

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS



“INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR RESULTADOS: PROGRAMA PRESUPUESTAL 106 EN LA UE 302 AREQUIPA NORTE DE LA REGIÓN DE AREQUIPA - AÑO 2016”.

TESIS

Presentada por:

Lic. Vilma Soncco Huilcahuamán

Para obtener el Grado Académico de:

MAGISTER EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS

TACNA – PERÚ

2017

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Asesora, Dra. María Bahamondes por sus consejos y su guía durante el desarrollo del trabajo.

Agradezco al Director de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte Sr. Jorge Luis Choque Mamani por permitirme realizar el trabajo y al personal de las diferentes áreas por su apoyo incondicional y su calidad humana.

DEDICATORIA

A mi hermana Daysi por su invaluable compañía y por cuidar de Rodolfo en mi
ausencia.

A mi padre Rafael por su inconmensurable amor.

A la memoria de mis hijitos de cuatro pies: Mi Toñito y mi Rodolfo porque siempre
están conmigo.

INDICE DE CONTENIDOS

Agradecimiento

Dedicatoria

Resumen

Abstract

Introducción

CAPÍTULO I

1. El Problema	18
1.1. Planteamiento del Problema	18
1.2. Formulación del Problema	19
1.2.1. Interrogante Principal	19
1.2.2. Interrogantes Secundarias	20
1.3. Justificación de la Investigación	20
1.4. Objetivos de la Investigación	23
1.4.1. Objetivo General	23
1.4.2. Objetivos Específicos	23

1.5. Conceptos Básicos	24
1.6. Antecedentes de la Investigación	25
CAPÍTULO II	
2. Fundamento Teórico Científico	30
2.1. Clima Organizacional	30
2.1.1. Teorías sobre el Clima Organizacional	33
2.1.2. Dimensiones del Clima Organizacional	35
2.1.3. Instrumentos para medir el Clima Organizacional	37
2.2. El Presupuesto por Resultados	39
2.2.1. El Presupuesto por Resultados en el mundo	39
2.2.2. El Presupuesto por Resultados en América Latina	41
2.2.3. El Presupuesto por Resultados en el Perú	41
2.2.4. Estructura del Programa Presupuestal	43
2.2.5. Programas Presupuestales en el sector educación	45
2.2.6. Programa Presupuestal 106	46
2.2.7. Nivel de intervención: CEBES	59
2.2.8. Presupuesto del PP 106 – Año 2016	60
2.3. Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte	60
2.3.1. Historia de la UE 302 Arequipa Norte	60
2.3.2. Ámbito de la UE 302 Arequipa Norte	62
2.3.3. Personal de la UE 302 Arequipa Norte	62

CAPÍTULO III

3. Marco metodológico	64
3.1. Hipótesis	
3.1.1. Hipótesis General	64
3.1.2. Hipótesis Específicas	64
3.2. Variables	
3.2.1. Variable Dependiente	65
3.2.1.1. Denominación de la Variable	65
3.2.1.2. Indicadores	65
3.2.1.3. Escala de Medición	66
3.2.2. Variable Independiente	66
3.2.2.1. Denominación de la Variable	66
3.2.2.2. Indicadores	66
3.2.2.3. Escala de Medición	67
3.3. Tipo de Investigación	68
3.4. Diseño de la Investigación	68
3.5. Ámbito de Estudio	68
3.6. Población y Muestra	68
3.6.1. Unidad de Estudio	68
3.6.2. Población	69
3.6.3. Muestra	69

3.7. Técnicas e Instrumentos	
3.7.1. Técnica	70
3.7.2. Instrumentos	70
CAPÍTULO IV	
4. Los resultados	71
4.1. Descripción del Trabajo de Campo	71
4.2. Diseño de la presentación de los resultados	71
4.3. Presentación de los resultados	72
4.4. Prueba estadística	115
4.5. Comprobación de Hipótesis	119
CAPÍTULO V	
5. Conclusiones y Recomendaciones	
5.1. Conclusiones	121
5.2. Recomendaciones	122
5.3. Propuesta	123
Bibliografía	128
Anexos	131

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Estructura funcional programática 2016 del PP 106	49
Tabla N° 02: Actividades del producto 573	52
Tabla N° 03: Actividades del producto 574	53
Tabla N° 04: Actividades comunes a producto 573, 574 y 575	54
Tabla N° 05: Actividades comunes a producto 573, 574 y 575	55
Tabla N° 06: Actividades comunes a producto 573, 574 y 575	56
Tabla N° 07: Acciones comunes del PP 106	58
Tabla N° 08: CEBES de la UE 302 Arequipa Norte	59
Tabla N° 09: Presupuesto del PP 106 – año 2016	60
Tabla N° 10: Personal de la UE 302 Arequipa Norte	63
Tabla N° 11: Muestra	69

Tabla N° 12: Clima Organizacional en la UE 302	72
Tabla N° 13: Dimensión Estructura	74
Tabla N° 14: Dimensión Responsabilidad	76
Tabla N° 15: Dimensión Recompensa	78
Tabla N° 16: Dimensión Riesgo	80
Tabla N° 17: Dimensión Calor	82
Tabla N° 18: Dimensión Apoyo	84
Tabla N° 19: Dimensión Estándares de Desempeño	86
Tabla N° 20: Dimensión Conflicto	88
Tabla N° 21: Dimensión Identidad	90
Tabla N° 22: Pregunta 1	92
Tabla N° 23: Pregunta 2	94
Tabla N° 24: Pregunta 3	96
Tabla N° 25: Pregunta 4	98
Tabla N° 26: Pregunta 5	100
Tabla N° 27: Pregunta 6	102

Tabla N° 28: Pregunta 7	104
Tabla N° 29: Pregunta 8	106
Tabla N° 30: Pregunta 9	108
Tabla N° 31: Pregunta 10	110
Tabla N° 32: Pregunta 11	112
Tabla N° 33: Pregunta 12	113

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Clima Organizacional en la UE 302	73
Figura N° 02: Dimensión Estructura	74
Figura N° 03: Dimensión Responsabilidad	76
Figura N° 04: Dimensión Recompensa	78
Figura N° 05: Dimensión Riesgo	80
Figura N° 06: Dimensión Calor	82
Figura N° 07: Dimensión Apoyo	84
Figura N° 08: Dimensión Estándares de Desempeño	86
Figura N° 09: Dimensión Conflicto	88
Figura N° 10: Dimensión Identidad	90
Figura N° 11: Pregunta 1	92
Figura N° 12: Pregunta 2	94
Figura N° 13: Pregunta 3	96

Figura N° 14: Pregunta 4	98
Figura N° 15: Pregunta 5	100
Figura N° 16: Pregunta 6	102
Figura N° 17: Pregunta 7	104
Figura N° 18: Pregunta 8	106
Figura N° 19: Pregunta 9	108
Figura N° 20: Pregunta 10	110
Figura N° 21: Pregunta 11	112
Figura N° 22: Pregunta 12	113

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se ha orientado a determinar si existe influencia del clima organizacional de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte en la implementación del Presupuesto Por Resultados, específicamente en el Programa Presupuestal 106 “Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva” en el año 2016; el trabajo constituye una investigación descriptiva utilizando el diseño correlacional, a través de la aplicación de dos instrumentos a cuarenta trabajadores de las áreas de Dirección, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Gestión Administrativa y Asesoría Jurídica, quienes son los directamente involucrados en la implementación del Programa; se ha encontrado una relación significativa entre ambas variables.

Palabras clave: Clima organizacional, Presupuesto por Resultados, Programa Presupuestal, Unidad Ejecutora.

ABSTRACT

The present research work has been oriented to determine if there is influence of the organizational climate of the administrative headquarters of the Executing Unit 302 Arequipa Norte in the implementation of the Budget by Results, specifically in the Budget Program 106 "Inclusion of Children and Young People with Disabilities in Basic Education and Technical Productivity" in 2016; from the perspective of a research of descriptive type using the correlational design, through the application of two instruments to forty employees in the areas of Management, Pedagogical Management, Institutional Management, Administrative Management and Legal Advice, who are directly involved in the implementation of the Program; a significant relationship was found between both variables.

Key words: Organizational climate, Results Budget, Budget Program, Executing Unit.

INTRODUCCIÓN

En las entidades el clima organizacional es variado, dependiendo de diversos factores y la percepción de éste de parte de los trabajadores se hace con una visión personal combinada con lo que perciben del ambiente laboral donde pasan la mayor parte del día y donde se forjan las relaciones laborales y amicales; si se cuenta con un clima organizacional muy bueno, el trabajador realizará su labor administrativa con gusto, se sentirá apoyado por sus compañeros y sus jefes y se sentirá más identificado y comprometido con la entidad; sin embargo, si el clima organizacional no es bueno, el trabajador se sentirá insatisfecho, no se sentirá a gusto en el ambiente, percibirá que no cuenta con el apoyo de sus pares y los jefes lo que repercutirá negativamente en su ejercicio laboral; todos los aspectos favorables redundarán en elevar el desempeño y por ende se cumplirán los objetivos institucionales de la entidad.

El estudio del clima organizacional de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte brindará información necesaria para tomar decisiones lo que repercutirá en una eficiente implementación de los programas presupuestales y un gasto eficiente.

El desarrollo del presente trabajo de investigación comprende cinco capítulos que se detallan:

El capítulo primero enmarca el planteamiento del problema, la delimitación de las interrogantes y de los objetivos, asimismo la justificación y los antecedentes de la investigación y un acápite de los conceptos básicos.

El segundo capítulo referido al marco teórico de las variables de Clima Organizacional y la implementación del Presupuesto por Resultados y del Programa Presupuestal 106, con el fin de determinar la influencia de una variable en otra en la Unidad Ejecutora.

El tercer capítulo contiene el marco metodológico de la investigación, el planteamiento de las hipótesis, la delimitación de las variables, el tipo de investigación, el diseño de investigación, la muestra y los dos instrumentos que se han aplicado para el recojo de la información.

En el cuarto capítulo se describen los resultados de la aplicación de los instrumentos y la corroboración de la hipótesis respecto a la relación de las variables planteadas.

El quinto capítulo contiene las conclusiones del trabajo y el planteamiento de una propuesta para la mejora del clima organizacional en la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte, las referencias bibliográficas y los anexos con la evidencia respecto al desarrollo del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

El Ministerio de Economía y Finanzas del Perú ha implementado desde el año 2007 la estrategia denominada El Presupuesto Por Resultados en diferentes Ministerios (salud, educación, vivienda) y uno de sus instrumentos son los Programas Presupuestales. En el sector Educación a partir del 2008 se han implementado diversos Programas Presupuestales como: PELA, 0051, 0068, 0090, 0091, 106 y 107; cuya implementación y ejecución se realiza a través de las Direcciones Regionales de Educación y/o Gerencias Regionales de Educación, las diferentes Unidades Ejecutoras (UE) y las Unidades de Gestión Local (UGEL) en todas las regiones del Perú.

El propósito de la investigación es conocer el Clima Organizacional de la UE 302 Arequipa Norte de las Áreas relacionadas con la implementación y ejecución de los Programas Presupuestales, específicamente con el Programa Presupuestal 106

“Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva” (Área de Dirección, Gestión Administrativa, Gestión Institucional, Gestión Pedagógica y Asesoría Jurídica) y si dicho clima influye en la implementación adecuada de dicho Programa Presupuestal durante el año 2016; ya que si existe un buen clima organizacional (hay identidad del trabajador, buenas relaciones interpersonales entre los trabajadores, reconocimiento a su trabajo, apoyo de los Directivos, ambientes confortables, etc.) entonces el trabajador asume mayor responsabilidad y su desempeño se refleja en una adecuada implementación de los Programas Presupuestales según los lineamientos del Ministerio de Educación y una ejecución eficaz y eficiente del Presupuesto lo que redundará en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Unidad Ejecutora.

Es importante el estudio del clima organizacional ya que diversas investigaciones resaltan su incidencia en la productividad de las entidades y en que el desempeño de un trabajador muchas veces depende de la percepción que tenga del clima de su entidad y en gran medida estas percepciones depende de las interacciones en el centro de trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante Principal:

¿El clima organizacional de la UE 302 Arequipa Norte influye en la implementación del Programa Presupuestal 106 “Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva” en el año 2016?

1.2.2 Interrogantes Secundarias:

¿Cuál es el clima organizacional según dimensiones (09) en la UE 302 Arequipa Norte en las áreas de Dirección, Administración, Gestión Institucional, Gestión Pedagógica y Asesoría Jurídica?

¿Cuál es el nivel de implementación del Programa Presupuestal 106 “Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva” en la UE 302 Arequipa Norte?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En nuestro país, desde el año 2007 el Ministerio de Economía y Finanzas ha venido realizando el proceso de implementación de la Reforma en el Sistema Nacional de Presupuesto a través de la estrategia de El Presupuesto por Resultados (PpR) cuyo fin es asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieren los ciudadanos para contribuir en la mejora de su calidad de vida. (MEF)

Desde el 2008, el Ministerio de Educación (MINEDU) ha gestionado el proceso de implementación del Presupuesto por Resultados a través de diversos Programas Presupuestales en las instancias descentralizadas en las regiones: Gobierno Regional, Dirección Regional de Educación, Gerencia Regional de

Educación, Unidad Ejecutora y Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL). El sector Educación en la Región Arequipa cuenta con cuatro Unidades Ejecutoras: UE 300 - DRE, UE 301 Colegio Militar Francisco Bolognesi, UE 302 Arequipa Norte y UE 303 Arequipa Sur.

En la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte se vienen implementando desde el 2008 diferentes Programas Presupuestales, el año fiscal 2016 se le ha asignado presupuesto para la implementación y ejecución de cuatro Programas Presupuestales: 0090, 0051, 0091, y 106; y los Directores se han sucedido por designaciones políticas y de confianza; recién a partir de agosto del 2016 ha asumido el cargo un Director que ha ganado el Concurso Público de Directores realizado por el MINEDU.

