,111)

Teoría de los sustitutos del liderazgo.

“Postulan que existen determinados factores contextuales que hacen que, en algunas situaciones, el liderazgo resulte innecesario. Algunos de estos factores son: experiencia y capacidad de los subordinados, claridad de las tareas o estructuración de la organización” (Kerr y Jeimier, 1978, citado en Lupano y Castro)

Teoría de la decisión normativa.

Al respecto Lupano & Castro (2008), indican que:

Vroom y Yetton” (1973) proponen diferentes procedimientos para tomar decisiones que pueden derivar en instrucciones efectivas según el contexto en que se desarrollan. Algunos de esos procedimientos son: decisiones autocráticas del líder, decisiones autocráticas posteriores a recolectar información adicional, consultas individuales, consultas con el grupo, decisiones grupales . (p.111)

Teoría de los recursos cognitivos.

“Examinan la posibilidad de que determinadas variables situacionales como el estrés interpersonal, el apoyo grupal y la complejidad de las tareas, influyan en el hecho de que algunos recursos cognitivos (inteligencia, experiencia, pericia técnica) afecten el desempeño del grupo” (Fiedler & García, 1987, citado en Lupaño & Castro, p. 111, 2008).

c) El enfoque transformacional

Según indica Lupano & Castro (2008), que “Burns (1978) construyó su teoría acerca del liderazgo transformacional. Esta entiende al liderazgo como un proceso de influencia en la cual los líderes influyen sobre sus seguidores” (p.112).

2.2.5. Definiciones de liderazgo.

Según Delgado (2004), define al liderazgo:

...como la función de dinamización de un grupo o de una organización para generar su propio crecimiento en función de una misión o proyecto compartido. Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través de procesos de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos .

En el ámbito laboral Deming (1994), afirma que el propósito principal del liderazgo debe ser "...mejorar el desempeño de las personas y de la máquinas para mejorar la calidad, aumentar la productividad y simultáneamente hacer que las personas sientan orgullo por su trabajo. Esto implica entre otras cosas tal y como lo refiere el autor, abolir la administración por resultados, por objetivos y la evaluación del desempeño laboral. Es decir en lugar de calificar a las personas, de clasificarlas y ponerlas en categorías (excelente, sobresaliente, mediocre, satisfactoria entre otras) el propósito del líder es ayudarlas. Un proceso de transformación organizacional no se da por generación espontánea sino que alguien lo tiene que dirigir o encauzar. Este es precisamente el trabajo del líder "...lograr la transformación de su organización, poseer conocimientos, personalidad y poder de persuasión"

2.2.6. Liderazgo, Liderazgo Comunitario y la Gestión Social.

Históricamente el concepto de liderazgo está rodeado por un aura mágico – religiosa apoyado en la autoridad, por cuanto el líder era concebido como un ser superior al resto de los miembros del grupo, es decir con una serie de atributos y cualidades especiales producto de la demostración de su superioridad ante la comunidad a la que pertenecía. Se consideraba que estos atributos y cualidades eran transmitidos biológicamente de padres a hijos o por lo contrario era un don que emanaba de dioses en suma se nacía con ellos. Posterior a este fenómeno se buscó la manera mediante la transmisión de conocimientos y habilidades, de crear nuevos líderes. Es así como se evidencia con el auge de la Psicología, la fundamentación de estudios mediante los cuales se sostiene que se busca en los líderes la seguridad que proporciona el símbolo paterno.

De la misma manera conforme al desarrollo de las teorías de la administración y de las organizaciones, cobra fuerza el estudio del liderazgo como una función necesaria dentro de las organizaciones, según Gil (1990) "...las circunstancias sobre las cuales los grupos de personas integran y organizan sus actividades hacia objetivos, y sobre la forma en la función del liderazgo es analizada en términos de una relación dinámica". En tal sentido el líder es el resultado de las necesidades de un determinado grupo para lograr sus objetivos, al mismo tiempo que las habilidades personales del líder son valoradas en la medida que le son útiles para ese grupo.

2.2.7. Ventajas de un cambio en la cultura organizacional.

- a. Reafirmación de los principios y valores fundamentales para cumplir con la misión y visión de la organización.
- b. Mejoramiento de la capacidad de respuesta y el servicio de calidad que debe prestarse a la comunidad usuaria.
- c. Identificación con una filosofía corporativa de trabajo inspirada en el respeto mutuo, en la responsabilidad, en el compromiso, en el equilibrio de valores, en la lealtad con la organización, con el equipo de trabajo; y en el establecimiento y cumplimiento de objetivos comunes.
- d. Establecimiento de reglas de juego claras que inspiren un comportamiento asertivo y responsable de sus miembros.
- e. Crecimiento, desarrollo y competitividad de la organización.

2.3. Marco conceptual

Los programas de liderazgo.

Conjunto de actividades que permiten fortalecer las capacidades de los líderes de una determinada organización; y que permite que los objetivos de la organización se cumplan de una forma más eficiente, los cuales se reflejan en vida organizacional.

Liderazgo.

Según (Chiavenato, 1999):

Es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales .

Aspectos gerenciales.

Es el conocimiento detallado y actualizado del campo de acción de la organización así como de la rama de actividad económica; comprensión del papel de las diferentes funciones dentro de la organización y sus interrelaciones.

Trabajo en equipo.

Según, refiere Ander-Egg y Aguilar (2001):

El trabajo en equipo está conformado por un grupo de personas que se reúnen con el fin de trabajar coordinadamente la ejecución de un proyecto. Todo equipo es responsable de los resultados finales por lo que cada uno de sus integrantes es un apoyo de forma independiente. Cada integrante se especializa en determinada área por lo que cada encargado es responsable de lo que se le ha delegado y así sacar adelante el proyecto .

Relaciones interpersonales.

(Soria, 2004), las explicó como: “un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminosos y cuyo objetivo es la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual, su finalidad es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha” (p.19).

Motivación a los asociados o colaboradores.

Fijación de objetivos ambiciosos (pero realistas) para sí mismo y los demás, aprendizaje a partir de los propios errores y de los demás, reconocimiento de los logros de los demás.

Compromiso con la calidad y la competitividad.

Orientación de las acciones para lograr la mejoría continua, impregnación de las acciones con honestidades e integridad.

Relaciones interpersonales y liderazgo.

En toda organización las relaciones interpersonales son factores comunes y vitales para la consecución de sus objetivos. Es un proceso el cual enlaza los diversos componentes de la empresa; se encuentra en todos los niveles e influye en cada una de las personas involucradas en ella.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis

La aplicación de un Programa de liderazgo optimiza la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio – Septiembre del 2015.

3.2. Variables

a) Independiente

Programa de liderazgo

b) Dependiente

Gestión organizacional

3.2.1. Definición conceptual.

Gestión organizacional.

Sánchez (2005). Indica que Gestión Organizacional es:

El proceso por lo que todos los encargados de ella, prescindiendo de sus habilidades y actitudes, realizaron ciertas actividades interrelacionadas con el fin de lograr los fines y objetivos organizacionales deseados para las organizaciones. Esto se realiza bien sea en función de los objetivos estratégicos (visión) y/o de los objetivos tácticos (misión), o buscando cumplir con los propósitos cooperativos .

La Gestión organizacional de la Junta de Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha se define como el conjunto de gestiones, actividades realizadas por sus directivos con el fin de lograr cumplir los fines y metas y de la Junta, para establecer su eficiencia se utilizó la lista de cotejos del anexo (IV) la misma que se aplicó antes como después de la implementación del programa de liderazgo. Además se realizó la triangulación de fuentes, recogiendo información de diversa

procedencia (autoridades, miembros directivos, asociados); así mismo se obtendrá información mediante estrategias metodológicas distintas (cuestionarios, entrevistas, escalas, etc). En el cuestionario para los asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, adaptado por Chaparro y Vega en el año 2007, considerando las dimensiones de trabajo en equipo, relaciones interpersonales, identidad; que a través de un cuestionario se busca recoger información de cada una de las dimensiones mencionadas.

Programa de liderazgo.

Se define como un conjunto de actividades formativas en base a los estilos de liderazgo que les permita a los miembros de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, empoderarse de ciertas habilidades a fin de que realicen sus funciones en forma eficiente.

3.2.2. Definición operacional.

Programa de liderazgo

El programa de liderazgo que se desarrolló con los miembros de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, estuvo constituido por diez (10) sesiones de aprendizaje, cada una de las sesiones tuvo una duración de 90 minutos. Se utilizó diferentes estrategias y técnicas a fin de que los conocimientos relacionados tanto con liderazgo como con gestión sean de entendimiento de los indicados miembros. Para medir el indicado programa se utilizó un cuestionario en la que se midió la pertinencia.

Gestión organizacional

Para medir la gestión organizacional se realizó la triangulación de instrumentos en la que se aplicó un cuestionario a los asociados el cual está constituido por ...ítems, a los miembros de la Junta directiva de las JASS, Cocha el cual está constituida porY a los aliados también se administró un cuestionario constituido

por ítems. Las dimensiones que se midieron fueron desarrollo humano y productividad.

3.2.3. Operacionalización de variables.

Variable	Dimensión	Criterios	Indicadores	Escala de medida	Instrumento
Independiente - Programa de liderazgo	Planificación	Pertinencia Suficiencia Actualización Objetividad Aplicabilidad Relevancia Coherencia Utilidad Disponibilidad Factibilidad Viabilidad	Información	Nominal	Cuestionario
			Objetivos		
			Contenidos		
			Actividades		
			Estrategias		
			Recursos		
	Ejecución		Evaluación		
			Conocimientos		
			Destrezas		
			Actitudes		
			Aptitudes		
			Motivación		
	Evaluación		Intereses		
			Necesidades		
			Expectativas		
			De inicio		
	De proceso				
	De final				
	De los instrumentos				

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medida	Instrumento
Dependiente - Gestión organizacional	Desarrollo humano	Social	1	Ordinal	Cuestionarios y Lista de cotejo
		Contextual	2, 3		
		Emocional	4		
		Cognitivo	5		
		Afectivo	6		
	Condiciones laborales	Diseño de funciones	7		
		Espacios	8		
		Experiencia	9		

	Productividad	Calidad	10		
--	---------------	---------	----	--	--

3.3. Metodología

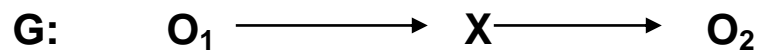
3.3.1. Tipo de estudio.

Explicativo, según su carácter, porque se dará a conocer los resultados obtenidos después de haber aplicado el estímulo relacionado al Programa de liderazgo; Hernández (2006) manifiesta: “Como su nombre indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables”.

3.3.2. Diseño.

La investigación es experimental de tipo pre experimental. Hernández (2006) señala que el “Pre experimento es diseño de un solo grupo cuyo grado de control es mínimo. Generalmente es útil como un primer acercamiento al problema de investigación en la realidad”

De los tipos de diseños pre experimentales, para la investigación se utilizó el de pre test - pos test con un solo grupo. Su esquema es el siguiente:



DONDE:

G: Grupo que conforman 5 miembros del Consejo Directivos de la JASS Cocha.

O₁: Primera observación (evaluación de la Gestión de la JASS Cocha en un Pre test con Lista de cotejos).

X: Implementación del Programa de liderazgo.

O₂: Segunda observación (evaluación de la Gestión de la JASS Cocha en un Pos test con Lista de cotejos).

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población.

Según, Selltiz et al. (1980), citado por (Hernandez, Collado, & Baptista, 2010) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En la presente investigación la conforman 05 miembros de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento, Cocha, la cual está constituida por 5 asociados de los cuales 3 son varones que representan al 60% y 2 mujeres que viene hacer el 40% de la población.

3.4.2. Muestra.

En esta esta investigación la muestra estuvo conformada por todos los sujetos que conforman la población; que incluye a los 5 miembros del Consejo Directivo y 25 asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

3.5. Método de investigación

En la investigación se utilizó el método experimental ya que se partió de una realidad problemática y se siguió durante la misma todo un proceso lógico hasta llegar a los resultados y las conclusiones que son las más importantes por el impacto al tener que conocer cómo están manejando a la gestión de la organización, en diferentes momentos y cómo es que va cambiando, debido al estímulo que se ha compartido con los miembros de la JASS Cocha.

Así mismo se utilizó los métodos básicos tales como el deductivo, inductivo, hipotético, analítico y sintético durante el proceso de la investigación.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de Gabinete.

- Fichaje electrónico.
- Se revisó la información documentaria y de gestión que corresponda, en este caso el accionar de los miembros del Consejo Directivo de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

3.6.2. Técnicas de Campo.

En la presente investigación para recoger la información de las unidades de análisis, se utilizó la técnica de la encuesta y la observación directa.

3.6.3. Instrumentos de Recolección de Datos.

- a) Para identificar el grado de satisfacción sobre la calidad gestión de la JASS Cocha, el autor elaboró el cuestionario constituido por 12 ítems teniendo en cuenta los indicadores y en la que se encuentra las alternativas Nunca (1 pto.), A veces (2 pto.) y Siempre (3 pto.); el cual fue validado por juicio de expertos y la confiabilidad a través del alfa de cronbach cuyo indicador arrojó 0.817 el cual se encuentra por encima del parámetro que es 0.63; en tal sentido existe relación entre los ítems.
- b) Para evaluar la calidad de la Gestión de la JASS Cocha se elaboró la Lista de Cotejos con 15 indicadores, la misma que contó con la validación favorable de juicio de expertos y la confiabilidad a través del alfa de cronbach cuyo indicador arrojó 0.972; en tal sentido existe relación entre los ítems.
- c) Tanto antes como después de la aplicación del Programa de Liderazgo, se aplicó la Lista de Cotejos para evaluar la Gestión de la JASS, la misma que estuvo a cargo de 3 profesionales expertos; el resultado final consideró la ponderación de las 3 evaluaciones.