No se ha tomado en consideración el clima organizacional que impera y si éste influye positiva o negativamente en la implementación adecuada de los PP y en una eficiente ejecución presupuestal; ya que no se trata de gastar el presupuesto por gastar sino que se gaste de manera eficaz y eficiente y de acuerdo a las actividades programadas en los diferentes Programas Presupuestales y que se considere los indicadores establecidos.

El clima organizacional imperante es importante, ya que son los trabajadores de las diferentes Áreas de la UE 302 Arequipa Norte los que elaboran los requerimientos, realizan las compras de acuerdo a las actividades delimitadas en cada Programa, realizan la entrega de los materiales a las Instituciones Educativas focalizadas, organizan las capacitaciones a los docentes, realizan el pago de los viáticos, realizan el seguimiento a las metas físicas y financieras, elaboran informes

de avance al MINEDU, etc.; sin tomar en cuenta si están de acuerdo con la estructura organizativa de la Unidad Ejecutora, si hay buenas relaciones interpersonales entre ellos, si cuentan con el apoyo de los Jefes de Área y los Coordinadores y Especialistas de los Programas Presupuestales, si se les considera en programas de capacitación, si reciben estímulos personales por su buen desempeño, etc. ;ya que son los que tienen a su cargo la implementación según las Ayuda Memoria enviadas por el Ministerio de Educación y la realización de actividades para el logro de los diferentes Productos de los Programas Presupuestales, son los responsables de la ejecución presupuestal.

Es necesario este trabajo para que el líder, el Director de la UE 302 Arequipa Norte conozca el clima organizacional para que pueda tomar decisiones y plantear algunas acciones como la aplicación de un Programa de mejora del clima institucional, la discusión y actualización de los documentos de gestión con la participación de todo el personal, la programación de eventos sociales, culturales y deportivos para la mejora de las relaciones interpersonales, asimismo programar jornadas de capacitaciones, actualizaciones y asistencia técnica al personal de las Áreas de Gestión Pedagógica, de Gestión Institucional de Administración y de Asesoría Jurídica que tienen a su cargo la implementación y ejecución de los Programas Presupuestales; ya que si la UE tiene un buen clima organizacional éste se evidenciará en una adecuada implementación de los Programas Presupuestales (según los lineamientos del MINEDU y según las Ayuda Memoria) por ende la ejecución presupuestal a la finalización del año fiscal es al 100% pero no es

suficiente el gasto del presupuesto sino que se gaste con eficacia y eficiencia y cumpliendo los indicadores programados, además se debe realizar una evaluación de cada uno de los Programas Presupuestales.

Asimismo debe elaborarse reportes anuales de cumplimiento de las actividades y productos de los diferentes Programas Presupuestales, así como del cumplimiento de los indicadores e identificar los cuellos de botella para optimizar la adecuada y eficiente implementación y lograr los resultados previstos y cumplir con los objetivos estratégicos de la entidad y los Compromisos de Desempeño y recibir los bonos de parte del MINEDU.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General:

Determinar la influencia del clima organizacional en la implementación del Programa Presupuestal 106 “Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva” en la UE 302 Arequipa Norte en el año 2016.

1.4.2 Objetivos Específicos:

Determinar el clima organizacional según dimensiones (09) de la UE 302 Arequipa Norte en las áreas de Dirección, Administración, Gestión Institucional, Gestión Pedagógica y Asesoría Jurídica?

Determinar el nivel de implementación del Programa Presupuestal 106 “Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva” en la UE 302 Arequipa Norte en el año 2016.

1.5. CONCEPTOS BÁSICOS

CLIMA ORGANIZACIONAL:

Es la percepción de los trabajadores de su ambiente laboral compartida por todos los miembros de una entidad u organización; dicha percepción del clima influye poderosamente en el desempeño laboral y en el comportamiento de los individuos.

IMPLEMENTACIÓN:

Poner en funcionamiento o aplicar métodos o medidas para llevar algo a cabo en un tiempo definido.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS (MEF)

Órgano encargado del planeamiento y ejecución de la política económica del Estado con la finalidad de optimizar la actividad económica y financiera del Estado, dicho

órgano establece la actividad macroeconómica orientada al crecimiento sostenido de la economía de nuestro país.

PRESUPUESTO POR RESULTADOS

Es una estrategia de la nueva corriente de la gestión pública, a través del cual se asignan recursos financieros a las actividades y productos dirigidos a los ciudadanos para lograr un objetivo en un tiempo determinado, además se cuenta con el compromiso de parte de la entidad para alcanzarlos.

PROGRAMA PRESUPUESTAL:

Es un instrumento de la estrategia de El Presupuesto por Resultados, que a través de una unidad de programación delimita las actividades que deben llevar a cabo algunas entidades públicas, dichas actividades están relacionadas con un resultado final relacionado a las políticas educativas actuales.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN (MINEDU)

Es la entidad rectora de las políticas educativas nacionales, realiza acciones de coordinación y articulación con las instancias descentralizadas (GRE, DRE, UE, UGEL e Instituciones Educativas).

UNIDAD EJECUTORA (UE):

Es la instancia descentralizada de ejecutar los procedimientos orientados a la gestión de los recursos financieros que les ha sido asignado por el Ministerio de Educación.

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL):

Es una instancia descentralizada del Ministerio de Educación que tiene autonomía en la jurisdicción donde opera.

1.6. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Anci Gonzales, M. “INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LOS RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LA JOYA, AREQUIPA, 2011”. Tesis para optar el grado de Maestro en Ciencias de la Educación en Gerencia Educativa Estratégica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. El trabajo está orientado a conocer la influencia del clima laboral en los recursos humanos de la UGEL La Joya, es una investigación de tipo descriptivo – explicativo utilizando el diseño correlacional; se aplicó un muestreo no probabilístico: 04 integrantes del órgano de Dirección, 14 de Asesoría, 12 órganos de apoyo y 02 de Control Interno. Sus conclusiones son: 1) El clima laboral, expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la UGEL La Joya, comprobándose la hipótesis. 2) El clima laboral correspondiente en el diseño organizacional influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la UGEL La Joya. 3) El clima laboral, expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la UGEL La Joya.

El trabajo nos brinda información sobre el clima laboral y sobre una Unidad de Gestión Educativa Local del ámbito de la provincia de Arequipa, relacionada con una de las variables del trabajo de investigación.

Jurado, John, “ANÁLISIS DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL BANCO DAVIVIENDA SUCURSAL CARTAGENA POSTERIOR A LA FUSIÓN CON BANCAFE”, 2009, Tesis para obtener el Grado de Administrador de Empresas de la Universidad de Barcelona. El trabajo está orientado a que en los bancos de Colombia el clima organizacional tiene un enfoque de gran bienestar para sus empleados; se abarcan aspectos como las excelentes condiciones físicas de las oficinas, buenas relaciones interpersonales entre sus integrantes.

El trabajo de investigación nos brinda información acerca de la variable de Clima Organizacional.

Mora Paz, Alberto, “PLAN ESTRATÉGICO PARA INSTRUMENTAR EL PRESUPUESTO BASADO EN RESULTADOS EN LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA CON EL FIN DE MEJORAR LA CALIDAD DEL GASTO PÚBLICO” 2012, Tesis para obtener el Grado de MAESTRO EN CIENCIAS CON ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA del INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, México. El problema central es que la Secretaría de Educación Pública de México no cuenta con un Plan Estratégico para operar el Presupuesto Basado en Resultados que le permitan ejercer los recursos públicos de forma eficaz y eficiente. Respecto a la metodología, es una investigación descriptiva, explicativa y relacional y la muestra está representada por 28 servidores escogidos de las 108 Unidades Responsables de la Secretaría de Educación Pública de México. Conclusiones: a) Mediante la elaboración de la matriz FODA se detectaron las áreas de oportunidad de los responsables de elaborar los presupuestos.

Lo que permitió la actualización de la Matriz de Indicadores para Resultados de los programas (PER) y (PRONABES) para la evaluación de los resultados y b) Mediante la adopción paulatina de las herramientas del PBR en las rutinas de los funcionarios se ha logrado un avance en la alineación entre los planes, programas y presupuestos. El trabajo nos brinda información sobre el sistema de presupuesto por resultados en México en el ámbito educativo.

Delgado Tuesta, I., “AVANCES Y PERSPECTIVAS EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO POR RESULTADOS EN PERÚ” 2013, Tesis para optar el grado de Magíster en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El problema que motivó el estudio es el proceso de la implementación del Presupuesto por Resultados en el Perú, proceso impulsado por el Ministerio de Economía y Finanzas del 2008 al 2013. La metodología utilizada es el análisis de los programas presupuestales dentro del modelo básico de presupuesto por resultados el Sistema de Evaluación PRODEV (SEP) y el marco de referencia para la medición del desempeño de la gestión de las finanzas públicas (PEFA). Arriba a las siguientes conclusiones son: a) La estrategia de implementación del presupuesto por resultados considera los elementos básicos: estructuración del presupuesto en programas, generación y uso de información de desempeño e incentivos a la gestión. b) La reforma presupuestaria para lograr el cambio institucional que se espera, necesita de otras reformas. c) La articulación territorial de los programas presupuestales permite la articulación entre los tres niveles de

gobierno para lograr la implementación de las políticas públicas con un enfoque por resultados.

Dicho trabajo nos brinda información acerca de los Presupuestos por Resultados, que es la base de los Programas Presupuestales.

Mejía Morales, A. “EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS COMO HERRAMIENTA PARA MEJORAR LA GESTIÓN GERENCIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA”, 2014, Tesis para optar el Título de Contador de la U. N. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN de Huacho. El motivo del estudio es conocer en qué forma el Presupuesto por Resultados influye en la mejora de la Gestión Gerencial de la Municipalidad Provincial de Barranca. Respecto a la metodología, el tipo de investigación es el aplicativo, con una muestra de 175 trabajadores de la Municipalidad. Las conclusiones son: a) El Presupuesto por Resultados como herramienta si influye en la mejora de la Gestión Gerencial de la Municipalidad Provincial de Barranca, porque parte de una visión integrada de planificación y articulación de los actores involucrados para alcanzar resultados. b) El Presupuesto por Resultados como herramienta influye en la mejora de la Gestión Gerencial de la Municipalidad Provincial de Barranca, respecto a la ejecución de sus actividades porque es la fase del proceso presupuestario en el cual se concreta el flujo de ingresos y egresos estimado, c) El Presupuesto por Resultados como herramienta influye en la mejora de la Gestión Gerencial de la Municipalidad Provincial de Barranca respecto al cumplimiento de los objetivos y metas.

El trabajo nos brinda alcances sobre el Presupuesto por Resultados que es una variable del presente proyecto de investigación.

CAPÍTULO II

2 FUNDAMENTO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.1 CLIMA ORGANIZACIONAL

CLIMA ORGANIZACIONAL

Como concepto aparece en el siglo XIX, actualmente, el “clima organizacional” está en boga. En nuestro país las entidades públicas y las organizaciones privadas se están preocupando por la mejora de las relaciones interpersonales y por un buen ambiente en el trabajo; ya que incide en la

productividad del trabajador. Se puede asumir que el clima organizacional es la interacción sujeto – entidad y sujeto – sujeto.

De acuerdo a la bibliografía existente, desde la década de los sesenta se ha venido desarrollando los conceptos de clima organizacional; la teoría primigenia se inicia con las investigaciones de Lewin en el año 1951, que señala que el comportamiento de las personas en el lugar de trabajo no va a depender solo de las características personales (motivación y satisfacción), sino que también influye la manera de percibir el clima en ese lugar de trabajo y cómo funciona su organización o entidad.

Litwin y Stringer, psicólogos norteamericanos, plantearon un concepto de clima organizacional pero con un enfoque estructural y subjetivo: «Conjunto de propiedades del ambiente de trabajo que son susceptibles de ser medidas, percibidas directa o indirectamente por la gente que vive y trabaja en este contexto y que influyen su comportamiento y motivación». (Litwin y Stringer, 1968).

Los dos psicólogos hacen hincapié en el estilo de dirección de una entidad y cómo este estilo es muy importante para percibir el clima que impera; ya que determinará que los trabajadores se sientan miembros de un ambiente participativo o no participativo; considerando como referencia su satisfacción y su rendimiento en la entidad.

Otro concepto muy difundido de clima organizacional es que “expresa la naturaleza subjetiva de los atributos organizacionales y la percepción del individuo se apoya en una serie de características presentes en la organización” (Brunet, 1987).

Gibson y otros (1984) c.p. Gómez (2005) lo definen como las propiedades que los individuos perciben como características del ambiente de trabajo; el clima es el conjunto de percepciones sobre la estructura, conducta y procesos que se dan dentro de una organización.

Likert (1974) manifiesta que el comportamiento de los individuos es causado en parte por las condiciones de la organización que perciben y por sus percepciones, sus emociones, sus capacidades y su escala de valores. Indica que la manera de reacción de un trabajador frente a una situación específica va a depender de cómo ve las cosas subjetivamente en la entidad.

Brunet define el clima organizacional:

“La forma en que los trabajadores ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, revista una vital importancia para la organización. Las características individuales de un trabajador actúan como un filtro a través del cual los fenómenos, objetivos de la organización y los comportamientos de los individuos que la conforman son interpretados y analizados para constituir la percepción del clima en la organización” (El Clima en las Organizaciones de Luc Brunet 1999, México, pp.40.)

Todas las características personales se ven influenciadas por las características laborales; podemos afirmar que el clima organizacional de una u otra manera condiciona la percepción de los trabajadores, y su vez condiciona el clima de trabajo.

Chiavennato (Adm. De Recursos Humanos, México, 2007, pp. 60) dice:

“El clima organizacional está íntimamente relacionado con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando ésta es alta entre los miembros, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, etc. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea debido a frustración o a barreras a la satisfacción de las necesidades, el clima organizacional tiende a bajar, caracterizándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, etc., pudiendo llegar, en casos extremos, a estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., típicos de las situaciones en que los miembros se enfrentan abiertamente a la organización (por ejemplo en los casos de las huelgas y/o manifestaciones).