3.7. Métodos de análisis de datos

Los datos se analizaron mediante la estadística descriptiva, utilizando tablas de frecuencia, porcentuales y gráficos estadísticos; con la ayuda del programa Microsoft Excel y Spss versión 22 . Así mismo se hizo uso de la estadística

inferencial para la comprobación de la hipótesis, se utilizó la Prueba "t" de Student de muestras relacionadas, para la diferencia de promedios al 95% de confiabilidad y al 0.05 del valor de significancia.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS

RESULTADOS

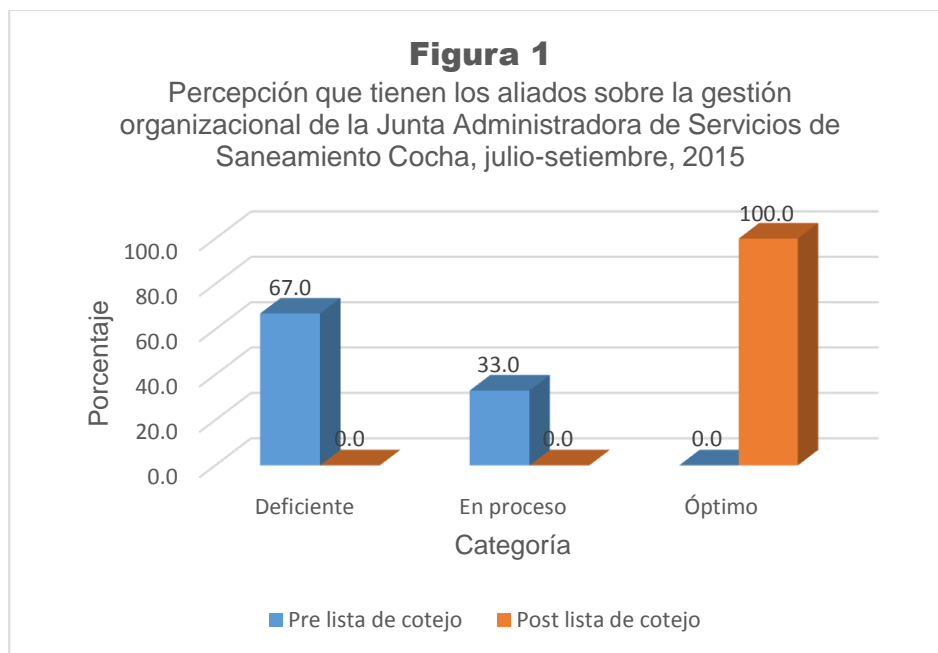
4.1. Descripción

4.1.1. Resultados porcentuales del grado de percepción que tienen los aliados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, entre Julio – Septiembre del 2015, sobre la gestión organizacional, obtenidos a través de la pre lista de cotejo y la post lista de cotejo.

Tabla 1: Distribución de los resultados sobre la gestión organizacional

PRE LISTA DE COTEJO					POST LISTA DE COTEJO				
Nivel		fi	%	Fi	Fi%	fi	%	Fi	Fi%
Válido	Deficiente	2	67,0	2	67,0	0	0,0	0,0	0,0
	En proceso	1	33,0	3	100,0	0	0,0	0,0	0,0
	Óptimo	0	0,0	3	100,0	3	100,0	100,0	100,0
	Total	3	100,0			3	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos, anexo



Fuente: Tabla 1

Descripción: En la figura 1, observamos que el nivel de percepción que tenían los aliados acerca de la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Cocha obtenido a través de la pre lista de cotejo fue que el 67% (02) indican que es <deficiente> y el 33% (01) que se encuentra en <proceso>; en cambio después que se ha realizado el Programa de liderazgo con los miembros de la Junta Directiva, después de un tiempo prudencial, nuevamente los aliados a través de la post lista de cotejo han evaluado la gestión de la institución indicada y perciben el 100% (03) que la gestión es óptima.

Tabla 2: Medidas estadísticas descriptivas relacionadas a la gestión organizacional.

Estadísticos		Pre lista de cotejo	Pos lista de cotejo
N	Válido	3	3
	Perdidos	0	0
Media		23	40
Desviación estándar		3	2
Coefficiente de variabilidad		0,13	0.05
Varianza		12	6
Rango		7	5
Mínimo		20	38
Máximo		27	43
Suma		70	122

Fuente: Base de datos

Interpretación:

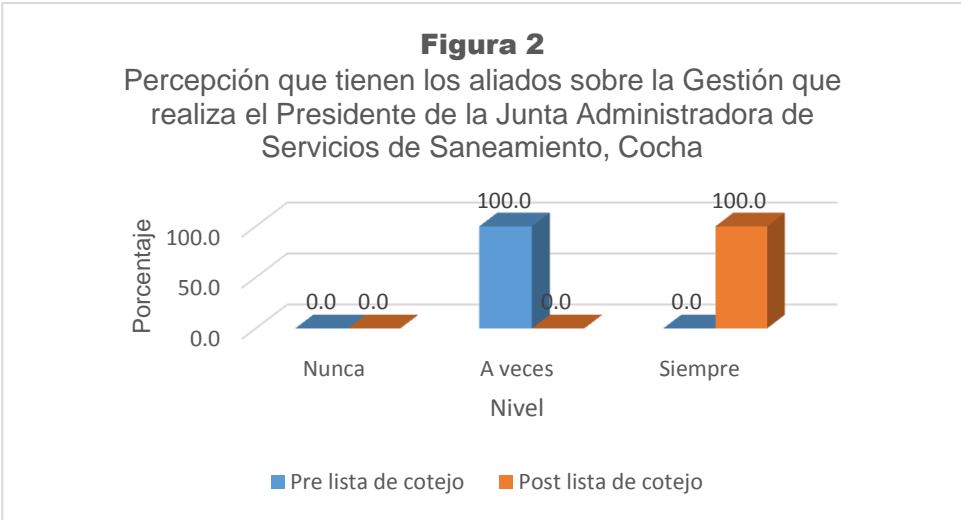
En la tabla 2, podemos apreciar que a través de la pre lista de cotejo la percepción de los aliados que tuvieron acerca de la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, el promedio alcanzado es de 23, con una desviación estándar de 3 que indica el grado de dispersión entre los puntajes obtenidos; a través del coeficiente de variabilidad tenemos que en un 13% los datos obtenidos son homogéneos, el puntaje mínimo es de 20 y el máximo es 27. En cambio en la ficha de post lista de cotejo se observa lo registrado por los aliados

que la media es de 40, la desviación estándar es de 2 y el coeficiente de variabilidad es de 5 % la cual nos indica el grado de homogeneidad, con la cual podemos indicar que los puntajes obtenidos son más homogéneos en la post lista de cotejo; el puntaje mínimo obtenido es de 38 y el máximo 43.

Tabla 3: Distribución de los resultados, acerca de lo observado por los aliados, acerca de las funciones que realiza el Presidente del Consejo Directivo.

Categoría	PRE TEST				POS TEST			
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	3	100	3	100	0	0	0	0
Siempre	0	0	3	100	3	100	3	100
Total	3	100			3	100		

Fuente: Base de datos



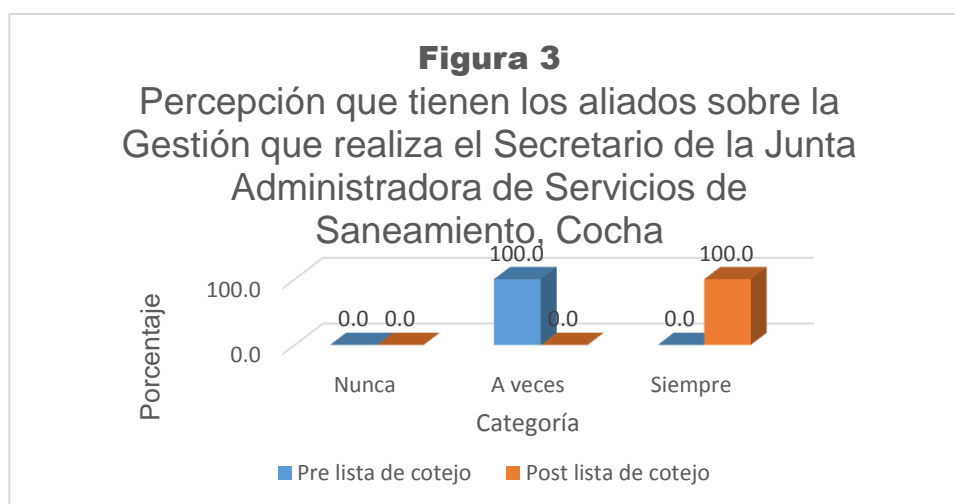
Fuente: Tabla 3

Descripción: En la figura 2 se observa que de acuerdo a la pre lista de cotejo registrada por los aliados en cuanto a las funciones que realiza el Presidente de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha consideran que en un 100% las funciones que le han asignado lo cumple a medias, es decir que está en proceso; en cambio después que se aplicó el taller de liderazgo el cambio fue rotundo considerando en un 100% que la labor asignada la realizan con eficiencia.

Tabla 4: Distribución de los resultados, acerca de lo observado por los aliados, acerca de las funciones que realiza el Secretario del Consejo Directivo.

Categoría	PRE TEST				POS TEST			
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	3	100	3	100	0	0	0	0
Siempre	0	0	3	100	3	100	3	100
Total	3	100			3	100		

Fuente: Base de datos



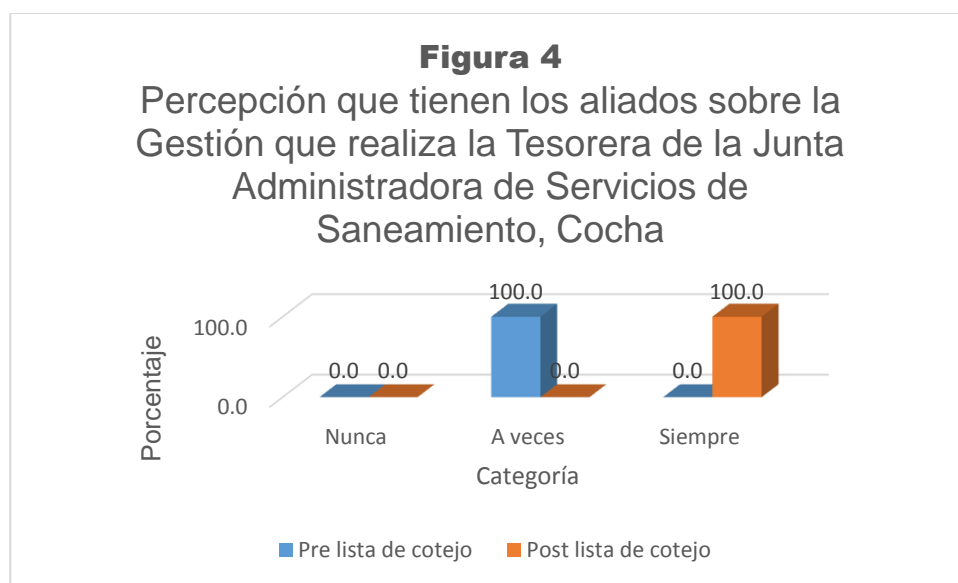
Fuente: Tabla 4

Descripción: En la figura 3 se observa que de acuerdo a la pre lista de cotejo registrada por los aliados en cuanto a las funciones que realiza el Secretario de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha consideran que en un 100% la cumple las funciones a veces; en cambio después que se aplicó el taller de liderazgo el cambio fue rotundo y la labor que realiza la consideran en un 100% como óptimo.

Tabla 5: Distribución de los resultados, acerca de lo observado por los aliados, acerca de las funciones que realiza la Tesorera del Consejo Directivo.

Categoría	PRE TEST				POS TEST			
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	3	100	3	100	0	0	0	0
Siempre	0	0	3	100	3	100	3	100
Total	3	100			3	100		

Fuente: Base de datos



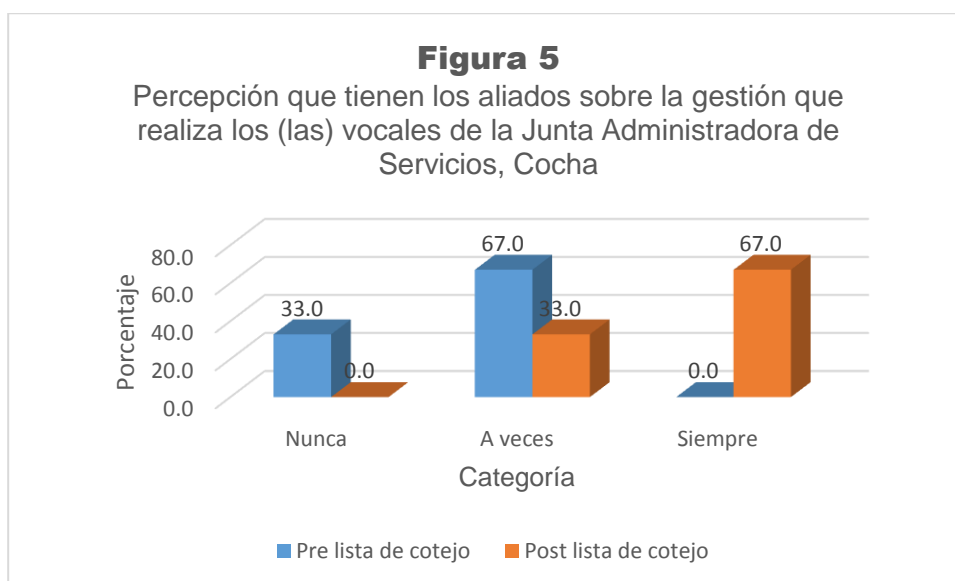
Fuente: Tabla 5

Descripción: En la figura 4 se observa que de acuerdo a la pre lista de cotejo registrada por los aliados en cuanto a las funciones que realiza la Tesorera de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha consideran que en un 100% la cumple las funciones a veces; en cambio después que se aplicó el taller de liderazgo el cambio fue rotundo y la labor que realiza la consideran en un 100% como óptimo.

Tabla 6: Distribución de los resultados, acerca de lo observado por los aliados, acerca de las funciones que realiza los vocales del Consejo Directivo.

Categoría	PRE TEST				POS TEST			
	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%
Nunca	1	33	1	33	0	0	0	0
A veces	2	67	3	100	1	33	1	33
Siempre	0	0	3	100	2	67	3	100
Total	3	100			3	100		

Fuente: Base de datos



Fuente: Tabla 6

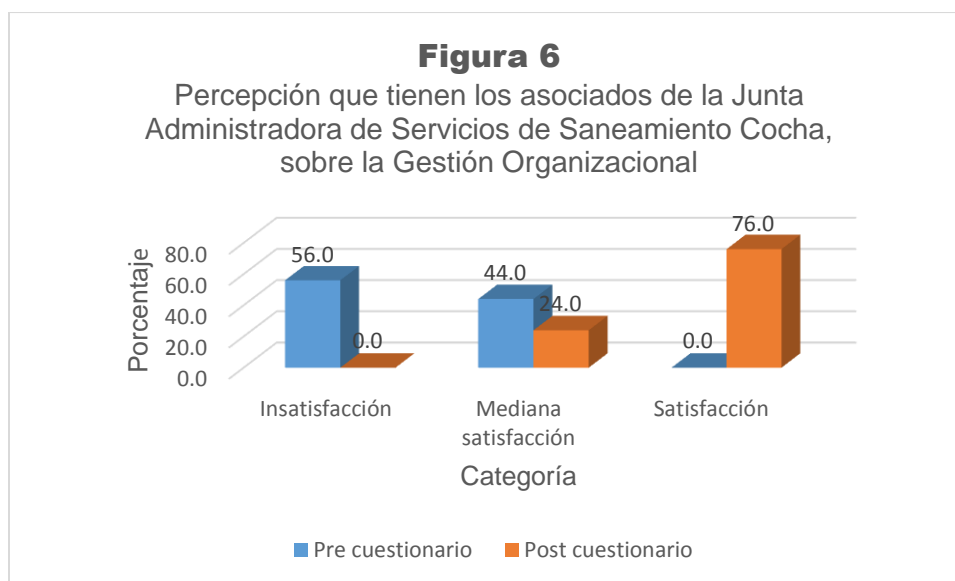
Descripción: En el figura 5 se observa que de acuerdo a la pre lista de cotejo registrada por los aliados en cuanto a las funciones que realiza los (las) vocales de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha consideran que 33% (nunca), y 67% a veces que cumplen las funciones; en cambio después que se aplicó el taller de liderazgo el cambio fue rotundo y la labor que realiza la consideran que en un 33% la realizan a veces y un 67% siempre.

4.2.1. Resultados porcentuales del grado de percepción que tienen los asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, entre Julio – Septiembre del 2015, Sobre la gestión organizacional, obtenidos a través del pre cuestionario y post cuestionario.

Tabla 7: Distribución de acuerdo al grado de insatisfacción y/o satisfacción de la gestión organizacional según los asociados.

		PRE CUESTIONARIO				POST CUESTIONARIO			
Categoría		fi	%	Fi	Fi%	fi	%	Fi	Fi%
Válido	Insatisfacción	14	56,0	14	56,0	0	0,0	0	0,0
	Mediana satisfacción	11	44,0	25	100,0	6	24,0	6	24,0
	Satisfacción	0	0,0			19	76,0	25	100,0
	Total	25	100,0			25	100,0		

Fuente: Base de datos



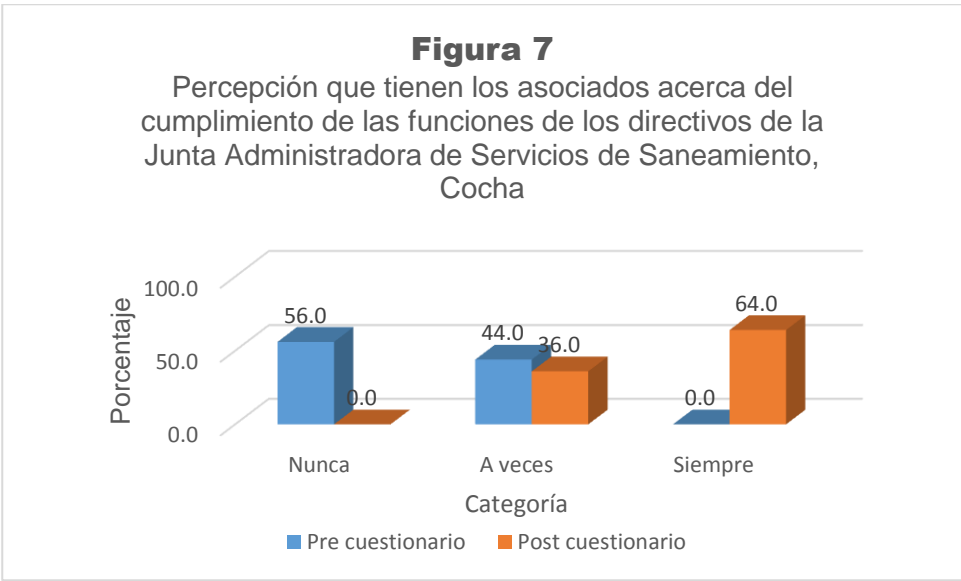
Fuente: Tabla 7

Descripción: En la figura 6, se observa la percepción que tuvieron los asociados sobre la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, obtenidos en el pre cuestionario 56% (14) se encuentran <insatisfechos> con la gestión, 44% (11) <medianamente satisfechos>. En el post cuestionario el 24% (6) se encuentran <medianamente satisfechos>, y el 76% (19), satisfechos; esto se debe a que los miembros directivos de la indicada organización han cambiado de actitudes al haber recibido la capacitación a través del Programa de liderazgo.

Tabla 8: Distribución de acuerdo a la categoría asignada en el ítem 1: ¿Los directivos de las JASS Cocha cumplen con sus funciones asignadas por la organización?

		PRE CUESTIONARIO				POST CUESTIONARIO			
Categoría		fi	%	Fi	Fi%	fi	%	Fi	Fi%
Válido	Nunca	14	56,0	14,0	56,0	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	11	44,0	25,0	100,0	9	36,0	9,0	36,0
	Siempre	0	0,0	25,0		16	64,0	25,0	100,0
	Total	25	100,0			25	100,0		

Fuente: Base de datos



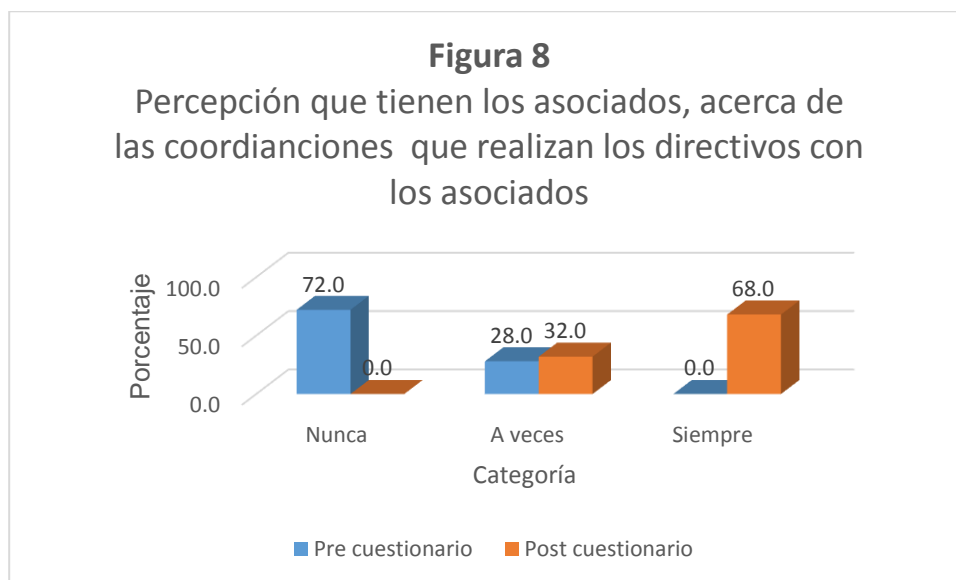
Fuente: Tabla 8

Descripción: En la figura 7 se observa de acuerdo a los resultados del pre cuestionario que el 56% de los asociados consideran que los directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento, Cocha las funciones lo realizan deficientemente, y el 44% regularmente; pero después de haber desarrollado el Programa de liderazgo con los directivos, al preguntarles a los asociados como ven el cumplimiento de las funciones de los indicados evalúan el 36% como regular y el 64% como eficiente.

Tabla 9: Distribución de acuerdo a la categoría asignada en el ítem 3: ¿El Consejo Directivo coordina con los asociados?

		PRE CUESTIONARIO				POST CUESTIONARIO			
Categoría		fi	%	Fi	Fi%	fi	%	Fi	Fi%
Válido	Nunca	18	72,0	18,0	72,0	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	7	28,0	25,0	100,0	6	24,0	6,0	32,0
	Siempre	0	0,0	25,0		19	76,0	25,0	100,0
	Total	25	100,0			25	100,0		

Fuente: Base de datos



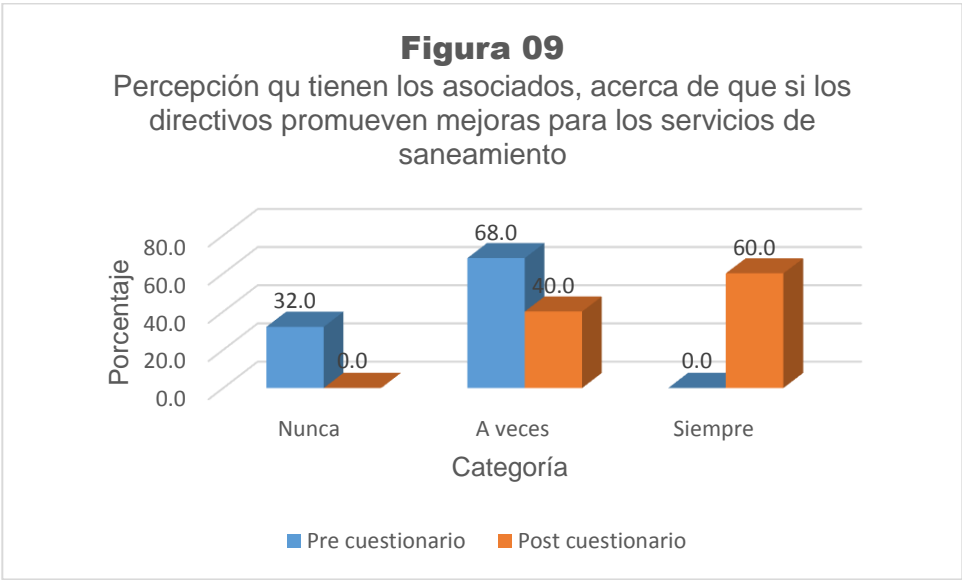
Fuente: Tabla 9

Descripción: En la figura 8 se observa de acuerdo a los resultados del pre cuestionario que el 72% de los asociados consideran que los directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento, Cocha nunca coordinan con los asociados para ver temas de interés a la institución, 28% indican que éstos los hacen a veces; pero después de haber desarrollado el Programa de liderazgo con los directivos, al preguntarles de nuevo a los asociados como están las coordinaciones con los directivos, indican el 32% que lo hacen a veces y el 68% consideran que siempre realizan lo indicado.

Tabla 10: Distribución de acuerdo a la categoría asignada en el ítem 5: ¿El Consejo Directivo promueve mejoras para los servicios de saneamiento?

		PRE CUESTIONARIO				POST CUESTIONARIO			
Categoría		fi	%	Fi	Fi%	fi	%	Fi	Fi%
Válido	Nunca	8	32,0	8	32,0	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	17	68,0	25	100,0	10	40,0	10,0	40,0
	Siempre	0	0,0	25	100,0	15	60,0	25,0	100,0
	Total	25	100,0			25	100,0		

Fuente: Base de datos



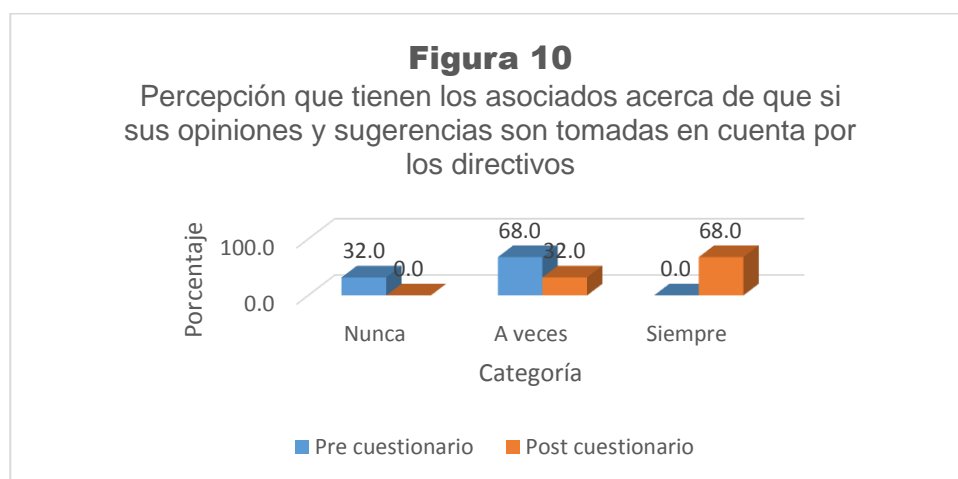
Fuente: Tabla 12

Descripción: En la figura 09 se observa los resultados obtenidos en el pre cuestionario que los asociados consideran que los directivos de las JASS, para el 32% estos últimos nunca promueven mejoras para los servicios de saneamiento en cambio para el 68% las mejoras lo hacen a veces. En el post cuestionario después de haberse desarrollado el Programa de liderazgo con los directivos, nuevamente al preguntarles sobre este particular para el 40% las mejoras la realizan a veces y para el 60% las mejoras de los servicios de saneamiento lo están haciendo siempre.