2.1.1. TEORÍAS SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

TEORIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LITWIN Y STRINGER

Esta teoría se enfoca en el comportamiento y actuar de las personas en una entidad, a través de los conceptos de clima y motivación; describe las características personales y laborales que influyen más en la conducta y en la percepción de los individuos. Esta teoría plantea tres objetivos. (Calcina, 2015):

- Estudiar la relación entre el estilo de liderazgo y el clima organizacional.
- Estudiar los efectos del clima organizacional sobre la motivación individual.
- Determinar los efectos del clima organizacional sobre las variantes: satisfacción personal y desempeño organizacional. (p.18)

Según la investigación de dichos autores, encontraron que de acuerdo al estilo de liderazgo el clima en la organización era diferente y éste clima influye

significativamente en la motivación, desempeño y la satisfacción en el empleo. Una conclusión importante a la que arribaron es que el clima organizacional puede provocar cambios en los rasgos de personalidad aparentemente estables de los individuos.

Asimismo, aseguran que los factores que intervienen en el clima organizacional son:

1. Los aspectos formales de la organización o entidad como:

- La estructura organizativa
- Las políticas gerenciales
- Los procesos de comunicación
- Los patrones de liderazgo

Los cuales influyen en las motivaciones y comportamiento de los individuos lo que a su vez influye en la productividad de la organización o entidad.

2. Los patrones gerenciales, que son los indicadores de los niveles de motivación y producción alcanzados por una organización o entidad y que determinan los niveles de exigencia y desempeño que deben tener los empleados, asimismo el nivel de riesgo y el nivel de responsabilidad que aceptan. El patrón gerencial organiza y reglamenta el sistema de recompensa de la organización orientado a la realización del trabajo y al logro de las metas.

3. El conjunto de variables relacionadas con la calidad de las relaciones interpersonales:

- El clima de amistad
- Identificación grupal
- Lealtad hacia la organización o entidad
- Cordialidad

Estas variables son “determinantes” y “necesarias” para que en la organización o entidad se logre una sana integración de todo los miembros y a su vez para el logro de la productividad grupal y organizacional (Marín, 2003).

2.1.2. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

De acuerdo al planteamiento teórico de Litwin y Stringer, el clima organizacional está conformado por nueve dimensiones, que guardan alguna relación con la entidad:

1. Dimensión: Estructura, referida a las reglas de la entidad, las funciones del personal, los lineamientos del Reglamento Interno Es el respeto a la jerarquía establecida y como se comunican. Esta dimensión apunta a la percepción de los trabajadores sobre los procedimientos, reglas, flujogramas, y otros procedimientos establecidos en la entidad. Es, además, la medida en que la organización o entidad prioriza la burocracia o el ambiente de trabajo libre, informal y no estructurado.

2. Dimensión: Responsabilidad, referida a cómo se siente el trabajador, el cumplimiento de sus funciones, el nivel de presión y el nivel de compromiso que asume, a la toma de decisiones, establecer sus propias exigencias y sus propias responsabilidades. Es su capacidad de autonomía y creer que puede ser su propio jefe y no necesita el chequeo permanente de parte de su superior. El cumplimiento de las funciones de los trabajadores de una entidad están influenciados por la libertad que sienten al interior.

3. Dimensión: Recompensa, es la dimensión referida a cómo perciben los trabajadores el tema de la recompensa recibida por su buen desempeño laboral, si es que lo reciben. En algunas organizaciones prima la recompensa monetaria, también es importante una felicitación, un reconocimiento por escrito (Resolución de felicitación) o un reconocimiento público, o abrazos o recompensar los días laborados hasta tarde para el cumplimiento de los objetivos por un día libre; todo lo anterior constituyen las recompensas y consolidan el compromiso del trabajador con la entidad o la organización.

4. Dimensión: Riesgo, dimensión respecto a lo que sienten los trabajadores sobre los desafíos en el trabajo para alcanzar los objetivos de la entidad. La determinación de asumir riesgos en el centro laboral implica mayores retos, mayor responsabilidad y se incrementa la motivación; además de generar cambios en la entidad u organización.

5. Dimensión: Calor, dimensión referida a cómo se percibe de parte de los trabajadores el ambiente de trabajo, si es grato o no y si hay buenas relaciones interpersonales entre todos, es importante sentir el calor de tu lugar de trabajo porque se puede contar con un clima de trabajo tranquilo y que originará un buen desempeño laboral.

6. Dimensión: Apoyo, dimensión que apunta a cómo percibe el trabajador el apoyo de sus superiores y de sus compañeros de oficina o de área. El apoyo percibido depende también de la estructura organizacional, si es horizontal o vertical. Si el personal percibe el apoyo de sus superiores, aumenta su confianza y su motivación y por ende, su productividad; asimismo si cuenta con el apoyo de sus compañeros, contará con ellos para la resolución de problemas y para el fortalecimiento de los lazos amicales. Es el énfasis en el apoyo mutuo.

7. Dimensión: Estándares de desempeño, dimensión que busca conocer la percepción de los trabajadores sobre la implantación de criterios de desempeño para el cumplimiento de metas; medidas que van a permitir a los superiores la toma de decisiones respecto a la evaluación del desempeño laboral y su continuidad en la organización o entidad.

8. Dimensión: Conflicto, dimensión que alude al hecho de que los trabajadores de una organización o entidad tengan la capacidad de discutir y solucionar sus desacuerdos y desencuentros; aquí la palabra clave es la comunicación y el respeto.

Una adecuada comunicación fluida entre el personal evitará que se generen conflictos.

9. Dimensión: Identidad, esta dimensión va a mostrar el nivel de lealtad de los trabajadores hacia la entidad, cuan comprometidos están con la entidad y sus objetivos. Es el sentimiento de pertenencia a la entidad, es saberse miembro de un equipo de trabajo. También está referido a la sensación de compartir los objetivos personales con los objetivos estratégicos de la entidad.

2.1.3. INSTRUMENTOS PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

De acuerdo a las teorías vigentes, existen diversos instrumentos para medir el clima organizacional. El instrumento de Clima Organizacional, que se ha utilizado fue construido por Litwin y Stringer (1968), el instrumento en su formato original está conformado por 09 dimensiones que forman 53 ítems o afirmaciones cerradas que permite recoger y describir hechos de la organización a través de la percepción del individuo. El instrumento está conformado por las siguientes dimensiones:

1. Estructura: Ítems del 1 al 10.
2. Responsabilidad: Ítems del 11 al 17.
3. Recompensa: Ítems del 18 al 23.
4. Riesgo: Ítems del 24 al 28.
5. Calor: Ítems del 29 al 33.
6. Apoyo: Ítems del 34 al 38.

7. Estándares de desempeño: Ítems 39 al 44.
8. Conflicto: Ítems del 45 al 49.
9. Identidad: Ítems del 50 al 53.

El instrumento es una escala Likert, los ítems tienen valores positivos y negativos, está conformada por cinco alternativas de respuesta que va desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo; las cuales está codificadas del 1 al 5 en el caso de los ítems positivos y del 5 al 1 en los ítems negativos. A mayor puntuación, la percepción del clima organizacional es favorable. De acuerdo a la puntuación se delimita las siguientes categorías:

- ✓ Excelente
- ✓ Muy buena
- ✓ Regular
- ✓ Deficiente
- ✓ Muy deficiente

Para la presentación de resultados, se considerará la siguiente escala:

- ✓ Muy buena (incluye excelente y muy buena)
- ✓ Regular
- ✓ Deficiente (incluye deficiente y muy deficiente)

2.2. EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS

2.2.1. EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS EN EL MUNDO

La implementación del Presupuesto por Resultados se ha desarrollado lentamente dentro de la corriente de la Nueva Gestión Pública. Se inició en los países miembros de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), en los sesenta se da inicio a esta nueva estrategia de la gestión pública a través de la difusión de la presupuestación por programas en los Estados Unidos y en la década del ochenta en el Reino Unido, Nueva Zelandia y Australia se produce el desarrollo de nuevas técnicas relacionadas a indicadores de desempeño.

El presupuesto por resultados forma parte de una reforma más amplia de la administración pública que busca lograr una gestión por resultados; la cual se enmarca en las nuevas perspectivas de gestión. Robinson y Last (2009).

El objetivo del presupuesto por resultados es mejorar la eficiencia y eficacia del gasto público estableciendo un vínculo entre el financiamiento de las entidades del sector público y su desempeño, utilizando sistemáticamente la información sobre resultados. Robinson y Last (2009).

Según Robinson y Last este modelo de presupuestar por resultados tiene la intencionalidad de que los responsables de elaborar el presupuesto de un estado

deben tener en cuenta los resultados a los cuales quieren arribar después de ejecutarse el gasto, y señalan como requisitos básicos:

- Información sobre los objetivos y resultados de la ejecución de gasto de un estado, planteado como “indicadores”, lo que a su vez se convierte en una herramienta para evaluar los programas presupuestales.
- El procedimiento para diseñar el presupuesto de un estado debe ser práctico y que permita la toma de decisiones sobre las fuentes de financiamiento del presupuesto y los instrumentos que permitan el reporte del gasto de las ejecutoras también debe ser sencillo.
- Los programas presupuestales deben ser presentados a la población para su conocimiento, sobre las metas financieras asignadas, así como los beneficiarios de dichos programas. Recomiendan que esta estrategia debe aplicarse en países que cuenten con fuentes de financiamiento y recursos tecnológicos.

2.2.2. EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS EN AMÉRICA LATINA

La introducción del PpR se da de manera dispar en América Latina, Chile a partir de 1994 lo incluye a través de los indicadores: eficacia, eficiencia y calidad con metas en el proceso presupuestario; hacia el año de 1997 se establece la evaluación de los programas. En Brasil se introduce en el año 2000 y se establece el uso de los reportes anuales de transparencia sobre el proceso de desempeño de las entidades gubernamentales y los denominados programas. En Colombia se inició con la experiencia de la alcaldía de Bogotá hacia el año 2000, que incorporó el presupuesto orientado a resultados al sistema de planeación y presupuestación de la alcaldía, dicha experiencia se difundió a nivel nacional sin la existencia de un marco

legal. En México hacia 1995 se implanta esta estrategia a través de la nueva estructura programática (NEP) y el Sistema de Evaluación del Desempeño (SED) que debe realizarse en base a los indicadores preestablecidos.

2.2.3. EL PRESUPUESTO POR RESULTADOS EN EL PERÚ

De acuerdo al Ministerio de Economía, (MEF, 2017) en nuestro país desde el año 2007 se viene implementando la Reforma en el Sistema Nacional de Presupuesto, a través de la estrategia: El Presupuesto por Resultados (PpR) cuyo fin es asegurar que la población beneficiaria reciba los bienes y servicios planificados, para mejorar su calidad de vida.

El Presupuesto por Resultados (PpR) se define como una estrategia de gestión pública que vincula la asignación de recursos a productos y resultados medibles en favor de la población. En este sentido, requiere la existencia de una definición clara y objetiva de los resultados a alcanzar, el compromiso por parte de entidades para alcanzarlos, la determinación de responsables tanto para la implementación de los instrumentos del PpR como para la rendición de cuentas del gasto público, y el establecimiento de mecanismos para generar información sobre los productos, los resultados y la gestión realizada para su logro. MEF (2017).

Para realizar la implementación de esta estrategia se debe contar con los siguientes elementos:

- a) Programas Presupuestales
- b) Acciones de seguimiento del desempeño tomando en consideración los indicadores.
- c) Evaluaciones independientes a los programas presupuestales.
- d) Incentivos a la gestión eficiente de las Unidades Ejecutoras.

En nuestro país, el Presupuesto por Resultados (PpR) está normado por la Ley N° 28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en el capítulo IV: Presupuesto por Resultados, Título III: Normas complementarias para la gestión presupuestaria.

2.2.4. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL

Programa Presupuestal: Es una categoría presupuestaria que constituye un instrumento del Presupuesto por Resultados, y que es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos para lograr un Resultado Específico en la población y así contribuir al logro de un Resultado Final asociado a un objetivo de política pública. MEF (2017).

2.2.4.1. ELEMENTOS DE UN PROGRAMA PRESUPUESTAL:

Producto: es el conjunto de servicios y bienes destinados a una población objetivo denominado “población beneficiaria” para generar un cambio.

Acciones Comunes: Referido a los gastos administrativos exclusivos de un Programa Presupuestal (monitoreo del PP, gestión del PP).

Proyecto: Es una intervención que tiene temporalidad (inicio y fin), cuyo resultado es un producto final.

Actividad: Es la ejecución de un listado específico de insumos (bienes y servicios), que con otras actividades van a garantizar el cumplimiento de los denominados productos de los programas.

Indicador: Es un punto de referencia sobre el cumplimiento de las metas físicas y metas financieras de los programas presupuestales

Indicador: Es una concepción que define una medida sobre el nivel de logro en el resultado, los productos y/o actividades.

Meta: Definida como la proyección numérica de los indicadores

2.2.4.2. ELEMENTOS DE LA DIMENSIÓN: SEGUIMIENTO

Metas físicas: es la proyección numérica del indicador de producción física.

Metas financieras: es el valor monetario de las metas físicas

2.2.4.3. ELEMENTOS DE LA DIMENSIÓN: EVALUACIÓN

Diseño: Si el programa ha sido elaborado en base a los lineamientos del MEF.

Ejecución: El porcentaje de la ejecución presupuestal anual.

Eficiencia: Es la manera óptima de la utilización de los recursos financieros.

Eficacia: Es el cumplimiento de los objetivos planteados para obtener los resultados esperados.

Impacto en la población: Se realiza a través de encuestas aplicadas por el INEI.

2.2.4.4. ELEMENTOS DE LA DIMENSIÓN: INCENTIVOS A LA GESTIÓN

Compromisos de desempeño: Son la herramienta de incentivo a las Unidades Ejecutoras, transfiriéndoles recursos financieros adicionales por el cumplimiento de las metas delimitadas por el Ministerio de Educación.