Tabla 11: Distribución de acuerdo a la categoría asignada en el ítem 7: ¿El Consejo Directivo tiene en cuenta las opiniones y sugerencias de los asociados los asociados?

		PRE CUESTIONARIO				POST CUESTIONARIO			
Categoría		fi	%	Fi	Fi%	fi	%	Fi	Fi%
Válido	Nunca	8	32,0	8	32,0	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	17	68,0	25	100,0	10	40,0	10,0	40,0
	Siempre	0	0,0	25	100,0	15	60,0	25,0	100,0
	Total	25	100,0			25	100,0		

Fuente: Base de datos



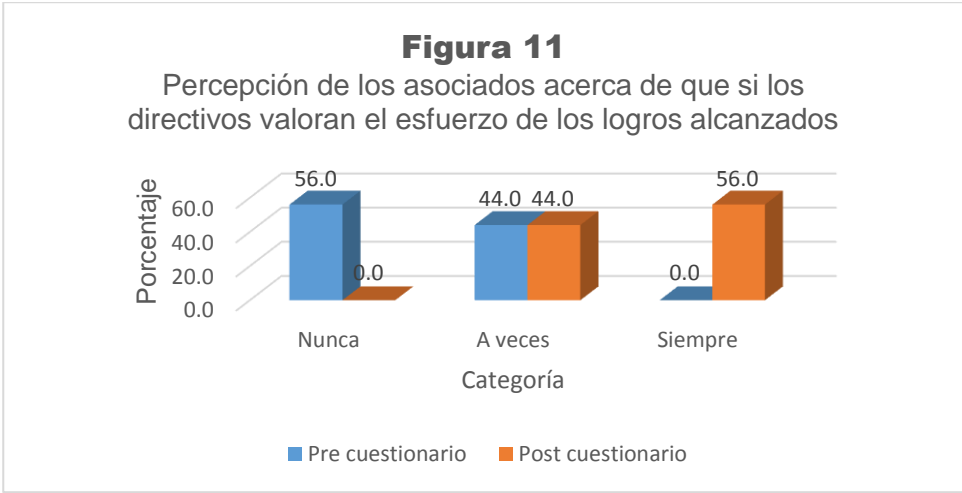
Fuente: Tabla 11

Descripción: En la figura 10 se observa en los resultados del pre cuestionario que para el 32% de asociados consideran que por parte de los directivos sus opiniones y sugerencias nunca son tomadas en cuenta, pero para el 68% lo indicado es tomado en cuenta a veces. En el post cuestionario podemos apreciar que para el 32% de los asociados consideran que a veces son tomadas en cuenta las sugerencias vertidas, y para el 68% indican que siempre las han tenido en cuenta.

Tabla 12: Distribución de acuerdo a la categoría asignada en el ítem 9: ¿El Consejo Directivo reconoce y valora el esfuerzo de los asociados cuando alcanzan un logro?

		PRE CUESTIONARIO				POST CUESTIONARIO			
Categoría		fi	%	Fi	Fi%	fi	%	Fi	Fi%
Válido	Nunca	14	56,0	14,0	56,0	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	11	44,0	25,0	100,0	11	44,0	11,0	44,0
	Siempre	0	0,0	25,0		14	56,0	25,0	100,0
	Total	25	100,0			25	100,0		

Fuente: Base de datos



Fuente: Tabla 12

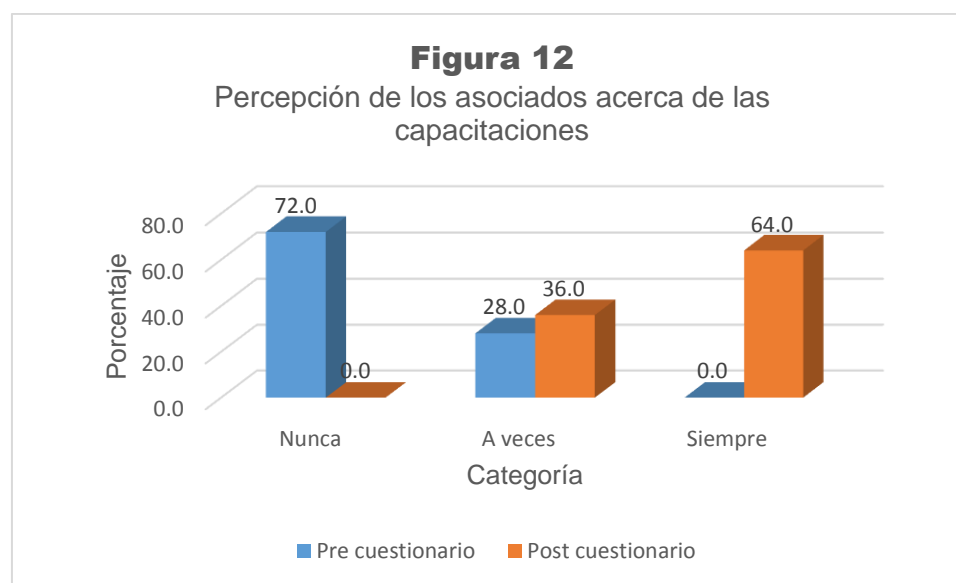
Descripción: En la figura 11 de acuerdo a los resultados obtenidos en el pre cuestionario se tiene que para el 56% de asociados los directivos nunca valoran el esfuerzo de los logros que se alcanza, en cambio para el 44% a veces son tomados en cuenta. En el post cuestionario tenemos que para el 44% esta acción a veces es

valorada y para el 56% siempre son valoradas, diferencias de actitud que podemos indicar que se debe a que con los directivos se ha desarrollado un programa de liderazgo.

Tabla 13: Distribución de acuerdo a la categoría asignada en el ítem 11: ¿El Consejo Directivo de las JASS, Cocha promueven capacitaciones para los asociados?

		PRE CUESTIONARIO				POST CUESTIONARIO			
Categoría		fi	%	Fi	Fi%	fi	%	Fi	Fi%
Válido	Nunca	18	72,0	18	72,0	0	0,0	0	0,0
	A veces	7	28,0	25	100,0	9	36,0	9	36,0
	Siempre	0	0,0	25		16	64,0	25	100,0
	Total	25	100,0			25	100,0		

Fuente: Base de datos



Fuente: Tabla 13

Descripción: En la figura 12 se aprecia en los resultados del pre cuestionario que para el 72% de asociados los directivos de las JASS, nunca promueven capacitaciones, solamente el 28% consideran que a veces son programadas este tipo de capacitaciones. En cambio los resultados del post cuestionario se revierten y tenemos que para el 36% de asociados las capacitaciones con ellos son

programadas a veces y que para el 64% consideran que siempre se programan estas capacitaciones con los asociados.

Tabla 14: Medidas estadísticas descriptivas relacionada a la gestión organizacional de acuerdo a los asociados.

Estadígrafos		Pre cuestionario	Post cuestionario
N	Válido	25	25
	Perdidos	0	0
Media		19.00	30.00
Desviación estándar		3.000	2.000
Varianza		12.023	8.000
Coeficiente variabilidad		0.158	0.067
Rango		10	11
Mínimo		15	25
Máximo		25	36
Suma		494	759
Percentiles	25	17.00	28.00
	50	18.00	31.00
	75	23.00	32.00

Fuente: Base de datos

Interpretación:

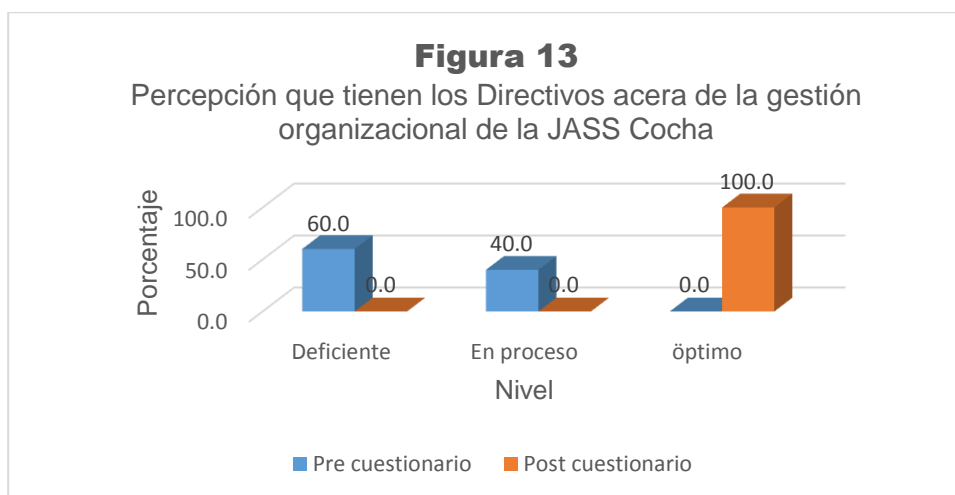
En la tabla 14, podemos apreciar que a través del pre cuestionario la percepción de los usuarios que tuvieron acerca de la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, el promedio alcanzado es de 19, con una desviación estándar de 3 que indica el grado de dispersión entre los puntajes obtenidos; a través del coeficiente de variabilidad tenemos que en un 15,8% los datos obtenidos son homogéneos, el puntaje mínimo es de 15 y el máximo es 25. En cambio en el post cuestionario obtuvimos una media de 30, la desviación estándar es de 2 y el coeficiente de variabilidad es de 6,7% la cual nos indica el grado de homogeneidad, con la cual podemos indicar que los puntajes obtenidos son más homogéneos que los obtenidos en el pre cuestionario; el puntaje mínimo obtenido es de 25 y el máximo 36.

4.1.3. Resultados porcentuales obtenidos de los Directivos.

Tabla 15: Distribución de los resultados de acuerdo al grado de percepción que tienen los Directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, entre Julio – Septiembre del 2015, Sobre la gestión organizacional, obtenidos a través del pre cuestionario y post cuestionario.

Categoría		PRE CUESTIONARIO				POST CUESTIONARIO			
Categoría		fi	Fi%	Fi	Fi%	fi	Fi%	Fi	Fi%
Válido	Deficiente	3	60,0	3,0	60,0	0	0,0	0	0,0
	En proceso	2	40,0	5,0	100,0	0	0,0	0	0,0
	Óptimo	0	0,0	5,0		5	100,0	5	100,0
	Total	5	100,0			5	100,0		

Fuente: Base de datos



Fuente: Tabla 15

Descripción: En la figura 13 se observa de acuerdo a los resultados obtenidos en el pre cuestionario que la percepción que tienen los directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento, Cocha, acerca de la gestión organizacional que dirigen para el 60% la gestión es deficiente y para el 40% se encuentra en proceso; pero, después de haber desarrollado un Programa de

liderazgo con los miembros de la junta directiva se tiene nuevamente al evaluar a través del post cuestionario que el 100% de los directivos consideran que la gestión organizacional es óptima.

Tabla 16: Estadísticas descriptivas obtenidas a través de los resultados del pre y post cuestionario aplicado a los Directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha. Julio – septiembre, 2015

Estadígrafos		Pre cuestionario	Post cuestionario
N	Válido	5	5
	Perdidos	0	0
Media		18,00	25,00
Desviación estándar		4,000	1,000
Varianza		21,000	3,000
Rango		9	4
Mínimo		14	22
Máximo		23	26
Suma		90	125
Percentiles	25	14,00	23,00
	50	15,00	26,00
	75	23,00	26,00

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 16, podemos apreciar que a través del pre cuestionario la percepción de los directivos que tuvieron acerca de la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, el promedio alcanzado es de 18, con una desviación estándar de 4 que indica el grado de dispersión entre los puntajes obtenidos; a través del coeficiente de variabilidad tenemos que en un 15,8% los datos obtenidos son homogéneos, el puntaje mínimo es de 14 y el máximo es 24. En cambio en el post cuestionario obtuvimos una media de 25, la desviación estándar es de 1 y el coeficiente de variabilidad es de 4% la cual nos indica el grado de homogeneidad, con la cual podemos indicar que los puntajes obtenidos son más

homogéneos que los obtenidos en el pre cuestionario; el puntaje mínimo obtenido es de 22 y el máximo 26.

4.2. Prueba de hipótesis

Como la muestra es pequeña de la población, con distribución aproximadamente normal, recurrí a la distribución t para prueba de hipótesis sobre la diferencia de las medias. Entonces estadísticamente nos planteamos.

4.2.1. Diferencia de las medias obtenidas a través de la pre lista de cotejo y la post lista de cotejo, a través de los aliados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

Media aritmética de la pre lista de cotejo $\mu_x = 23$ y de la post lista de cotejo $\mu_y = 40$

1. $H_0: \mu_x = \mu_y$ contra la alternativa $H_1: \mu_x > \mu_y$

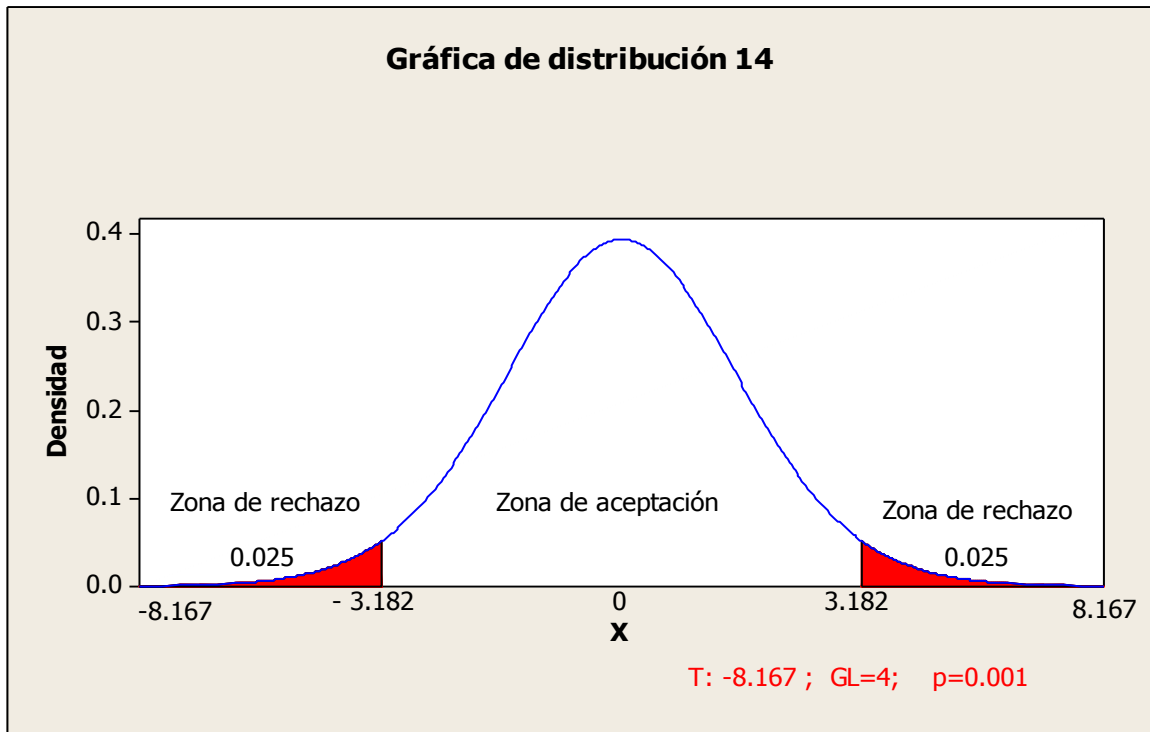
2. Región crítica : $t < t_{\alpha/2}$ ó $t > t_{\alpha/2} = t_{1 - \alpha/2}$

$\alpha = 0.05$, $\alpha/2 = 0,025$, $1 - \alpha/2 = 0.975$. De la tabla de distribución t_t con 2 grados de libertad, obtenemos $t_{1 - \alpha/2} = 4.303$
Por lo tanto la zona de aceptación es $\langle -4,303, 4,303 \rangle$

Tabla 17: Prueba t que determinó la diferencia de las medias que se obtuvo a través de la pre lista de cotejo y la pos lista de cotejo.

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Pre lista de cotejo - Post lista de cotejo.	-17.000	1.000	0.000	-20.000	-14.000	-8.167	2	.001

Fuente: Base de datos



Fuente: Tabla 17

Interpretación:

En la gráfica 14 se observa que la t calculada es -8.167 que al aplicar valor absoluto se tiene 8.167 la cual es mayor que la t tabular que es de 3.182 ; además el p valor es igual a 0.001 el cual es menor al valor de significancia de 0.05 . Datos que nos indican que la diferencia de las medias (17) es significativa, es decir que a través del pre cuestionario los aliados evaluaron la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios con un promedio de 23 y que después que se ha desarrollado el programa de liderazgo con los miembros directivos nuevamente se

evaluó la gestión organizacional y se obtuvo un promedio de 40, esta diferencia es significativa de acuerdo a la t de student. Asimismo podemos apreciar que el valor t calculada se ubica en la zona de rechazo. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación en el sentido que el Programa de Liderazgo ha influido significativamente en la optimización de la gestión organizacional de dicha organización.

4.2.1. Diferencia de las medias obtenidas a través del pre cuestionario y el post cuestionario, a través de los asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

Media aritmética de la pre lista de cotejo $\mu_x = 19$ y de la post lista de cotejo $\mu_y = 30$

1. $H_0: \mu_x = \mu_y$ contra la alternativa $H_1: \mu_x > \mu_y$

2. Región crítica : $t < t_{\alpha/2}$ ó $t > t_{\alpha/2} = t_{1 - \alpha/2}$

$\alpha = 0.05$, $\alpha/2 = 0,025$, $1 - \alpha/2 = 0.975$. De la tabla de distribución t_t con 2 grados de libertad, obtenemos $t_{1 - \alpha/2} = 4.303$

Por lo tanto la zona de aceptación es $\langle -2,64, 2,64 \rangle$

Tabla 18: Prueba t que determinó la diferencia de las medias que se obtuvo a través del pre y post cuestionario aplicado a los asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento, Cocha, Julio – Septiembre, 2015.

		Prueba de muestras emparejadas							
		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	Media de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Grado de satisfacción pre cuestionario- Grado de satisfacción post cuestionario -	11.00	3.000	0.000	-12.084	-9.000	-14.000	24	.000

Fuente: Base de datos

Interpretación:

En la tabla 18 se observa que la t calculada es -14 que al aplicar valor absoluto se tiene 8.167 la cual es mayor que la t tabular que es de 2.064 ; además el p valor es igual a 0.000 el cual es menor al valor de significancia de 0.05 . Datos que nos indican que la diferencia de las medias (11) es significativa, es decir que a través del pre cuestionario los asociados evaluaron la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios con un promedio de 19 y que después que se ha desarrollado el programa de liderazgo con los miembros directivos nuevamente se evaluó la gestión organizacional y se obtuvo un promedio de 30 , esta diferencia es significativa de acuerdo a la t de student. Asimismo podemos apreciar que el valor t calculada se ubica en la zona de rechazo. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación en el sentido que el Programa de Liderazgo ha influido significativamente en la optimización de la gestión organizacional de dicha institución.

4.2.2. Diferencia de las medias obtenidas a través del pre cuestionario y el post cuestionario, a través de los asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

Media aritmética de la pre lista de cotejo $\mu_x = 19$ y de la post lista de cotejo $\mu_y = 30$

1. $H_0: \mu_x = \mu_y$ contra la alternativa $H_1: \mu_x > \mu_y$

2. Región crítica : $t < t_{\alpha/2}$ ó $t > t_{\alpha/2} = t_{1 - \alpha/2}$

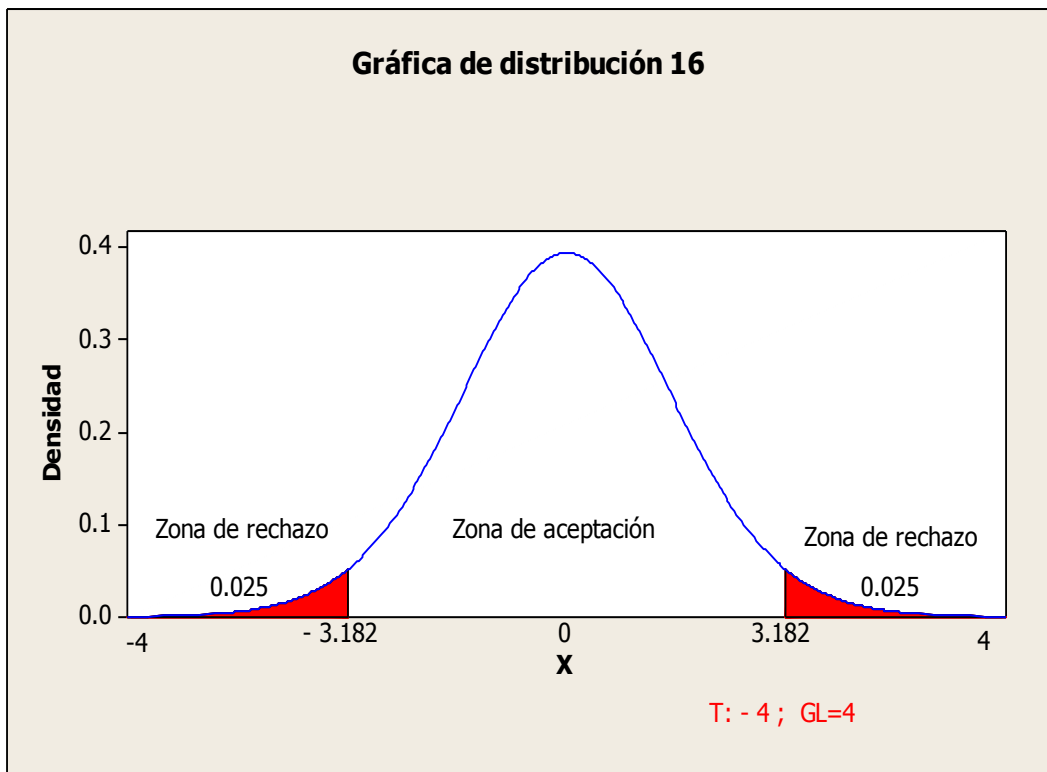
$\alpha = 0.05$, $\alpha/2 = 0,025$, $1 - \alpha/2 = 0.975$. De la tabla de distribución t_t con 2 grados de libertad, obtenemos $t_{1 - \alpha/2} = 4.303$

Por lo tanto la zona de aceptación es $\langle -3,182, 3,182 \rangle$

Tabla 19: Prueba t que determinó la diferencia de las medias que se obtuvo a través del pre y post cuestionario aplicado a los miembros de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento, Cocha, Julio – Septiembre, 2015.

Prueba de muestras emparejadas									
		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación estándar	media de error estándar	confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Autoevaluación - Autoevaluación	-7.000	3.000	1.000	-11.000	-2.000	-4.000	4	.015

Fuente: Base de datos



Fuente: Tabla 19

Interpretación:

En la gráfica 16 se observa que la t calculada es -4 que al aplicar valor absoluto se tiene 4 la cual es mayor que la t tabular que es de 33.182 ; además el p valor es igual a 0.015 el cual es menor al valor de significancia de 0.05 . Datos que nos indican que la diferencia de las medias (7) es significativa, es decir que a través del pre cuestionario los miembros directivos evaluaron la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios con un promedio de 19 y que después que se ha desarrollado el programa de liderazgo con los miembros directivos nuevamente se evaluó la gestión organizacional y se obtuvo un promedio de 30 , esta diferencia es significativa de acuerdo a la t de student. Asimismo podemos apreciar que el valor t calculada se ubica en la zona de rechazo. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación en el sentido que el Programa de Liderazgo ha influido significativamente en la optimización de la gestión organizacional de dicha institución.

4.3. Discusión de resultados

La investigación realizada es de gran impacto ya que se está demostrando que al realizar o aplicar un Programa de liderazgo con los miembros del Consejo Directivo de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha la diferencia es significativa en todas las unidades de análisis realizadas con todas las personas involucradas en el trabajo de campo, ya que al analizar los datos teniendo en cuenta la técnica de la t de Student se tiene que la t calculada es mayor a la t tabular, así como también los p valor son menores que el valor de significancia, en tal sentido rechazamos a la hipótesis nula y aceptamos a la hipótesis alterna ya que el valor calculado se ubica en la zona de rechazo. En tal sentido el Programa de liderazgo logró optimizar la gestión organizacional en la JASS Cocha. Gráfica 14, 15 y 16.

En realidad al desarrollar capacidades en cuanto a liderazgo es muy importante, ya que se da las herramientas a fin de que las organizaciones sean dirigidas con eficiencia.

Relacionando a los resultados encontrados en la presente investigación tenemos similitud con Monteza, Zuta & Lina (2012) ya que lograron determinar que existe relación entre el estilo de liderazgo del personal directivo y su relación con la calidad de servicio, siendo su tipo de investigación correlativa; en cambio en la presente la investigación es pre experimental pero se llegó a determinar que el programa de liderazgo optimizar la gestión organizacional.