2.2.5. PROGRAMAS PRESUPUESTALES EN EL SECTOR EDUCACIÓN

En nuestro país desde el año 2008 y a través de la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) del Ministerio de Economía y Finanzas se ha implementado los Programas Presupuestales en diversos sectores. Según el MEF, los programas presupuestales constituyen un instrumento de la estrategia del Presupuesto por Resultados, son la unidad de programación de las acciones de las

entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos para lograr un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un resultado final asociado a un objetivo de política pública. (MEF, 2017)

Para la implementación de dichos Programas Presupuestales en el sector educación se coordina con las diversas Entidades del Estado como los Pliegos, los Gobiernos Regionales y las Unidades Ejecutoras; en la Región Arequipa se coordina con la Gerencia Regional de Educación de Arequipa y las Unidades Ejecutoras: 300 Gerencia Regional de Educación, 302 Arequipa Norte y 303 Arequipa Sur.

Los Programas Presupuestales implementados desde el 2008 en el sector educación en una primera etapa y que ya han sido objeto de evaluación de parte del MEF:

- PELA (Programa estratégico de logros de aprendizaje)
- PRONAFCAP (Programa nacional de formación y capacitación permanente)
- PRONAMA (Programa nacional de movilización por la alfabetización)

En una segunda etapa tenemos los siguientes Programas Presupuestales:

- Programa Presupuestal 0051 (Prevención y tratamiento del consumo de drogas)
- Programa Presupuestal 0068 (Reducción de la vulnerabilidad y atención de emergencias por desastres)
- Programa Presupuestal 0090 (Logros de aprendizaje de estudiantes de la Educación Básica Regular)
- Programa Presupuestal 0091 (Incremento en el acceso de la población de 3 a 16 años a los servicios educativos públicos de la Educación Básica Regular)

- Programa Presupuestal 106 (Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva)
- Programa Presupuestal 107 (Mejora de la formación en carreras docentes en Institutos de Educación Superior no Universitaria)

2.2.6. PROGRAMA PRESUPUESTAL 106 “INCLUSIÓN DE NIÑOS, NIÑAS, Y JÓVENES CON DISCAPACIDAD EN LA EDUCACIÓN BÁSICA Y TÉCNICO PRODUCTIVA”.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) el Programa Presupuestal (PP) 106 nace como una iniciativa multisectorial del CONADIS para afrontar la problemática de las personas con discapacidad – PCD, debido a su complejidad cada sector lo afronta desde su propia intervención.

El Ministerio de Educación diseña el Programa Presupuestal 06 en el año 2012 con las estadísticas de la Encuesta Nacional Especializada de Discapacidad – ENEDIS 2012 considerando como público objetivo a los niños, niñas y jóvenes con discapacidad intelectual, visual, auditiva, motora o espectro autista de 0 a 29 años de edad que no han culminado la educación básica; es decir aquellos que están en el sistema educativo pero sin concluir su educación básica y aquellos que no están inmersos en él.

El Programa Presupuestal considera como problema específico la insuficiente inclusión en la Educación Básica y Técnico-Productiva de niños, niñas y jóvenes con discapacidad de 0 a 29 años de edad, y responde a causas como: la insuficiente

cantidad de personal especializado para la atención de las personas con discapacidad; insuficiente material, equipo y mobiliario educativo adaptado y/o específico a los tipos de discapacidad; limitada capacidad para la implementación de la política nacional de Educación Básica Especial – EBE; inadecuadas condiciones de accesibilidad de las instituciones educativas para PCD; limitada participación de la familia en el proceso educativo de las PCD; y, un limitado acceso de las PCD a servicios especializados adecuados a la diversidad productiva, cultural y geográfica.

Esta problemática se aprecia, en mayor o menor medida, en las diferentes modalidades de servicios educativos que ofrece el Estado, siendo estos los siguientes:

- Centros de Educación Básica Especial (CEBE): atiende a niños y jóvenes con discapacidad intelectual severa o multi-discapacidad de 3 a 20 años, e incluyen al SAANEE.
- SAANEE: Servicio de Apoyo y Asesoramiento para la Atención de Necesidades Educativas Especiales, son equipos de profesionales docentes y no docentes que ofrecen apoyo y asesoramiento a instituciones educativas de Educación Básica Regular, Educación Básica Alternativa y Educación para el Trabajo que atienden a los que tienen discapacidad leve o discapacidad moderada, y cuyas edades fluctúan entre 3 y 29 años.
- PRITE: Programas de Intervención Temprana: brindan atención educativa no escolarizada a los niños menores de 3 años que tienen el riesgo de adquirir una discapacidad, así como asesoramiento y apoyo a familias para contribuir a su desarrollo integral.

- CREBE: Centro de Recursos de la Educación Básica Especial, institución que brinda el soporte logístico a los CEBE, SAANEE y PRITE y soporte pedagógico a quienes participan en la atención de los estudiantes con discapacidad.

Para afrontar tal panorama se plantea una serie de intervenciones que en su conjunto buscarán disminuir la problemática antes mencionada en cada uno de los servicios educativos dirigidos a personas con discapacidad, siendo estas:

- Dotación de profesionales especializados en educación especial y oportunidades de especialización en educación especial con enfoque inclusivo.
- Dotación de material educativo, mobiliario y equipo adaptado y/o específico para la atención de personas con discapacidad.
- Asistencia técnica y coordinadores en EBE (apoyo al especialista en EBE) para la adecuada implementación de la política nacional de EBE en regiones.
- Acondicionamiento de instituciones educativas para la accesibilidad de PCD.
- Asistencia y acompañamiento a familias para la participación adecuada en el proceso educativo de PCD.
- Diseño y validación de modelos alternativos de servicios especializados en EBE accesibles y adecuados a la diversidad productiva, cultural y geográfica.

Frente a este contexto, el programa presupuestal considera sus productos a entregar en función a los tipos de servicios educativos antes descritos:

- Producto 1: Personas con discapacidad leve o moderada de 3 a 29 años de edad que acceden a IIEE publicas inclusivas.
- Producto 2: Personas con discapacidad severa o multi-discapacidad de 3 a 20 años de edad que acceden a centros de educación básica especial públicas – CEBE.
- Producto 3: Niños menores de 3 años con discapacidad o en riesgo de adquirirla que acceden a programas de intervención temprana - PRITE.

La siguiente es la estructura programática funcional para el año 2016, en ella se aprecia que institución realiza la ejecución principal de la actividad y quienes son las co-ejecutoras. MINEDU (2016).

TABLA N° 01: Estructura funcional programática 2016 del PP 106

Producto/ Actividad	Ejecutor Principal	Co-Ejecutoras
Producto 3000573 “Personas con discapacidad leve o moderada acceden a IIEE Publicas inclusivas con condiciones para su atención”		
Actividad: 5003164 “Dotación de materiales y equipos educativos para estudiantes de IIEE inclusivas”	MINEDU - DEBE	GORE/ DRE/ UGEL
Actividad: 5004302 “Contratación oportuna y pago de personal para atención de los Servicios de Apoyo a IIEE Inclusivas”	GORE/ DRE/ UGEL	
Actividad: 5004303 “Acondicionamiento de espacios en locales	GORE/	

de IIEE inclusivas”	DRE/ UGEL	
Actividad: 5004304 “Especialización a los profesionales de los Servicios de Apoyo a IIEE Inclusivas”	MINEDU - DEBE	
Actividad: 5004305 “Asistencia a familias de estudiantes de IIEE inclusivas para participación en proceso educativo”	GORE/ DRE/ UGEL	MINED U - DEBE
Producto 3000574 “Personas con discapacidad severa acceden a IIEE públicas especializadas con condiciones para su atención”		
Actividad: 5003165 “Mantenimiento y acondicionamiento de espacios en locales de los CEBE y CREBE”	GORE/ DRE/ UGEL	
Actividad: 5003166 “Dotación de materiales y equipos educativos para CEBE y CREBE”	MINEDU - DEBE	GORE/ DRE/ UGEL
Actividad: 5003173 “Especialización a los profesionales de los CEBE”	MINEDU - DEBE	
Actividad: 5004306 “Contratación oportuna y pago de personal para atención de CEBE”	GORE/ DRE/ UGEL	
Actividad: 5004307 “Asistencia a familias de estudiantes de CEBE para participación en proceso educativo”	GORE/ DRE/ UGEL	MINED U - DEBE
Actividad: 5005655 “Asistencia Técnica y Soporte para la Gestión Pedagógica e Institucional de CEBE”	MINEDU - DEBE	
Producto 3000575 “Niños menores de 3 años con discapacidad acceden a programas de intervención temprana con condiciones para su atención”		
Actividad: 5003168 “Mantenimiento y acondicionamiento de espacios en PRITE”	GORE/ DRE/ UGEL	
Actividad: 5003169 “Dotación de materiales y equipos	MINEDU -	GORE/

educativos para PRITE”	DEBE	DRE/ UGEL
Actividad: 5003170 “Especialización a los profesionales de los PRITE”	MINEDU - DEBE	
Actividad: 5003171 “Asistencia y acompañamiento a las familias de los niños en PRITE”	GORE/ DRE/ UGEL	MINED U - DEBE
Actividad: 5004308 “Contratación oportuna y pago de personal para atención de PRITE”	GORE/ DRE/ UGEL	
Actividad: 5005656 “Asistencia Técnica y Soporte para la Gestión Pedagógica e Institucional de PRITE”	MINEDU - DEBE	
Acción Común 3000001 “Acciones Comunes”		
Actividad: 5000276 “Gestión del Programa” (personal, servicios administrativos, coordinador en educación básica especial en DRE/UGEL, difusión, sensibilización e institucionalización de la política en EBE)	MINEDU - DEBE	GORE/ DRE/ UGEL
Actividad: 5005653 “Diseño y validación de Modelos de Intervención de CEBE-SAANEE en contextos rurales e indígenas”	MINEDU - DEBE	
Actividad: 5005654 “Diseño y validación de Modelos de Intervención de PRITE en contextos rurales e indígenas”	MINEDU - DEBE	

Fuente: Anexo 2 del PP 106 del MINEDU.

TABLA N° 02: ACTIVIDADES DEL PRODUCTO 573

Actividades: Dotación de materiales y equipos educativos para: estudiantes de

instituciones educativas inclusivas, CEBE-CREBE, y PRITE.

MINEDU (DEBE)	GORE (DRE/ UGEL)
<ul style="list-style-type: none"> - Adquisición, modulado, distribución y entrega de módulos de materiales, mobiliario y equipos a cada SAANEE, CEBE-CREBE-CENAREBE y PRITE. - Adquisición, modulado, distribución y entrega de materiales específicos a la discapacidad de los estudiantes de IIEE Inclusivas, CEBE y PRITE a través de los SAANEE, CEBE y PRITE. Adicionalmente se entregan guías metodológicas a los docentes para la atención de las discapacidades. - Organización y ejecución de talleres de capacitación a docentes y no docentes de SAANEE-IIEE Inclusivas, CEBE y PRITE, en el uso correcto de los materiales, mobiliario y equipos y en el uso de las guías metodológicas. - Realización del monitoreo, el primero para verificar que exista un espacio adecuado para el guardado del material educativo y el segundo y tercero para la entrega, recepción, uso y mantenimiento de los materiales, mobiliarios y equipos. 	<ul style="list-style-type: none"> - La DRE realiza un monitoreo para verificar exista un espacio adecuado para el guardado del material educativo, la entrega, recepción, uso y mantenimiento de materiales, mobiliario y equipos. - La UGEL realiza monitoreos, el primero para verificar exista un espacio adecuado para el guardado del material educativo, y el segundo y tercero para la entrega, recepción, uso y mantenimiento de los materiales, mobiliario y equipos.

Fuente: Anexo 2 del PP 106 del MINEDU.

TABLA N° 03: ACTIVIDADES DEL PRODUCTO 574

Actividades: Acondicionamiento de espacios en locales de instituciones educativas inclusivas / Mantenimiento y acondicionamiento de espacios en locales de CEBE-CREBE y PRITE	
MINEDU (DEBE)	GORE (DRE/ UGEL)
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración y difusión del módulo básico de “Acondicionamiento de Locales de Centros, Programas e Instituciones Educativas que atienden a estudiantes con discapacidad”, y de los “Lineamientos Técnicos del Modelo Pedagógico y Requerimientos de Espacios Arquitectónicos para los CEBE y PRITE”. - Difusión de la propuesta arquitectónica de acondicionamiento, requerimientos mínimos y costo de intervención según el nivel de accesibilidad. 	<p>El GORE a través de la DRE y/o UGEL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza el servicio de Diagnostico Técnico para Accesibilidad de las IIEE identificadas (IIEE Inclusiva, CEBE-CREBE, PRITE) determinando los acondicionamientos, especificaciones y costos. - Realiza el servicio de acondicionamiento de locales de IIEE Inclusiva/ CEBE/ CREBE/ PRITE. <p>La DRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza el monitoreo y supervisión de la ejecución de la obra, al intermedio y/o entrega. <p>La UGEL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza el monitoreo y supervisión de la ejecución de la obra, al intermedio y entrega. <p>El GORE a través de la DRE y/o UGEL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Paga los gastos de servicios básicos (agua, desagüe, luz, teléfono, internet) de los CEBE, CREBE y PRITE. - Adquiere y distribuye paquetes básicos de limpieza para las aulas y servicios higiénicos de los CEBE,

	<p>CREBE y PRITE.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adquiere y distribuye paquetes básicos de materiales de escritorio para uso administrativo en los CEBE, CREBE y PRITE.
--	--

Fuente: Anexo 2 del PP 106 del MINEDU.