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Conclusiones

1. La gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, antes de aplicar el Programa de Liderazgo de acuerdo a los datos obtenidos en la pre lista de cotejo, el 67% de aliados consideran que la gestión organizacional es deficiente y solamente el 33% indican que está en proceso; los asociados el 56% se encontraron insatisfechos y el 44% medianamente satisfechos con la gestión. Los miembros de la Junta Directiva al realizar la autoevaluación de su gestión consideran el 60% que es deficiente y el 40% consideran que está en proceso. Tabla 1, 7 y 15 respectivamente.
2. La gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, después de aplicar el Programa de Liderazgo de acuerdo a los datos obtenidos en la post lista de cotejo, el 100% de aliados evalúan que la gestión organizacional es óptima; los asociados el 44% se encontraron medianamente satisfechos y el 56% satisfechos con la gestión. Los miembros de la Junta Directiva al realizar la autoevaluación de su gestión consideran el 100% que es óptima. Tabla 1, 7 y 15 respectivamente.
3. La diferencia de las medias entre la pre lista de cotejo y la post lista de cotejo es de 17 puntos, la cual es significativa de acuerdo a la t de Student ya que el p valor es menor al nivel de significancia 0.05. En cuanto a los cuestionarios aplicados a los asociados también existe diferencia entre el pre cuestionario y el post cuestionario obteniéndose la cual también es significativa de acuerdo a la t de Student ya que la t calculada (14) es mayor que la t tabular (2.064). Asimismo resultó ser significativa la diferencia de las medias entre el pre cuestionario y post cuestionario aplicado a los miembros de la Junta Directiva al autoevaluarse, teniendo una diferencia de medias de (7) puntos, siendo significativa de acuerdo al p valor que es de (0.015) el cual es menor que el valor de significancia (0,05). En tal sentido el Programa de Liderazgo ha optimizado la gestión administrativa de la

Junta administradora de Servicios de Saneamiento, Cocha entre los meses de Julio – Septiembre 2015.

Sugerencias

1. Al Presidente de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, a fin que implemente un programa de liderazgo en forma continua.
2. Al Presidente de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, a fin de que en el Plan de Trabajo, considere capacitaciones a todos los miembros del consejo directivo y asociados.
3. A los miembros del consejo directivo de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, a fin de trabajar en equipo en beneficio de toda la organización.
4. A las autoridades del distrito de Cocha a fin de que programen reuniones permanentes con los miembros directivos de la Junta Administradora de Saneamiento Cocha a fin de intercambiar experiencias y toma de decisiones en beneficio de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía

- Ahumada, L. (2001), *Teoría y cambio en las organizaciones: Un acercamiento desde los modelos de aprendizajes organizacionales*. Santiago de Chile: Universitarias de Valparaíso.
- Altouk, O. (1998), *La Administración: Entre tradición y renovación* (2º ed.). Cali: Arles Gráficas Univalle.
- Bolman, C., & Deal, T. (1996), *Organización y liderazgo*. (A. Delaware, Wesley, & Wilmington, Edits.) Washinton.
- Cervera, L. E. (2012), *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito Los Olivos*. Tesis de Maestría publicada, Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú, Lima.
- Contreras, B. (2005), *Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar*. Tesis de Maestría publicada, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Del Castillo, M. (1992) *El administrador y su entorno dentro de la administración* (19 ed.). (G. Noriega, Ed.) México.
- Escobar, B., & Lobo, A. (2000), *Aportaciones de la teoría contingente al estado de los sistemas de control en las organizaciones: Un metanálisis*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Galoc, J., Chuquisengo, M., & Tafur, A. (2011), *Programa de capacitación en gestión organizacional, para mejorar el clima institucional*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad César Vallejo, Lambayeque, Perú., Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas, San Nicolás.
- Hernandez, J. L. (2013), *El Liderazgo Organizacional: Una aproximación desde la perspectiva etológica*. Tesis de Maestría publicada, Universidad del Rosario, Bogotá., Bobota.
- Instituto Peruano de Administración de Empresas, [IPAE]. (s.f.), *Escuela de directores y gestión educativa*. (EDYGE, Ed.)
- Kast, F., & Rosenzweig, J. (1987), *Administración en las Organizaciones: Un enfoque de sistemas y de contingencias* (2º ed.). México: McGraw-Hilli Book Co.
- Lozada, N. (2004), *Sociología de las organizaciones*. Sociológica.

- Mamani, E. (2009), *Diseño de un programa de capacitación de liderazgo transformacional para mejorar la gestión en los agentes directivos y docentes de la Institución Educativa*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú., Virgen de Chapi, Coporaque.
- Mansilla, P. (2007), *Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la Cohorte Educativa 2001 - 2005*. Tesis Doctoral, Universidad Mayor de San Marcos, Perú., Inmaculada Concepción, Los Olivos - Lima.
- Monteza, D. E., Zuta , R. M., & Lizana, A. (2012), *Percepción del estilo de liderazgo del personal directivo y su relación con la calidad de servicio, según la opinión de los trabajadores de tres instituciones públicas*. Tesis de Maestría no publicada, Universidad César Vallejo, Lambayeque, Perú., Amazonas, Bagua Grande.
- Pierola, J. S., & Camacho, E. (2008), *Liderazgo transformador y cultura organizacional en instituciones de educación básica*. Tesis de Maestría publicada, Universidad del Zulia, Venezuela.
- Ramio, C. (1993), *Teoría de la Organización y La Administración Pública*. Madrid: Ministerio para las administraciones públicas.
- Rodríguez, D. (2011), *Cultura organizacional y cultura latinoamericana*. Gestión organizacional.
- Sorados, M. (2010), *Influencia del liderazgo en la calidad de gestión educativa*. Tesis de Maestría publicada, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, San Juan de Lurigancho, Perú.
- Vertiz, M. (2008), *Referentes teóricos para el análisis del cambio organizacional: Las tesis sobre el cambio y la síntesis de los procesos institucionales*.
- Weber, M. (1993), *¿Qué es la Burocracia?* Madrid: Para las administraciones públicas

ANEXOS

01: Cuestionario que midió la gestión organizacional

Objetivo: Conocer la opinión que tienen los asociados de las Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha respecto a la gestión realizada en dicha organización.

Indicaciones: Sr. (a) asociado de la Junta administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, la presente tiene como finalidad recoger datos acerca de cómo es la gestión en la indicada organización. Favor marque con un aspa (X) SI o NO según su punto de vista o criterio personal. Los resultados se mantendrán en reserva.

N°	ÍTEM	VALOR	VALOR
1	¿Se considera usted un/una líder dentro de su organización?	SI	NO
2	¿Considera usted que su organización está cumpliendo con los objetivos y compromisos propuestos?	SI	NO
3	¿Considera usted que los directivos están cumpliendo con las funciones asignadas?	SI	NO
4	¿Cree usted que directivos y asociados necesitan capacitación para cumplir con los objetivos de la organización?	SI	NO
5	¿Los directivos realizan convocatorias permanentes de Asambleas?	SI	NO
6	¿Los directivos motivan y estimulan permanentemente a los asociados por la labor realizada?	SI	NO
7	¿Los directivos valoran el esfuerzo realizado por los asociados, en el cumplimiento de sus compromisos establecidos?	SI	NO
8	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo?	SI	NO
9	¿Existe buena comunicación entre asociados y directivos?	SI	NO
10	¿Los directivos utilizan adecuadamente los recursos económicos en bien de la organización?	SI	NO

Gracias por su colaboración

Resultados obtenidos en el estudio piloto al aplicar a 10 asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, el cuestionario anterior.

ÍTEM	SI		NO	
	f _i	%	f _i	%
1	4	40	6	60
2	4	40	6	60
3	2	20	8	80
4	9	90	1	10
5	7	70	3	30
6	4	40	6	60
7	3	30	7	70
8	4	40	6	60
9	5	50	5	50
10	3	30	7	70

Fuente: Cuestionario aplicado a los asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.



Descripción: Para identificar la opinión de los asociados respecto a la gestión que viene realizando los miembros de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento de Cocha, se realizó un estudio piloto a 10 asociados elegidos al azar, siendo los principales resultados los siguientes: El 60% se considera un líder en la organización, el 60% afirma que la JASS no está cumpliendo con los objetivos para los cuales fue constituida; un 80% considera que los miembros directivos no están cumpliendo con sus funciones asignadas y el 90% considera que tanto los directivos como los asociados necesitan capacitación. Asimismo, el 70% considera que los directivos convocan a asambleas permanentemente, el 60% opinaron que los miembros directivos no motivan a los asociados a trabajar por el cumplimiento de los objetivos de la Junta Administradora y el 70% admite que su esfuerzo que hacen en bien de la organización no es valorado por los directivos. Por otro lado, el 60% percibe que el trabajo que se realiza no es en equipo, el 50% consideran que la comunicación entre directivos y asociados es buena y por último, el 70% de los asociados perciben que los recursos económicos aún no están bien manejados por los directivos. En conclusión, de acuerdo a estos resultados se puede concebir que en la Junta Administradora de Servicios Cocha no existe un liderazgo adecuado para manejar correctamente la gestión organizacional de la Junta Administradora de Cocha en el presente año.

02: Cuestionario que midió la calidad de gestión organizacional

TEST PARA ESTABLECER EL GRADO DE SATISFACCIÓN SOBRE LA CALIDAD DE LA GESTIÓN DE LA JASS COCHA

Objetivo: Conocer el grado de satisfacción que tienen los asociados con la gestión de los directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

Indicaciones: A continuación se presentan una serie de preguntas para ser valoradas, teniendo en cuenta la siguiente escala, encierre la que más se acerque a su apreciación.

Ítems	Acciones y comportamientos	Nunca	A veces	Siempre
1	Los directivos de la JASS Cocha cumplen con sus funciones asignadas por la organización.	1	2	3
2	Los directivos de la JASS Cocha trabajan por el desarrollo de la organización a pesar de las dificultades.	1	2	3
3	Los directivos de la JASS Cocha coordinan con los asociados para realizar actividades prioritarias.	1	2	3
4	Los directivos de la JASS Cocha toman decisiones osadas, correctas y pertinentes para la organización.	1	2	3
5	Los directivos de la JASS Cocha promueven mejoras para los servicios de saneamiento.	1	2	3
6	Los directivos de la JASS Cocha promueven actividades con visión de futuro para la organización.	1	2	3
7	Los directivos de la JASS Cocha tienen en cuenta las opiniones y sugerencias de los asociados.	1	2	3
8	Los directivos de la JASS Cocha firman convenios con otras instituciones y organizaciones aliadas.	1	2	3
9	Los directivos de la JASS Cocha reconocen y valoran el esfuerzo de los asociados cuando la organización alcanza un logro.	1	2	3
10	Los directivos de la JASS Cocha planifican sus actividades y lo redactan en un plan de trabajo anual antes de ejecutarlas.	1	2	3
11	Los directivos de la JASS Cocha programan capacitación para los asociados y directivos.	1	2	3
12	Los directivos de la JASS Cocha mantienen al	1	2	3

	día sus documentos de gestión y libros de la organización.			
--	--	--	--	--

03: Cuestionario sobre liderazgo

CUESTIONARIO

Señor(a) miembro directivo de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento a continuación se le presenta una serie de preguntas que se relacionan con acciones y comportamientos que desarrolla dentro de su organización que está representando. Haga un círculo en el número que indique el grado en que usted realmente se compromete en cada enunciado.

Ítems	Acciones y comportamientos	Nunca	A veces	Siempre
1	Demuestro ser el guía y ejemplo para los asociados de la JASS Cocha.	1	2	3
2	Valoro y felicito el esfuerzo de los asociados cuando la JASS Cocha obtiene logros significativos.	1	2	3
3	Estoy comprometido con el desarrollo y desenvolvimiento de la JASS Cocha.	1	2	3
4	Trato con respeto y dignidad a todos los asociados de la JASS Cocha.	1	2	3
5	Promuevo actividades con visión de futuro para JASS Cocha.	1	2	3
6	Escucho y tomo en consideración las opiniones y sugerencias de los asociados de la JASS Cocha.	1	2	3
7	Cumplo con las funciones asignadas por la JASS Cocha.	1	2	3
8	Busco que las JASS Cocha sea modelo y líder de otras.	1	2	3
9	Promuevo que en la JASS Cocha se practique el trabajo de equipo.	1	2	3
10	Busco el apoyo de otras instituciones y organizaciones para cumplir con los objetivos de la JASS Cocha.	1	2	3

El autor

04: Lista de cotejo que evaluó la gestión organizacional

OBJETIVO: Recoger información para evaluar la gestión organizacional de la Junta Administradora de servicios de Saneamiento Cocha antes y después de la aplicación del programa de Liderazgo.

INDICADORES DE EVALUACIÓN	Siempre	A veces	Nunca
El presidente cumple sus funciones asignadas.	3	2	1
El secretario cumple sus funciones asignadas.	3	2	1
La tesorera cumple sus funciones asignadas.	3	2	1
Los vocales cumplen sus funciones asignadas.	3	2	1
El Consejo Directivo convoca a asamblea de asociados.	3	2	1
El Consejo Directivo cumplen los acuerdos de las asambleas.	3	2	1
El Consejo Directivo toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los asociados para tomar acuerdos.	3	2	1
El Consejo Directivo firma convenios con otras organizaciones o instituciones para el logro de los objetivos institucionales.	3	2	1
El Consejo Directivo motiva a los asociados a realizar actividades comunales en beneficio de la organización.	3	2	1
El Consejo Directivo promueve el trabajo en equipo, en la organización.	3	2	1
El Consejo Directivo toma decisiones correctas para el futuro de la organización.	3	2	1
El Consejo Directivo tiene relaciones de empatía con los asociados.	3	2	1
El Consejo Directivo planifica las actividades con anticipación.	3	2	1
El Consejo Directivo se preocupa por el bienestar de los asociados de la organización.	3	2	1
El Consejo Directivo promueve que la organización se convierta en modelo de otras organizaciones	3	2	1

El autor

05: Programa de liderazgo

PROGRAMA DE LIDERAZGO PARA OPTIMIZAR LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA JUNTA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO COCHA

I. FUNDAMENTACIÓN

Teniendo conocimiento de la problemática con respecto a la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha debido a que no existe un liderazgo y con la finalidad de dar solución a dicha problemática se propone desarrollar un programa de liderazgo con la finalidad de optimizar la gestión organizacional.

Considerando que el liderazgo juega un papel fundamental en una organización para el logro o cumplimiento de sus objetivos, es decir con el desarrollo del programa se busca que la organización tenga directivos que puedan dirigir la organización para cumplir con sus objetivos.