TABLA N° 04: ACTIVIDADES COMUNES A PRODUCTO 573, 574 Y 575

Actividades: Asistencia a familias de IIEE Inclusivas, CEBE y PRITE para su participación en el proceso educativo.	
MINEDU (DEBE)	GORE (DRE/ UGEL)
<ul style="list-style-type: none"> - Organización, convocatoria y ejecución de capacitación en asistencia a familias, dirigido a directores, profesionales docentes y/o no docentes del SAANEE, CEBE, PRITE; especialistas EBE y coordinadores en EBE de DRE/UGEL; y residentes EBE. - Diseño, elaboración y distribución de materiales de capacitación (guías metodológicas para los profesionales y familiares). - Monitoreo del residente EBE y/o especialista DEBE de la implementación de las actividades (talleres) de asistencia 	<p>La UGEL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria a personal del SAANEE, CEBE y PRITE, especialistas EBE y coordinadores en EBE de la DRE y UGEL para la capacitación en asistencia a familias. <p>El SAANEE/ CEBE/ PRITE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del plan de trabajo con familias, considerando tres talleres como mínimo. - Organización, convocatoria y ejecución de taller de réplica de capacitación en asistencia a familias a directores de IIEE Inclusivas (SAANEE) - Organización y ejecución de talleres en asistencia a familias. <p>La DRE/UGEL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adquiere y distribuye kit de materiales para cada

<p>a familias realizadas por el SAANEE, CEBE y/o PRITE.</p>	<p>taller (SAANEE/ IIEE Inclusiva/CEBE/ PRITE)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Especialista EBE de la DRE realiza un monitoreo a la implementación de las actividades (talleres) de asistencia a familias. - Especialista EBE de la UGEL realiza tres monitoreos a la implementación de las actividades (talleres) de asistencia a familias. - Organizan, programan y ejecutan campañas de sensibilización para revalorar a las personas con discapacidad. - Adquieren paquetes de insumos para cada campaña de sensibilización. - La DRE organiza tres campañas y las UGEL organizan dos campañas.
---	---

Fuente: Anexo 2 del PP 106 del MINEDU.

TABLA N° 05: ACTIVIDADES COMUNES A PRODUCTO 573, 574 Y 575

Actividades: Especialización a los profesionales de los CEBE-SAANEE y PRITE		
MINEDU (DEBE)	INSTITUCIÓN FORMADORA	GORE (DRE/ UGEL)
<ul style="list-style-type: none"> - Organiza y ejecuta programas de especialización en EBE a los profesionales docentes de los CEBE-SAANEE y PRITE que atienden a PCD. - Elabora el TDR (malla curricular, estrategia, recursos, materiales y evaluación) del programa de segunda 	<ul style="list-style-type: none"> - Difusión del programa a nivel regional. - Convocatoria, selección y matrícula de los docentes del CEBE-SAANEE y PRITE. - Implementación del programa de segunda 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en el monitoreo, supervisión y evaluación de la ejecución de la segunda especialidad.

<p>especialidad y los requisitos de la institución formadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convocatoria, selección y contratación de las instituciones formadoras de educación superior. - Difusión del programa en las UGEL, DRE, Gerencia Regional Educativa, entre otras. - Monitoreo, supervisión y evaluación de la ejecución de la segunda especialidad. 	<p>especialidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentación de los informes técnicos, pedagógicos y administrativos del servicio. - Entrega de las calificaciones a los participantes. 	
---	---	--

Fuente: Anexo 2 del PP 106 del MINEDU.

TABLA N° 06: ACTIVIDADES COMUNES A PRODUCTO 573, 574 Y 575

Actividades: Contratación oportuna y pago de personal para atención los CEBE-SAANEE y PRITE	
MINEDU (DEBE)	GORE (DRE/ UGEL)
<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de perfil y lineamientos normativos para la contratación y nombramiento de profesionales docentes y no docentes (nombrados y contratados) de los CEBE-SAANEE y PRITE. 	<p>La DRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación de estudiantes de 3 a 20 años con discapacidad severa o multidiscapacidad atendidos y no atendidos y de niños menores de 3 años con discapacidad o en riesgo de adquirirla atendidos y no atendidos, y definición de la necesidad de personal. - Elaboración de expedientes técnicos para la ampliación de la cobertura de plazas según necesidades del CEBE-SAANEE y PRITE. <p>La UGEL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asignación de plazas a CEBE-SAANEE y PRITE de acuerdo a

	<p>los criterios de selección y contratación (cuadro de méritos) de nombrado/ contratado.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Emisión de acta de adjudicación y formalización bajo resolución de contrato.
Actividades: Asistencia Técnica y Soporte para la Gestión Pedagógica e Institucional de CEBE-SAANEE y PRITE	
MINEDU (DEBE)	GORE (DRE/ UGEL)
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de lineamientos y contenidos para la asistencia técnica. - Selección y contratación de asistentes técnicos EBE para dar la asistencia técnica. - Diseño y reproducción de instrumentos pedagógicos y de gestión para especialistas, coordinadores y residentes EBE y personal de CEBE-SANEE y PRITE. - Capacitación a especialistas, coordinadores y residentes EBE. - Asistentes técnicos EBE brindan asistencia técnica a DRE/UGEL, CEBE-SAANEE y PRITE. - Residentes EBE replican taller de capacitación al personal del CEBE-SAANEE y PRITE - Residentes EBE brindan asistencia técnica a CEBE-SAANEE y PRITE. - Monitoreo y supervisión (una vez a cada región) al taller de réplica y a los CEBE/ PRITE en la implementación de los instrumentos pedagógicos y de gestión. 	<p>La DRE/ UGEL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Especialistas EBE (DRE/UGEL) replican taller de capacitación al personal del CEBE-SAANEE y PRITE. - Especialistas EBE (DRE/UGEL) brindan asistencia técnica a CEBE-SAANEE y PRITE. - Especialistas EBE (DRE/UGEL) monitorea y supervisa (una vez mínimo a cada CEBE/ PRITE) e informa de las actividades. <p>CEBE/ PRITE</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementación de instrumentos pedagógicos y de gestión.

Fuente: Anexo 2 del PP 106 del MINEDU.

TABLA N° 07: ACCIONES COMUNES DEL PP 106

Actividades: Gestión del programa	
MINEDU (DEBE)	GORE (DRE/ UGEL)
<ul style="list-style-type: none"> - Soporte técnico a la ejecución de acciones orientadas al desarrollo, implementación y cumplimiento de política educativa con enfoque inclusivo. - Gestión de sistemas de información y monitoreo de PCD - Contratación de especialistas para DEBE. - Contratación de un residente EBE para cada región. - Servicios administrativos de DEBE y CENAREBE. - Sensibilización, difusión e institucionalización de la política en educación básica especial. - Elaboración y producción de materiales para la sensibilización, difusión e institucionalización de la política nacional en EBE. - Seguimiento, monitoreo y evaluación de las actividades del PP y de la política en EBE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación de coordinadores en Educación Básica Especial por cada DRE y UGEL.

Fuente: Anexo 2 del PP 106 del MINEDU.

2.2.7. NIVEL DE INTERVENCIÓN: CENTROS DE EDUCACIÓN BÁSICA ESPECIAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 302 AREQUIPA NORTE:

TABLA N° 08

CEBES

UGEL NORTE	UGEL LA JOYA	UGEL CAYLLOMA
GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN PÚBLICA	GESTIÓN PÚBLICA
Polivalente	Ciudad Majes	Chivay
CERCIA		Yanque
Paul Harris		Cabanaconde
		Callalli
		Caylloma
GESTIÓN PÚBLICA PRIVADA (CONVENIO)	GESTIÓN PÚBLICA PRIVADA (CONVENIO)	GESTIÓN PÚBLICA PRIVADA (CONVENIO)
CRIP San Juan de Dios	Los Ángeles de Bárbara	
Nuestra Señora del Pilar		
Nuestra Señora de la Candelaria		

Fuente: Elaboración propia

2.2.8. PRESUPUESTO DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL 106 – AÑO 2016:

TABLA N° 09

CATEGORÍA	PIA	PIM	GIRADO	EJECUCIÓN
PRESUPUESTAL	(Presupuesto	(Presupuesto		ANUAL %

	Institucional de Apertura)	Institucional Modificado)		
106	3,784,045	4,194,469	4,122,396	98.5 %

Fuente: Elaboración propia a partir de la Consulta Amigable del MEF

2.3. UNIDAD EJECUTORA 302 AREQUIPA NORTE

2.3.1. HISTORIA DE LA UNIDAD EJECUTORA 302 AREQUIPA NORTE

La Unidad de Gestión Educativa Local Arequipa Norte, fue creada como Zona de Educación de Arequipa en el año 1980, con Resolución Sectorial N° 082-91-GRA/SRAS el 13 de mayo de 1991.

El año 2002 a través de la Ley de presupuesto del sector público N° 27573 para el 2002 se faculta en la sexta disposición transitoria a los ministerios de Estado la reestructuración Organizacional y Presupuestaria de las Regiones Sectoriales a cargo de los concejos transitorios de Administración Regional CTAR's. El Ministerio de Educación en el marco de la citada norma legal aprueba con el decreto supremo N° 015-2001-ED., el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa Local en el cual dispone la reestructuración de los órganos intermedios regionalizados para realizar su adecuación organizacional y que las Direcciones de Educación son órganos desconcentrados de los concejos transitorios de Administración Regional encargadas de ejecutar, orientar, supervisar y evaluar las acciones que en materia

educativa les corresponde, conforme lo establece la Ley Marco de Descentralización y el Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones Regionales de los CTAR's aprobado por D.S. N° 010-98-PRES.

Mediante Resolución Suprema N° 204-2002-ED. de fecha 19-12-2002, se resuelve aprobar el organigrama y el cuadro para asignación de personal (CAP) de las Direcciones Regionales de Educación Direcciones Regionales de Educación y sus respectivas Unidades de Gestión Educativa Local.

Asimismo en el Decreto Supremo N° 015-2002-ED. Se establece el Reglamento de Organizaciones y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa Local. Dicho documento establece que las Unidades de Gestión Educativa local son órganos desconcentrados de las Direcciones Regionales de Educación y proporcionan soporte administrativo, institucional, pedagógico, Reglamento de Organizaciones y Funciones de las Direcciones Regionales de Educación y de las Unidades de Gestión Educativa, en su naturaleza y fines resuelve que las Unidades de Gestión Educativa son órganos desconcentrados de las Direcciones Regionales de Educación y proporciona el soporte técnico, pedagógico, institucional y técnico a los centros educativos y programas que se encuentran dentro de su ámbito jurisdiccional orientado a un servicio educativo de calidad.

2.3.2. AMBITO DE LA UNIDAD EJECUTORA 302 AREQUIPA NORTE

El ámbito de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Arequipa Norte comprende:

- La UGEL Norte (provincia de Arequipa, distritos de Cayma, Cerro Colorado, Uchumayo, Cercado, Sachaca, Tiabaya, Yanahuara y Yura)
- La UGEL La Joya (distrito de La Joya)
- La UGEL Caylloma (provincia de Caylloma).

2.3.3. PERSONAL DE LA UNIDAD EJECUTORA 302 AREQUIPA NORTE

La Unidad Ejecutora 302 según el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) cuenta con 53 trabajadores, pero ya que abarca a la UGEL Caylloma y la UGEL La Joya requiere de más personal razón por la cual se han realizado destagues (25) y se ha realizado la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de 20 trabajadores el año 2016; distribuidos de la siguiente manera en las diferentes Unidades Orgánicas:

TABLA N° 10

N°	UNIDAD ORGÁNICA	DENOMINACIÓN	CAP	DESTACADOS	CAS
1	Órgano de	Dirección	05	03	01

	Dirección				
2	Órgano de Línea	Área de Gestión Pedagógica	15	03	
		Área de Gestión Institucional	08		03
3	Órgano de Apoyo	Área de Administración	18	17	14
4	Órgano de Asesoramiento	Área de Asesoría Jurídica	03	02	02
5	Órgano de Control Institucional	Área de Auditoría Interna	04		
		SUBTOTAL	53	25	20
				TOTAL	98

Fuente: Organigrama de la UE 302 Arequipa Norte del 2016.

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis General:

El clima organizacional influye en la implementación del Programa Presupuestal 106 “Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva” en la UE 302 Arequipa Norte en el año 2016.

3.1.2 Hipótesis Específicas:

El clima organizacional según las nueve dimensiones es regular en la UE Arequipa Norte en el año 2016.

El nivel de implementación del Programa Presupuestal 106 “Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva” es regular en la UE 302 Arequipa Norte en el año 2016.

3.2 VARIABLES

3.2.1 Variable Dependiente

3.2.1.1 Denominación de la Variable

Implementación de Presupuesto por Resultados

3.2.1.2 Indicadores

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL DE LA VARIABLE
Implementación de Presupuesto por Resultados	Programa	✓ Producto	Alta Media Baja
	Presupuestal	✓ Acciones comunes	
		✓ Proyecto	
		✓ Actividad	
		✓ Indicador	
		✓ Meta	
	Seguimiento	✓ Metas físicas	
		✓ Metas financieras	
	Evaluación	✓ Diseño	
		✓ Ejecución	
		✓ Eficiencia	
		✓ Eficacia	
		✓ Impacto en la población	
	Incentivos a la Gestión	✓ Compromiso de Desempeño	

3.2.1.3 Escala de Medición

Escala de Implementación del Programa Presupuestal 106 (elaboración propia)

3.2.2 Variable Independiente

3.2.2.1 Denominación de la Variable

Clima Organizacional

3.2.2.2 Indicadores

DIMENSIONES	INDICADORES
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cumplimiento de las reglas y procedimientos. ✓ Definición de obligaciones, tareas y políticas. ✓ Nivel de toma de decisiones.
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromiso de los trabajadores ✓ Estado de excelencia ✓ Alto grado de lealtad y flexibilidad
Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reconocimiento
Riesgo	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cálculo de toma de decisiones ✓ Retos que se plantea la entidad
Calor	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Buenas relaciones en grupos de trabajo

Apoyo	✓ Ayuda positiva entre los integrantes
Estándares de Desempeño	✓ Nivel de desempeño ✓ Definición de estándares de desempeño dentro de la entidad ✓ Expectativas de actuación de los trabajadores de la entidad
Conflicto	✓ Grado de tolerancia de la diversidad de puntos de vista ✓ Efectividad en la integración dentro de la entidad
Identidad	✓ Importancia del nivel de lealtad hacia la entidad ✓ Grado de identificación con la entidad

3.2.2.3 Escala de Medición

Escala de Clima organizacional de Litwin y Stringer, modificada por Dávila y Romero (2008).