El programa se ha diseñado tomando en cuenta las diversas concepciones y teorías sobre el liderazgo que se encuentran plasmadas en el marco teórico de la presente investigación.

II. OBJETIVOS

General

Optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

Específicos

Desarrollar habilidades de liderazgo en los miembros del Consejo Directivo de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

Facilitar estrategias de liderazgo en los miembros del Consejo Directivo de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

III. PLANIFICACIÓN

Dentro de las actividades a desarrollar son las siguientes:

N°	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS	CRONOGRAMA		
				JN	JL	AG
01	Elaboración del programa	Investigador	Materiales de escritorio.	x		
02	Ejecución del programa	Investigador	Materiales de escritorio.	x	x	x
03	Evaluación del programa	Investigador	Materiales de escritorio.	x	x	x

IV. DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES

El programa está elaborado en seis temas o actividades que a continuación se detalla cada una de ellas.

ACTIVIDAD N° 01

“EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES”

I. OBJETIVO

Reconocer la importancia del liderazgo en las organizaciones.

II. TIEMPO

40 minutos

III. MATERIALES

- Computadora
- Proyector multimedia
- Video

- Diapositivas
- Hojas con actividades

IV. PROCEDIMIENTO O DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

1. El facilitador saludará a los participantes, en seguida iniciará la actividad presentando un video “El liderazgo para el logro de objetivos”.
2. El facilitador realizará interrogantes a los participantes referentes al video presentado.
 - ¿De qué trata el video?
 - ¿Cuál es su apreciación?
3. El facilitador recoge todas las respuestas de los participantes mediante lluvia de ideas.
4. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes, hará la explicación con la ayuda de diapositivas que es líder, liderazgo, características del líder y tipos de liderazgo en las organizaciones.
5. A continuación se solicitará a los participantes que desarrollen la actividad propuesta por el facilitador.
6. Cada participante socializará la actividad propuesta y realizará su apreciación respectiva.
7. Se finaliza la actividad reiterando la importancia del liderazgo en las organizaciones.

V. ACTIVIDAD DE EXTENSIÓN

- Los participantes se comprometen a poner en práctica de lo aprendido en su organización.

ACTIVIDAD 02

EL TRABAJO EN EQUIPO

I. OBJETIVO

Fomentar el trabajo en equipo en las organizaciones.

II. TIEMPO

40 minutos

III. MATERIALES

- Computadora
- Proyector multimedia
- Videos
- Diapositivas
- Hojas con actividades

IV. PROCEDIMIENTO O DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

1. El facilitador saludará a los participantes, a continuación realizará interrogantes acerca de la actividad anterior.
2. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes se presentara un video “El gladiador”
3. El facilitador realizará interrogantes a los participantes respecto al video presentado:
 - ¿De qué trata el video?
 - ¿Cuál es su apreciación?

4. El facilitador recoge las respuestas de los participantes mediante lluvia de ideas.
5. Después de escuchar las respuestas de los participantes, el facilitador hará la explicación con la ayuda de diapositivas que es equipo, trabajo en equipo e importancia.
6. A continuación se solicitará a los participantes que desarrollen la actividad propuesta por el facilitador.
7. Cada participante socializará la actividad propuesta y realizará su apreciación respectiva.
8. Se concluirá la actividad reiterando la importancia del trabajo en equipo en las organizaciones.

V. ACTIVIDAD DE EXTENSIÓN

- Los participantes se comprometen a poner en práctica de lo aprendido en su organización.

ACTIVIDAD 03

LAS RELACIONES INTERPERSONALES

I. OBJETIVO

Fomentar las relaciones interpersonales en las organizaciones.

II. TIEMPO

40 minutos

III. MATERIALES

- Computadora
- Proyector multimedia

- Diapositivas
- Video
- Hojas con actividades

IV. PROCEDIMIENTO

1. El facilitador saludará a los participantes, a continuación realizara interrogantes de la actividad anterior.
2. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes. En seguida invitará a observar el video “La vaca”.
3. Después de haber observado el video se planteará interrogantes referentes al video presentado.
 - ¿De qué trata el video?
 - ¿Cuál es su apreciación?
4. La facilitador recoge todas las respuestas de los participantes mediante lluvia de ideas.
5. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes, con la ayuda de diapositivas hará la explicación que son las relaciones interpersonales y su importancia en las organizaciones.
6. A continuación se solicitara a los participantes que desarrollen la actividad propuesta por el facilitador.
7. Cada participante socializará la actividad propuesta y realizará su apreciación respectiva.
8. Se finaliza la actividad reiterando la importancia de las relaciones interpersonales en las organizaciones.

V. ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN

- Los participantes se comprometen a poner en práctica de lo aprendido.

ACTIVIDAD 04

LA COMUNICACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

I. OBJETIVO

Reconocer la importancia de la comunicación en las organizaciones.

II. TIEMPO

40 minutos

III. MATERIALES

- Computadora
- Proyector multimedia
- Video
- Diapositivas
- Hojas con actividades

IV. PROCEDIMIENTO O DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

1. El facilitador saludará a los participantes, a continuación realizara interrogantes de la actividad anterior.
2. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes. En seguida presentará el video “Cuento de las naranjas”.
3. El facilitador realizará interrogantes a los participantes referentes al video presentado.
¿De qué trata el video?

¿Cuál es su apreciación?

4. La facilitador recoge todas las respuestas de los participantes mediante lluvia de ideas.
5. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes, hará la explicación con la ayuda de diapositivas los tipos de comunicación y sugerencias para una buena comunicación en las organizaciones.
6. A continuación se solicitará a los participantes que desarrollen la actividad propuesta por el facilitador.
7. Cada participante socializará la actividad propuesta y realizará su apreciación respectiva.
8. Se finaliza la actividad reiterando la importancia de la comunicación en las organizaciones.

V. ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN

- Los participantes se comprometen a poner práctica de lo aprendido en su organización.

ACTIVIDAD 05

LA MOTIVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES

I. OBJETIVO

Fomentar la importancia de la motivación en las organizaciones.

II. TIEMPO

40 minutos

III. MATERIALES

- Computadora
- Proyector multimedia

- Video
- Diapositivas
- Hojas con actividades

IV. PROCEDIMIENTO O DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

1. El facilitador saludará a los participantes, en seguida realizar interrogantes de la actividad anterior.
2. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes. En seguida presentará el video “Deporte y empresa”.
3. El facilitador realizará interrogantes a los participantes referentes a video presentado.
 - ¿De qué trata el video?
 - ¿Cuál es su apreciación?
4. La facilitador recoge todas las respuestas de los participantes mediante lluvia de ideas.
5. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes, hará la explicación con la ayuda de diapositivas que es la motivación, sugerencias para motivar e importancia de la motivación en las organizaciones.
6. A continuación se solicitara a los participantes que desarrollen la actividad propuesta por el facilitador.
7. Cada participante socializará la actividad propuesta y realizará su apreciación respectiva.
8. Se finaliza la actividad reiterando la importancia de la motivación en las organizaciones.

V. ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN

- Los participantes se comprometen a poner en práctica de lo aprendido.

ACTIVIDAD 06

EL COMPROMISO EN LAS ORGANIZACIONES

I. OBJETIVO

Fomentar la importancia del compromiso en las organizaciones.

II. TIEMPO

40 minutos

III. MATERIALES

- Computadora
- Proyector multimedia
- Videos
- Diapositivas
- Hojas con actividades

IV. PROCEDIMIENTO

1. El facilitador saludará a los participantes, en seguida realizara interrogantes de la actividad anterior.
2. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes. A continuación presentará el video “Un día decidí triunfar”.
3. El facilitador realizará interrogantes a los participantes referentes a al video presentado.
¿De qué trata el video?
¿Cuál es su apreciación?
4. El facilitador recoge las respuestas de los participantes mediante lluvia de ideas.
5. El facilitador después de escuchar las respuestas de los participantes, hará la explicación con la ayuda de diapositivas que es compromiso y su importancia en las organizaciones.

6. A continuación se solicitará a los participantes que desarrollen la actividad propuesta por el facilitador.
7. Cada participante socializará la actividad propuesta y realizará su apreciación respectiva.
8. Se finaliza la actividad reiterando la importancia del compromiso en las organizaciones.

V. ACTIVIDADES DE EXTENSIÓN

- Los participantes se comprometen a poner en práctica de lo aprendido.

06: Carta a expertos

CARTA A EXPERTOS

“AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN”

Chachapoyas, 20 de julio de 2015

Sr. (a): Mg. Manuel Durango Salazar

Por intermedio del presente reciba mi cordial saludo; asimismo solicitarle vuestra comprensión a fin de que tenga la amabilidad de evaluar a la Ficha de Cuestionario adjunta, a fin de determinar si existe cohesión y/o relación interna entre los ítems. La presente tiene como objetivo realizar una investigación titulada: Eficiencia de un programa de liderazgo para optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio – Septiembre del 2015

En este sentido, usted ha sido, seleccionado por su calificación científica y técnica, sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los instrumentos, para ello deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

UNIVOCIDAD: De cada ítem, es decir, ¿Se entiende?, ¿Su redacción es clara?

PERTINENCIA: ¿Tiene las preguntas relación lógica con el objetivo que se pretende estudiar?

IMPORTANCIA: ¿Qué peso posee el ítem con relación a la dimensión de referencia? Es decir, ¿qué grado de ajuste tiene con la dimensión de referencia? Marque en la valoración teniendo en cuenta que 1 = Inconsistente; 2 = Poco consistente; 3 = Totalmente consistente.

OBSERVACIONES: Si el ítem no está bien formulado y no tiene relación con las dimensiones favor reformúlelo e indique, otros aspectos que a su criterio mejorarían la presente ficha de observación.

Sin más por el momento, agradezco por anticipado su disponibilidad y colaboración.

Atentamente

Br. Iliquín Chávez Edwin

“AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN”

Chachapoyas, 20 de julio de 2015

Sr. (a): Dra. Olga Beldad Chávez Sarmiento

Por intermedio del presente reciba mi cordial saludo; asimismo solicitarle vuestra comprensión a fin de que tenga la amabilidad de evaluar a la Ficha de Cuestionario adjunta, a fin de determinar si existe cohesión y/o relación interna entre los ítems . La presente tiene como objetivo realizar una investigación titulada: Eficiencia de un programa de liderazgo para optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, julio – septiembre del 2015

En este sentido, usted ha sido, seleccionado por su calificación científica y técnica, sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los instrumentos, para ello deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

UNIVOCIDAD: De cada ítem, es decir, ¿Se entiende?, ¿Su redacción es clara?

PERTINENCIA: ¿Tiene las preguntas relación lógica con el objetivo que se pretende estudiar?

IMPORTANCIA: ¿Qué peso posee el ítem con relación a la dimensión de referencia? Es decir, ¿qué grado de ajuste tiene con la dimensión de referencia? Marque en la valoración teniendo en cuenta que 1 = Inconsistente; 2 = Poco consistente; 3 = Totalmente consistente.

OBSERVACIONES: Si el ítem no está bien formulado y no tiene relación con las dimensiones favor reformúlelo e indique, otros aspectos que a su criterio mejorarían la presente ficha de observación.

Sin más por el momento, agradezco por anticipado su disponibilidad y colaboración.

Atentamente

Br. Iliquín Chávez Edwin

07: Informe de opinión de expertos que validó a los instrumentos.

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Mg. Manuel Durango Salazar
- 1.2 Cargo e institución donde labora: I.E. Seminario "Jesús María"
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Fichas de cuestionario y lista de cotejo.
- 1.4 Título de la investigación: Eficiencia de un programa de liderazgo para optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, julio – septiembre del 2015
- 1.5 Autor del instrumento: Br. Iliquin Chavez Edwin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

ESCALAS DE VALORACIÓN: 1 Deficiente, 2 Regular, 3 Buena, 4 Muy Buena y 5 Excelente.

- a. Ficha de cuestionario que será aplicado a los asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1 Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables.			X		
3 Actualidad	Adecuado a la realidad y el contexto.				X	
4. Organización	Expresados en forma lógica.					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7 Consistencia	Basado en aspectos teórico prácticos					X
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
Promedio validación						42 p.

b. Ficha de cuestionario para ser aplicado a los Directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1 Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3 Actualidad	Adecuado a la realidad y el contexto.					X
4. Organización	Expresados en forma lógica.					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7 Consistencia	Basado en aspectos teórico prácticos					X
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
Promedio validación	44 p.					

c. Lista de cotejo para el seguimiento a los Directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1 Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3 Actualidad	Adecuado a la realidad y el contexto.				X	
4. Organización	Expresados en forma lógica.					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7 Consistencia	Basado en aspectos teórico prácticos				X	
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
Promedio validación	43 p.					

Por intermedio del presente se le sugiere lo siguiente:

- A. En cuanto a la ficha de cuestionario a ser aplicado a los asociados.
(x.) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observación:.....
.....
.....
.....

- B. En cuanto a la ficha de cuestionario a ser aplicado a los directivos.
(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observación:.....
.....
.....
.....

- C. En cuanto a la lista de cotejo, seguimiento a los directivos
(.x) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
(...) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observación:.....
.....
.....
.....


Mg. Manuel Durango Salazar
DNI. N° 33414682

INFORME DE OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Dra. Olga B. Chávez Sarmiento
- 1.2 Cargo e institución donde labora: I.E.E. "San Juan de la Libertad"
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Fichas de cuestionario y lista de cotejo.
- 1.4 Título de la investigación: Eficiencia de un programa de liderazgo para optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio – Septiembre del 2015.
- 1.5 Autor del instrumento: Br. Iliquin Chavez Edwin

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

ESCALAS DE VALORACIÓN: 1 Deficiente, 2 Regular, 3 Buena, 4 Muy Buena y 5 Excelente.