3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

De Tipo Correlacional

3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Diseño No Experimental, Transeccional

3.5 AMBITO DE ESTUDIO

Se desarrolla en las siguientes Áreas: Dirección, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Gestión Administrativa y Asesoría Jurídica de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte, quienes atienden a diversos usuarios del ámbito de la provincia de Arequipa, del distrito de La Joya y la provincia de Caylloma. La atención es de lunes a viernes de 8.00 a.m. hasta las 3.30 p.m.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1 Unidad de Estudio

La investigación se va a realizar en la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte que cuenta con trabajadores de diferentes carreras profesionales (profesores, administradores, economistas, contadores, arquitectos, ingenieros, abogados, estadístico, técnicos, secretarias, etc.) dependiendo del área de trabajo: Área de Dirección, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Gestión Administrativa, y Asesoría Jurídica.

3.6.2 Población

La población está compuesta por 98 trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte en el año fiscal 2016, según la información proporcionada por la Oficina de Personal (CAP, Destacados y CAS).

3.6.3 Muestra

La muestra está conformada por 40 trabajadores (varones y mujeres) de las siguientes Áreas: Dirección, Gestión Administrativa, Gestión Institucional, Gestión Pedagógica y Asesoría Jurídica que cumplen funciones en la implementación y ejecución de los Programas Presupuestales.

TABLA N° 11

N°	UNIDAD ORGÁNICA	DENOMINACIÓN	N° DE TRABAJADORES
1	Órgano de Dirección	Dirección	02
2	Órgano de Línea	Área de Gestión Pedagógica	07
		Área de Gestión Institucional	13
3	Órgano de Apoyo	Área de Administración	17
4	Órgano de Asesoramiento	Área de Asesoría Jurídica	01
5	Órgano de Control Institucional	Área de Auditoría Interna	00
		TOTAL	40

Fuente: Elaboración propia

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- ✓ Trabajadores de las siguientes Áreas: Dirección, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Gestión Administrativa y Asesoría Jurídica cuyas funciones están

relacionadas con la implementación y ejecución de los Programas Presupuestales.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- ✓ Practicantes
- ✓ Trabajadores de las Áreas de Dirección, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Gestión Administrativa y Asesoría Jurídica cuyas funciones no estén relacionadas con la implementación y ejecución de los Programas Presupuestales.

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1 Técnica

La Encuesta

3.7.2 Instrumentos

- Escala de Clima organizacional de Litwin y Stringer, modificada por Dávila y romero (2008).
- Escala de Implementación del Programa Presupuestal 106 (elaboración propia)

CAPÍTULO IV

4. LOS RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Se presentó una solicitud al Director de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte para la aprobación de la aplicación de los instrumentos en las Áreas de Dirección, de Gestión Administrativa, de Gestión Institucional, de Gestión Pedagógica y de Asesoría Jurídica; se aplicó los dos instrumentos en horario de trabajo (8.00 a.m. – 3.30 pm.)

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para responder a las preguntas formuladas en el presente trabajo de investigación, se analizó y procesó estadísticamente la información levantada. Se tabularon los datos para un análisis directo, se crearon tablas de frecuencia, así como su representación gráfica acorde al estudio de las variables.

Para la tabulación y el procesamiento de datos se usó el paquete estadístico SPSS versión 20. Para la comprobación de la hipótesis se utilizó el análisis de correlación de Pearson y mediante este proceso se mostrará la relación que existe entre las variables analizadas.

4.3. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EJECUTORA 302

AREQUIPA NORTE

TABLA N° 12

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Deficiente	6	15,00
Regular	26	65, 00
Muy Bueno	8	20, 00
Total	40	100, 00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 01

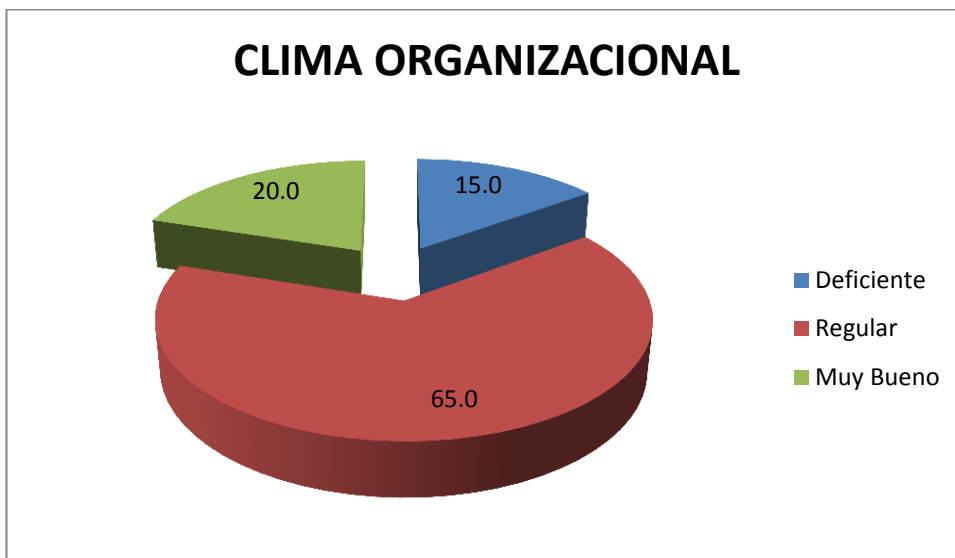


Figura N° 01: Clima organizacional

Fuente: Elaboración propia

Respecto al clima organizacional en la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte el 65,00% (26 trabajadores) afirman que es “regular”, el 20,00% (8 trabajadores) afirman que es “muy buena” y sólo 6 trabajadores (15,00%) manifiestan que es “deficiente”.

CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN DIMENSIONES

DIMENSIÓN: ESTRUCTURA

TABLA N° 13

CATEGORÍA	f	%
Deficiente	0	0,00
Regular	21	52,50
Muy buena	19	47,50
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 02

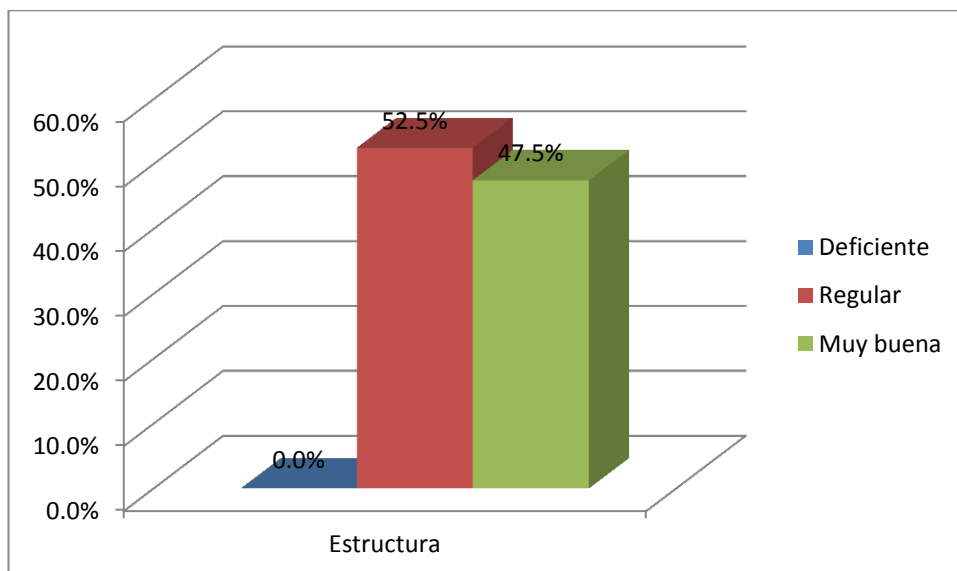


Figura N° 02: Dimensión Estructura

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión de Estructura, el 52,5 % (21) afirman que es regular y el 47,5% (19) afirma que es muy buena; referida al cumplimiento de reglas y procedimientos, a la delimitación de las funciones, a la jerarquía institucional y al conocimiento de las políticas de la organización.

DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD

TABLA N° 14

CATEGORÍA	f	%
Deficiente	2	5,00
Regular	34	85,00
Muy buena	4	10,00
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 03

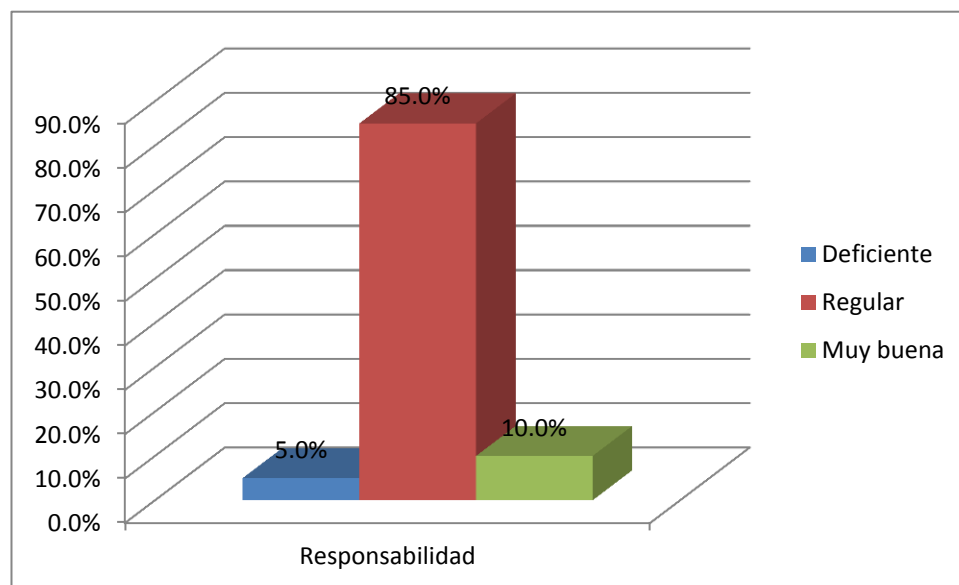


Figura N° 03: Dimensión Responsabilidad

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión de Responsabilidad, el 85% (34) afirman que es regular referido al compromiso de los trabajadores y a su iniciativa para resolver los problemas en la entidad, el 10% (4) indican que es muy buena, que existe mucha responsabilidad del trabajador con la entidad y el 5%(2) indican que es deficiente respecto a que el superior verifica el trabajo realizado.

DIMENSIÓN: RECOMPENSA

TABLA N° 15

Categoría	f	%
Deficiente	0	0,00
Regular	37	92,50
Muybuena	3	7,50
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 04

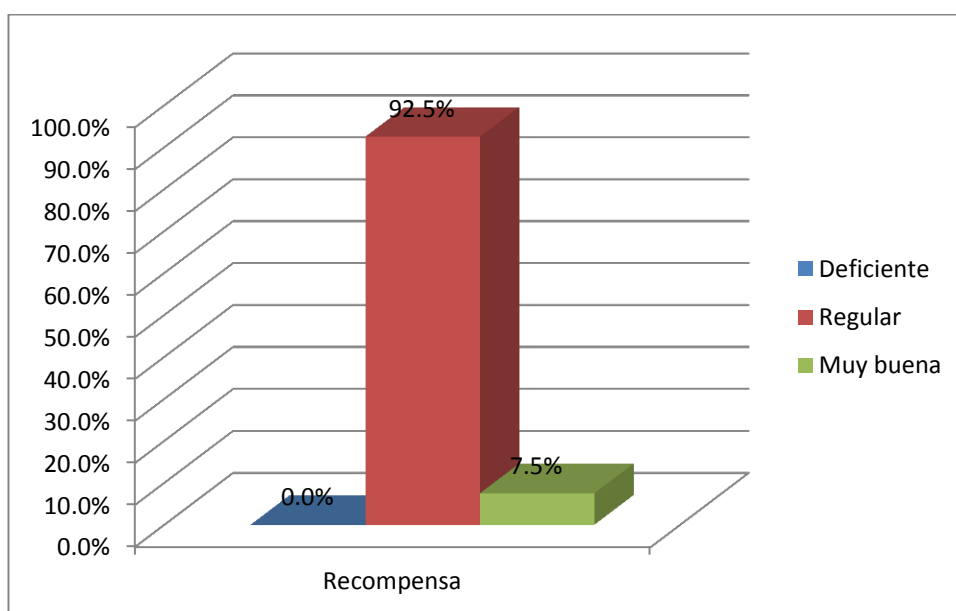


Figura N° 04: Dimensión Recompensa

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión Recompensa, el 92,50% (37) afirman que es regular, sienten que su trabajo no es reconocido ni premiado y que cuando cometen un error son sancionados y sólo el 7,50% (3) afirman que es muy buena, que la entidad sí reconoce y premia su desempeño; ningún trabajador manifiesta que es deficiente.

DIMENSIÓN: RIESGO

TABLA N° 16

CATEGORÍA	f	%
Deficiente	2	5,00
Regular	32	80,00
Muy buena	6	15,00
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 05

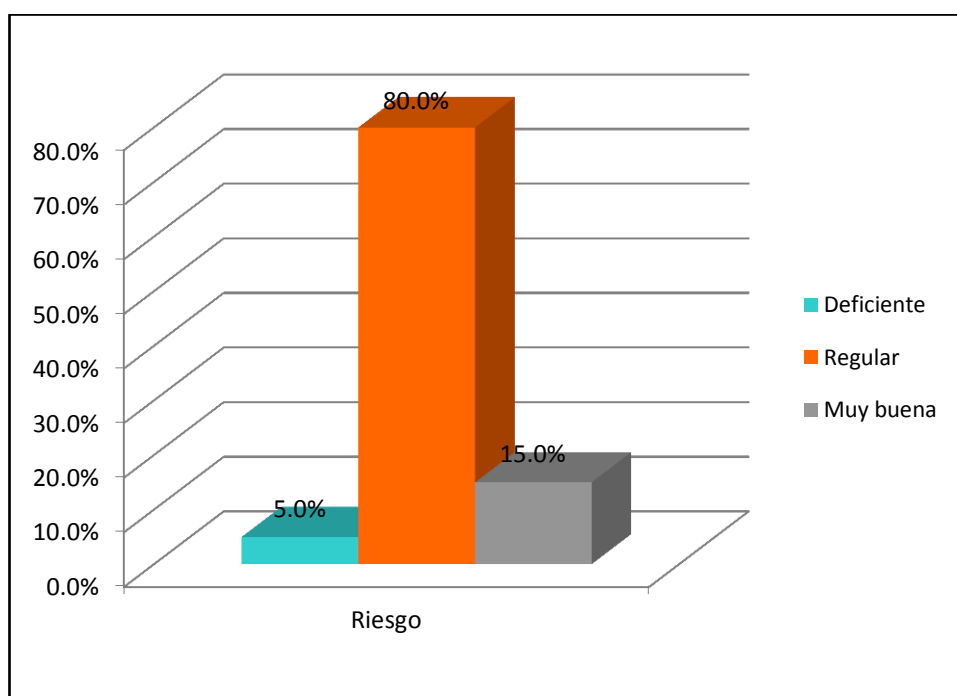


Figura N° 05: Dimensión Riesgo

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión Riesgo, el 80% (32) aseveran que es regular, que en la entidad no se han tomado riesgos en los momentos oportunos y que no se han tomado riesgos grandes para estar delante de otras ejecutoras, el 15% (6) afirma que es muy buena y el 5%(2) afirman que es deficiente, que no se toman riesgos y que la entidad no se arriesga por una buena idea.

DIMENSIÓN: CALOR

TABLA N° 17

CATEGORÍA	f	%
Deficiente	6	15,00
Regular	22	55,00
Muy buena	12	30,00
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 06

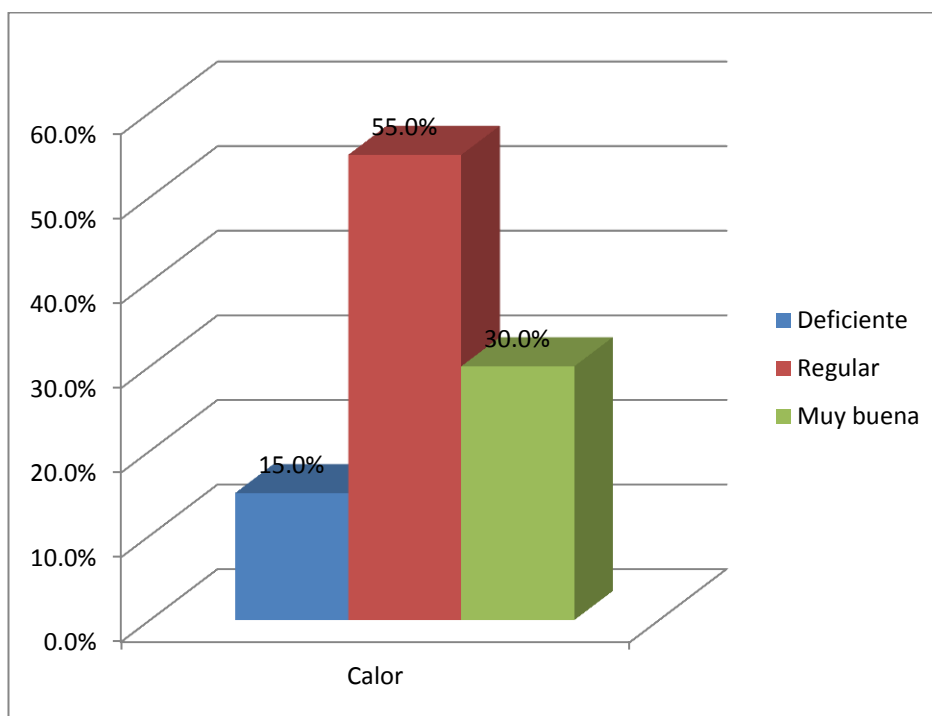


Figura N° 06: Dimensión Calor

Fuente: Elaboración propia.

En referencia a la dimensión Calor, el 55 %(22) afirman que es regular, que en la entidad no prevalece una atmósfera amistosa, que no todas las relaciones jefe – trabajador son agradables y que el clima de trabajo tiene tensiones, en cambio el 30% (12) es muy buena, manifiestan que sí trabajan en una atmósfera amistosa y hay clima de trabajo agradable y sin tensiones, frente al 15% (6) indican que es deficiente; perciben que es pésima la atmósfera de trabajo y que las relaciones jefe – trabajador no son agradables.

DIMENSIÓN: APOYO

TABLA N° 18

CATEGORÍA	f	%
Deficiente	2	5,00
Regular	27	67,50
Muy buena	11	27,50
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 07

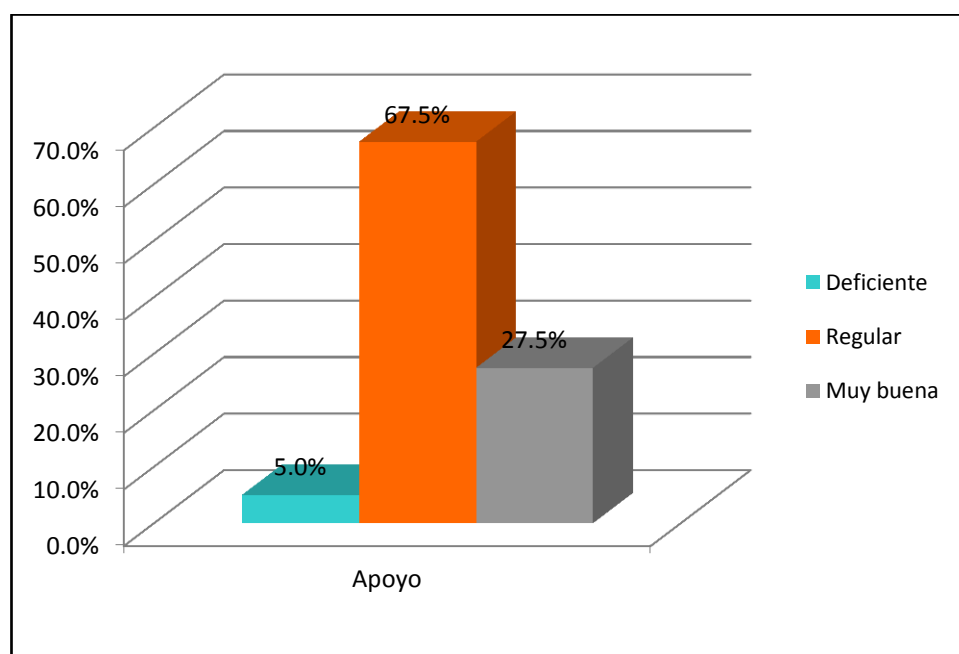


Figura N° 07: Dimensión Apoyo

Fuente: Elaboración propia.

En referencia a la dimensión Apoyo, el 67,50% (27) afirman que es regular, que en la entidad se exige un rendimiento alto y que no cuentan con el apoyo de sus compañeros de otras Áreas para un buen desempeño laboral, el 27,50% (11) afirman que es muy buena, que si cuentan con el apoyo de los compañeros y de los Jefes, afirman que el Director sí cree que si los trabajadores están contentos la productividad marchará bien y el 5,0% (2) indicó que es deficiente, que no cuentan con el apoyo de sus compañeros, de sus jefes y que lo más importante es mantener buenas relaciones con los compañeros al margen de demostrar un buen desempeño laboral.

DIMENSIÓN: ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO

TABLA N° 19

CATEGORÍA	f	%
Deficiente		0,00
Regular	21	52,50
Muy buena	19	47,50
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 08

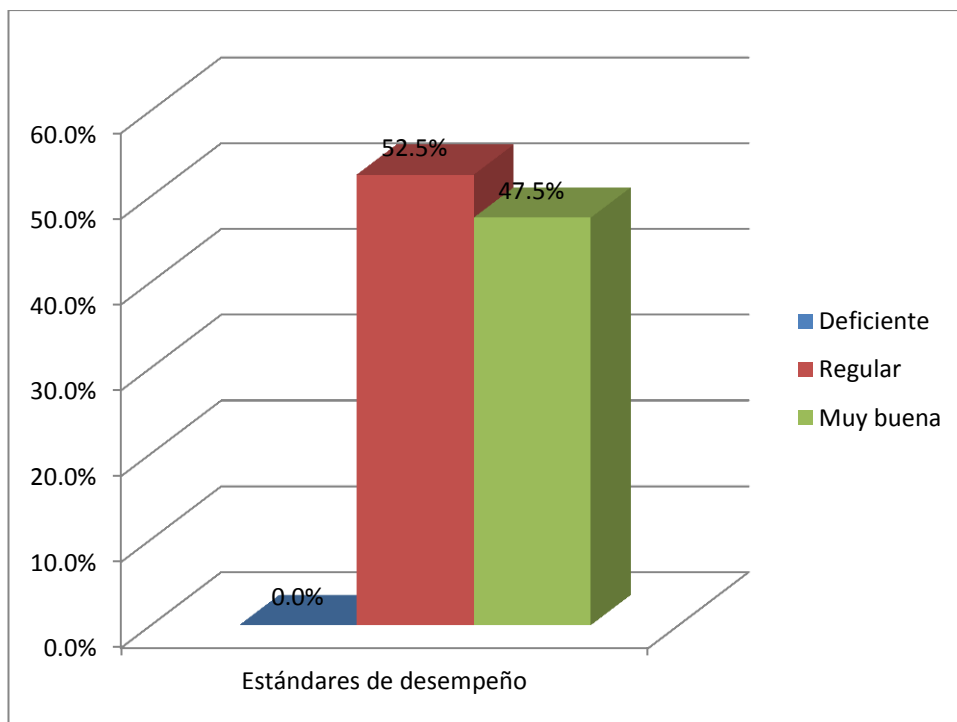


Figura N° 08: Estándares de Desempeño

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión Estándares de desempeño el 52,50% (21) afirman que es regular su desempeño porque los compañeros no confían verdaderamente uno en el otro; el 47,50 % (19) afirman que es muy buena, que se sienten orgullosos de su desempeño, ningún trabajador manifiesta que su desempeño sea deficiente.

DIMENSIÓN: CONFLICTO

TABLA N° 20

CATEGORÍA	f	%
Deficiente	2	5,00
Regular	32	80,00
Muy buena	6	15,00
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 09

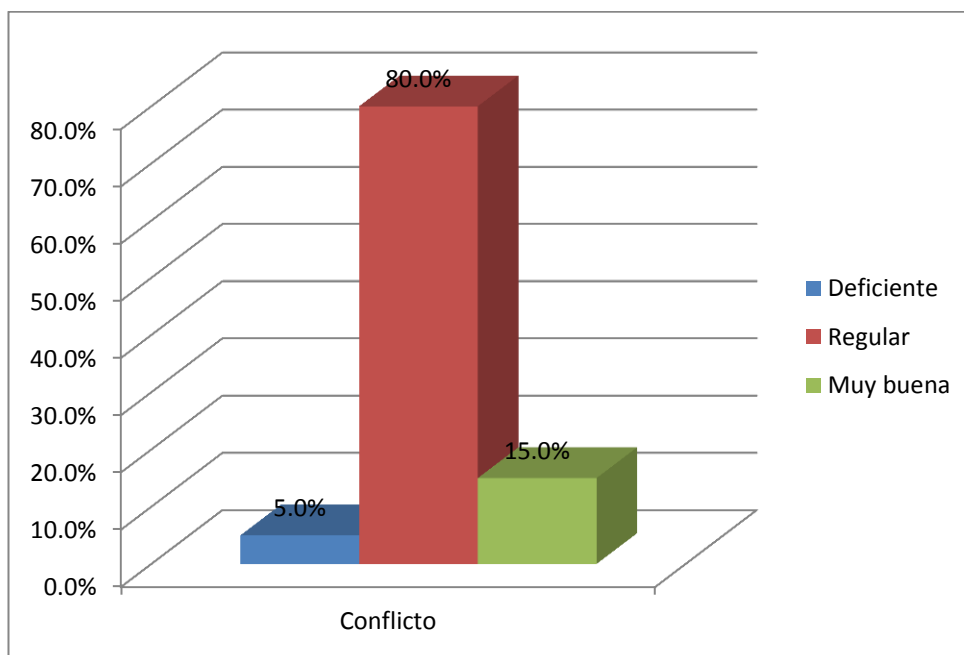


Figura N° 09: Dimensión Conflicto

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la dimensión Conflicto, el 80% (32) afirman que es regular porque en la entidad muchas veces mantenerse callado es lo adecuado para evitar desavenencias, el 15% (6) afirman que es muy buena debido a que la actitud de los jefes es que el conflicto entre áreas puede ser saludable y que pueden decir lo que piensan aunque no estén de acuerdo con los jefes; un 5% (2) afirman que es deficiente, referido a que los jefes buscan estimular las discusiones abiertas entre los trabajadores.