- a. Ficha de cuestionario que será aplicado a los asociados de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1 Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.			X		
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables.			X		
3 Actualidad	Adecuado a la realidad y el contexto.				X	
4 Organización	Expresados en forma lógica.				X	
5 Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
7 Consistencia	Basado en aspectos teórico prácticos					X
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
Promedio validación	43 p.					

b. Ficha de cuestionario para ser aplicado a los Directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1 Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3 Actualidad	Adecuado a la realidad y el contexto.					X
4. Organización	Expresados en forma lógica.				X	
5 Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7 Consistencia	Basado en aspectos teórico prácticos				X	
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.				X	
Promedio validación						44 p.

c. Lista de cotejo para el seguimiento a los Directivos de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1 Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2 Objetividad	Está expresado en conductas observables.				X	
3 Actualidad	Adecuado a la realidad y el contexto.					X
4. Organización	Expresados en forma lógica.					X
5 Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6 Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7 Consistencia	Basado en aspectos teórico prácticos				X	
8 Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
Promedio validación						46 p

Por intermedio del presente se le sugiere lo siguiente:

A. En cuanto a la ficha de cuestionario a ser aplicado a los asociados.

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observación:.....
.....
.....
.....

B. En cuanto a la ficha de cuestionario a ser aplicado a los directivos.

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

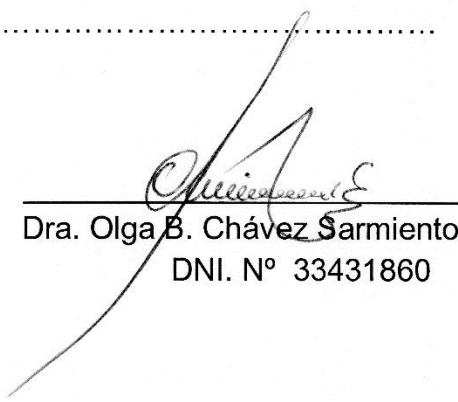
Observación:.....
.....
.....
.....

C. En cuanto a la lista de cotejo, seguimiento a los directivos

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Observación:.....
.....
.....
.....


Dra. Olga B. Chávez Sarmiento
DNI. N° 33431860

08: Confiabilidad de los instrumentos de evaluación

8.1. Cuestionario de gestión organizacional aplicado a los asociados

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Los directivos de la JASS Cocha cumplen con sus funciones asignadas por la organización.	20.60	26.300	.198	.828
Los directivos de la JASS Cocha trabajan por el desarrollo de la organización a pesar de las dificultades.	21.00	20.500	.990	.751
Los directivos de la JASS Cocha coordinan con los asociados para realizar actividades prioritarias.	20.80	31.700	-.440	.868
Los directivos de la JASS Cocha toman decisiones osadas, correctas y pertinentes para la organización.	20.60	25.300	.321	.817
Los directivos de la JASS Cocha promueven mejoras para los servicios de saneamiento.	21.00	20.500	.990	.751
Los directivos de la JASS Cocha promueven actividades con visión de futuro para la organización.	20.80	26.700	.205	.824
Los directivos de la JASS Cocha tienen en cuenta las opiniones y sugerencias de los asociados.	21.40	24.800	.660	.794
Los directivos de la JASS Cocha firman convenios con otras instituciones y organizaciones aliadas.	20.80	28.700	-.066	.843
Los directivos de la JASS Cocha reconocen y valoran el esfuerzo de los asociados cuando la organización alcanza un logro.	21.00	20.500	.990	.751
Los directivos de la JASS Cocha planifican sus actividades y lo redactan en un plan de trabajo anual antes de ejecutarlas.	20.80	22.700	.525	.800
Los directivos de la JASS Cocha programan capacitación para los asociados y directivos	21.00	20.500	.990	.751
Los directivos de la JASS Cocha mantienen al día sus documentos de gestión y libros de la organización	21.00	26.000	.548	.804

Alfa de Cronbach	N de elementos
.817	12

8.2. Cuestionario de gestión organizacional aplicado a los directivos

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Demuestro ser el guía y ejemplo para los asociados de la JASS Cocha.	19,80	15,700	-,268	,752
Valoro y felicito el esfuerzo de los asociados cuando la JASS Cocha obtiene logros significativos.	19,40	11,300	,842	,587
Estoy comprometido con el desarrollo y desenvolvimiento de la JASS Cocha.	19,00	14,500	,000	,698
Trato con respeto y dignidad a todos los asociados de la JASS Cocha.	20,00	14,000	,149	,683
Promuevo actividades con visión de futuro para JASS Cocha.	19,80	12,700	,140	,709
Escucho y tomo en consideración las opiniones y sugerencias de los asociados de la JASS Cocha.	20,00	11,000	,541	,614
Cumplo con las funciones asignadas por la JASS Cocha.	19,20	11,700	,721	,606
Busco que las JASS Cocha sea modelo y líder de otras.	19,80	8,700	,848	,517
Promuevo que en la JASS Cocha se practique el trabajo de equipo.	20,00	13,000	,166	,692
Busco el apoyo de otras instituciones y organizaciones	19,20	10,700	,547	,610

Alfa de Cronbach	N de elementos
,680	10

8.3. Lista de cotejo de gestión organizacional aplicado a los aliados

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
El presidente cumple sus funciones asignadas.	27,20	90,700	,892	,969
El secretario cumple sus funciones asignadas.	26,60	93,300	,786	,971
La tesorera cumple sus funciones asignadas.	26,60	91,300	,919	,968
Los vocales cumplen sus funciones asignadas.	27,20	98,700	,708	,972
El Consejo Directivo convoca a asamblea de asociados.	26,80	88,200	,932	,968
El Consejo Directivo cumplen los acuerdos de las asambleas.	27,20	100,700	,519	,974
El Consejo Directivo toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los asociados para tomar acuerdos.	26,60	91,300	,919	,968
El Consejo Directivo firma convenios con otras organizaciones o instituciones para el logro de los objetivos	27,20	98,700	,708	,972
El Consejo Directivo motiva a los asociados a realizar actividades comunales en beneficio de la organización.	26,60	91,300	,919	,968
El Consejo Directivo promueve el trabajo en equipo, en la organización.	26,80	90,200	,816	,971
El Consejo Directivo toma decisiones correctas para el	26,80	88,200	,932	,968
El Consejo Directivo tiene relaciones de empatía con los	27,00	94,000	,740	,972
El Consejo Directivo planifica las actividades con	26,60	91,300	,919	,968
El Consejo Directivo se preocupa por el bienestar de	27,40	95,800	,989	,969
El Consejo Directivo promueve que la organización se convierta en modelo de otras	26,60	93,300	,786	,971

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	15

9: Baremación

9.1. Lista de cotejo a los directivos: Evaluar la gestión organizacional de los JASS Cocha

Nivel	Aliados
Deficiente	[1 - 15]
En proceso	[16 - 30]
Óptimo	[30 - 45]

9.2 Cuestionario a directivos: Evaluar la gestión organizacional de los JASS Cocha

Nivel	Directivos
Deficiente	[1 - 10]
En proceso	[11 - 20]
Óptimo	[21 - 30]

9.2 Cuestionario a asociados: Evaluar la gestión organizacional de los JASS Cocha

Categoría	Asociados
Insatisfacción	[1 - 12]
Mediana satisfacción	[13 - 25]
Satisfacción	[26 - 36]

10: Ficha de validación de la propuesta de investigación

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Eficiencia de un Programa de Liderazgo para optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio – Septiembre del 2015

AUTOR:

Br. Iliquín Chávez Edwin

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

Nombre: Dra. Olga Beldad Chávez Sarmiento

Título Universitario: Licenciada en Educación – Especialidad Matemática

POST GRADO: Maestría en Investigación y Docencia.

Doctora en Administración Educativa.

OCUPACIÓN ACTUAL: Docente de la I.E. “San Juan de la Libertad”

FECHA DE LA ENTREVISTA: Diciembre, 2015

Mensaje al especialista:

En la Universidad César Vallejo, se está desarrollando una investigación que contribuirá a la ciencia porque aportará con un nuevo conocimiento a la solución de problemas en la Administración Pública.

Por tal motivo se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

1. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con negrita conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto
--------------	-----------	--------------	------------------	---------------

2. Sírvase marcar con una “X” las fuentes que considere han influido en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
a) Análisis teóricos realizados(AT)	X		
b) Experiencia como profesional	X		
c) Trabajos estudiados de autores nacionales (AN)	X		
d) Trabajos estudiados de autores extranjeros.	X		

Estimado(a) experto(a):

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

1. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?
Adecuada X Poco adecuada Inadecuada

2. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado de la investigación?
Totalmente X Un poco Nada

3. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?
Todos X Algunos Ninguno

4. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?

Totalmente X

Un poco

Ninguno

5. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

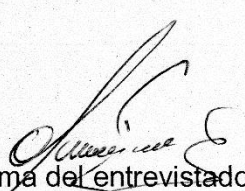
Nº	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Fundamentación		X		
2	Objetivos		X		
3	Contenidos		X		
4	Medios y materiales		X		

6. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente Buena X Regular Inadecuada

7. ¿Qué recomendaciones y/o sugerencias haría para mejorar el trabajo de investigación?

Que el maestrante realice la triangulación de los instrumentos a fin de que los resultados sean más confiables.


Firma del entrevistado

DNI 33431860

Dra. En Administración de la Educación

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Eficiencia de un Programa de Liderazgo para optimizar la gestión organizacional de la Junta Administradora de Servicios de Saneamiento Cocha, Julio – Septiembre del 2015

AUTOR:

Br. Iliquín Chávez Edwin

DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO:

Nombre: Mgtr. Manuel Durango Salazar

Título Universitario: Licenciado en Psicología

POST GRADO: Maestría en Psicología Educativa.

OCUPACIÓN ACTUAL: Docente de la I.E. “Seminario Jesús María”

FECHA DE LA ENTREVISTA: Diciembre, 2015

Mensaje al especialista:

En la Universidad César Vallejo, se está desarrollando una investigación que contribuirá a la ciencia porque aportará con un nuevo conocimiento a la solución de problemas en la Administración Pública.

Por tal motivo se requiere de su reconocida experiencia, para corroborar que la propuesta de esta investigación genera los resultados establecidos en la hipótesis. Su información será estrictamente confidencial. Se agradece por el tiempo invertido.

3. En la tabla siguiente, se propone una escala del 1 al 5, que va en orden ascendente del desconocimiento al conocimiento profundo. Marque con negrita conforme considere su conocimiento sobre el tema de la tesis evaluada.

1 Ninguno	2 Poco	3 Regular	4 Alto	5 Muy alto
--------------	-----------	--------------	------------------	---------------

4. Sírvase marcar con una “X” las fuentes que considere han influido en su conocimiento sobre el tema, en un grado alto, medio o bajo.

FUENTES DE ARGUMENTACIÓN	GRADO DE INFLUENCIA DE CADA UNA DE LAS FUENTES EN SUS CRITERIOS		
	A (ALTO)	M (MEDIO)	B (BAJO)
e) Análisis teóricos realizados(AT)	X		
f) Experiencia como profesional	X		
g) Trabajos estudiados de autores nacionales (AN)	X		
h) Trabajos estudiados de autores extranjeros.	X		

Estimado(a) experto(a):

Con el objetivo de corroborar que la hipótesis de esta investigación es correcta, se le solicita realizar la evaluación siguiente:

8. ¿Considera adecuada y coherente la estructura de la propuesta?

Adecuada X Poco adecuada Inadecuada

9. ¿Considera que cada parte de la propuesta se orienta hacia el logro del objetivo planteado de la investigación?

Totalmente X Un poco Nada

10. ¿En la investigación se han considerado todos los aspectos necesarios para resolver el problema planteado?

Todos X Algunos Ninguno

11. ¿Considera que la propuesta generará los resultados establecidos en la hipótesis?

Totalmente X Un poco Ninguno

12. ¿Cómo calificaría cada parte de la propuesta?

N°	Aspecto/Dimensión/ Estrategia	Excelente	Buena	Regular	Inadecuada
1	Fundamentación		X		
2	Objetivos	X			
3	Contenidos	X			
4	Medios y materiales		X		

13. ¿Cómo calificaría a toda la propuesta?

Excelente _____ Buena X Regular _____ Inadecuada _____

14. ¿Qué recomendaciones y/o sugerencias haría para mejorar el trabajo de investigación?

Que el maestrante programe y ejecute varias sesiones de aprendizaje para que los miembros de la Junta Directiva JASS, Cocha, mejoren la Gestión de los Servicios de Saneamiento. Que identifiquen a los aliados estratégicos a fin de que contribuyan con la buena marcha de la institución.


Firma del entrevistado

DNI 33404182

Mgtr. En Psicología Educativa

11: Evidencias

PANEL FOTOGRÁFICO

APLICACIÓN DE CUESTIONARIO A LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA JUNTA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO COCHA



APLICACIÓN DE CUESTIONARIO A LOS ASOCIADOS DE LA JUNTA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO COCHA



INTEGRANTES DEL CONSEJO DIRECTIVO DE LA JUNTA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO COCHA DESPUÉS DE HABER PARTICIPANDO DEL PROGRAMA DE LIDERAZGO



INTEGRANTES DEL CONSEJO DIRECTIVO Y FISCAL DE LA JUNTA ADMINISTRADORA DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO COCHA DESPUÉS DE HABER REVISADO SUS DOCUMENTOS DE GESTIÓN