DIMENSIÓN: IDENTIDAD

TABLA N° 21

CATEGORÍA	f	%
Deficiente		0,00
Regular	26	65,00
Muy buena	14	35,00
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 10

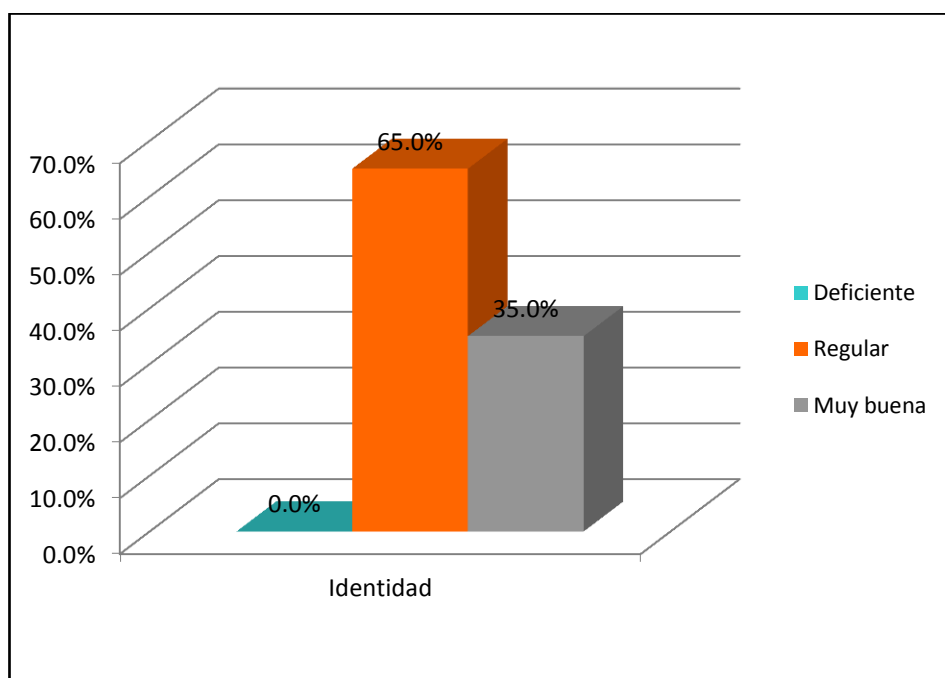


Figura N° 10: Dimensión Identidad

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión Identidad, el 65% (26) refieren que es regular debido a que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la entidad y que cada cual se preocupa por sus propios intereses, frente al 35% (14) que afirman que es muy buena porque se sienten orgullosos de pertenecer a ésta entidad.

IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL 106

“Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva”

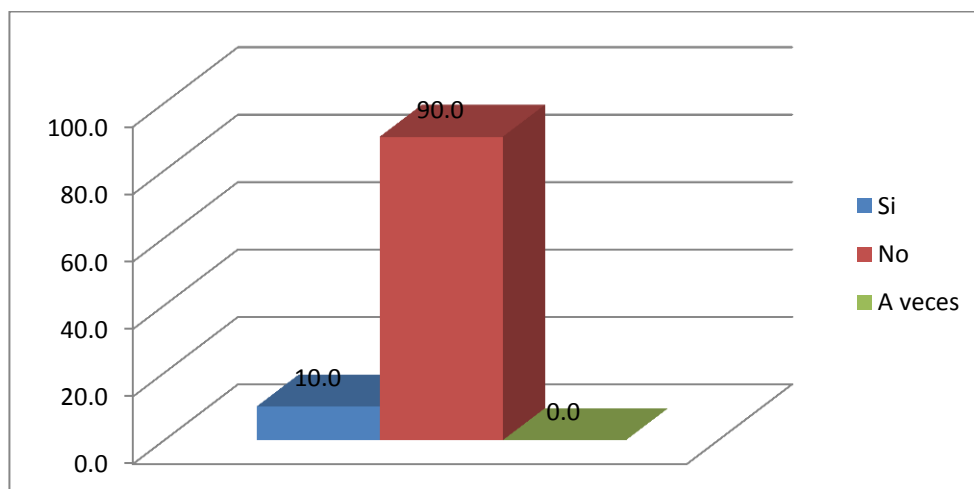
PREGUNTA 1: En el año 2016 ¿ha recibido usted capacitación o asistencia técnica respecto a la implementación del Programa Presupuestal 106 de parte del MINEDU?

TABLA N° 22

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	10,00
No	36	90,00
A veces		
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 11



Fuente: Elaboración propia

El 90% de los trabajadores (36) manifiestan que no han recibido capacitación o asistencia técnica de parte del MINEDU respecto a la implementación del Programa Presupuestal 106 y sólo el 10%, 4 trabajadores manifiestan que sí, que son los trabajadores del Área de AGI (finanzas, presupuesto y dirección).

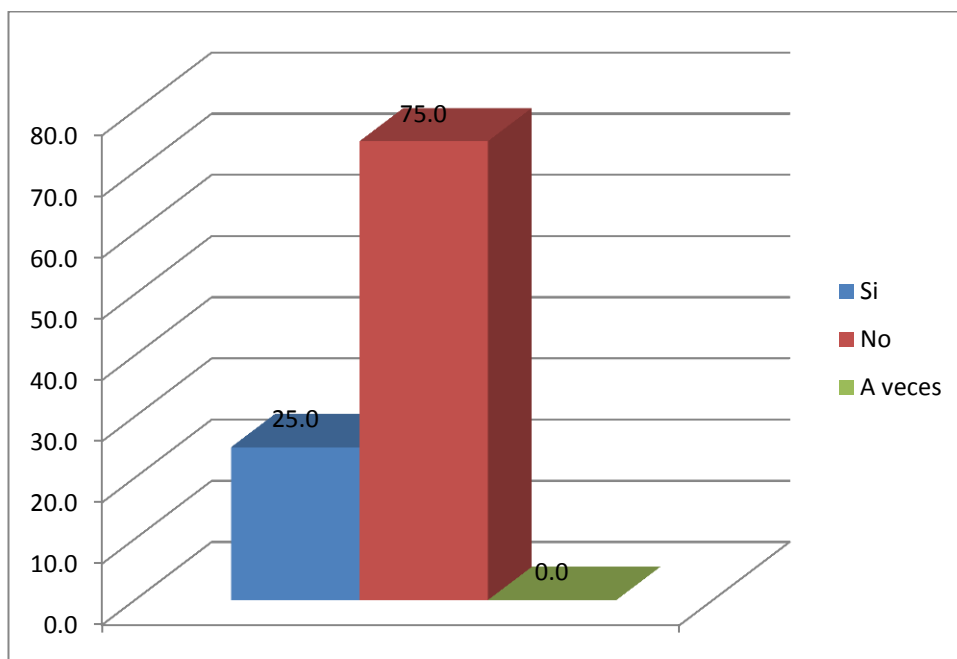
PREGUNTA 2: En el año 2016 ¿ha recibido alguna capacitación específica de parte de la Unidad Ejecutora sobre el Programa Presupuestal 106?

TABLA N° 23

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	10	25,00
No	30	75,00
A veces		
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 12



Fuente: Elaboración propia.

El 75% (30 trabajadores) afirma que no ha recibido ninguna capacitación específica de parte de la Unidad Ejecutora frente al 25% (10 trabajadores) que manifiestan que sí han recibido la capacitación de las Jefaturas del Área de Gestión Institucional y de gestión Administrativa; ya que son los directamente encargados de la implementación y ejecución del Programa Presupuestal 106.

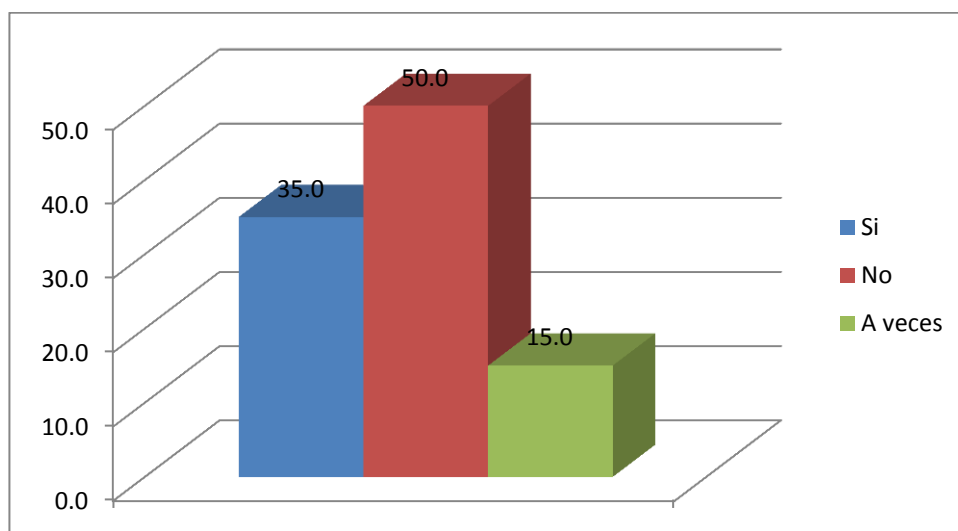
PREGUNTA 3: La Especialista del Programa Presupuestal 106 le ha brindado capacitación y/o asistencia técnica respecto a los Productos, Actividades, Indicadores y Metas para que usted pueda realizar adecuadamente su trabajo?

TABLA N° 24

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	14	35,00
No	20	50,00
A veces	6	15,00
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 13



Fuente: Elaboración propia.

El 50% de los trabajadores de las diferentes áreas (20) afirman que no han recibido ningún tipo de capacitación y/o asistencia técnica sobre el Programa Presupuestal 106 de parte de la Especialista y el 35% (14 trabajadores) afirman que sí han recibido capacitación, ya que son los directamente encargados de la implementación y ejecución y el 15% (6 trabajadores) indican que a veces.

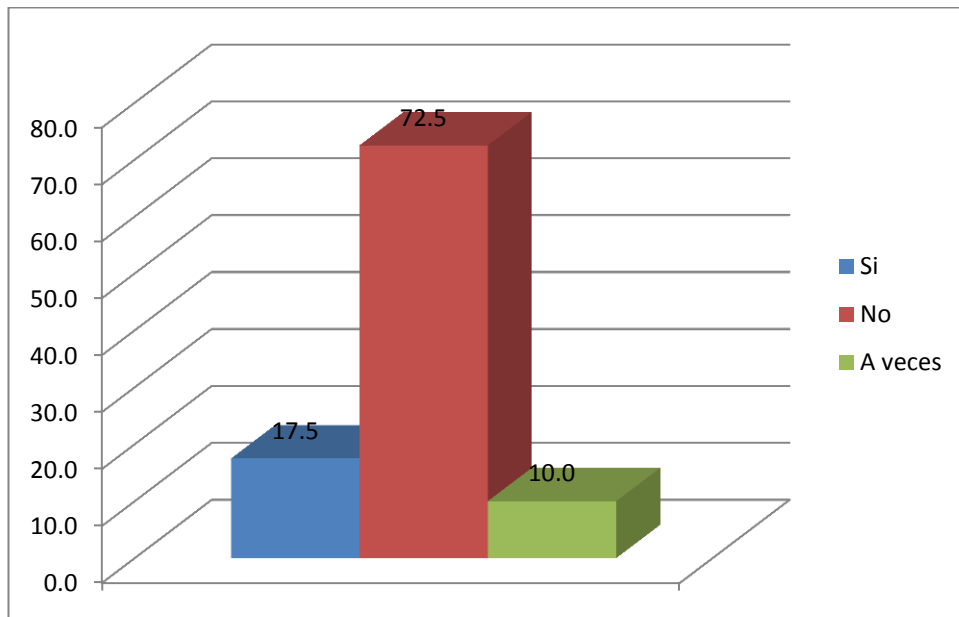
PREGUNTA 4: Cuando a su Área llega un documento acerca de la ejecución de alguna actividad del Programa Presupuestal 106, le adjuntan una Ayuda Memoria?

TABLA N° 25

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	4	10,00
No	29	72,50
A veces	7	17,50
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 14



Fuente: Elaboración propia.

El 72,50% (29 trabajadores) indican que no les adjuntan una ayuda memoria para realizar sus labores de acuerdo a los procedimientos establecidos, el 17,50% (7 trabajadores) indican que a veces les hacen entrega de una ayuda memoria y sólo el 10% (4 trabajadores) afirman que sí les adjuntan una ayuda memoria para realizar su trabajo.

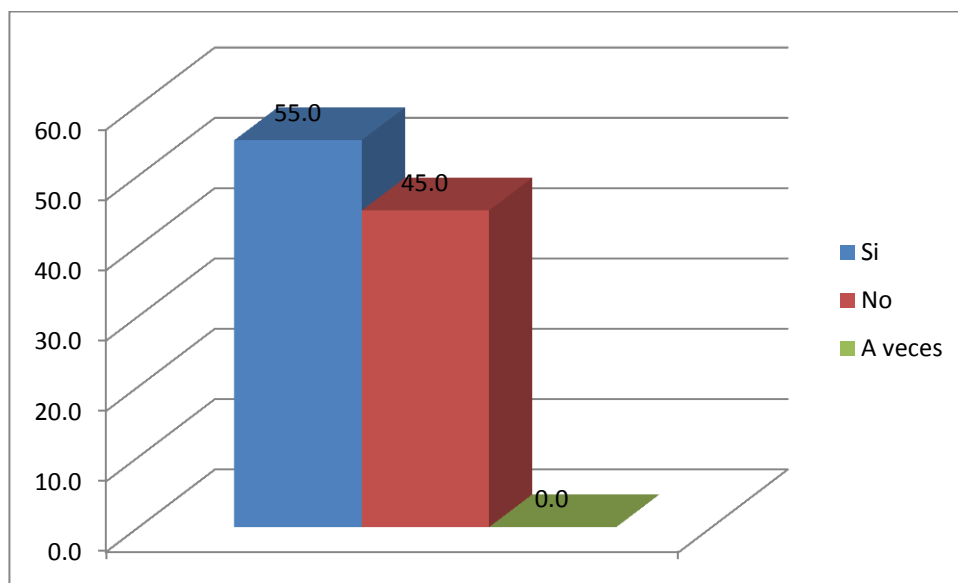
PREGUNTA 5: ¿Los instrumentos enviados por MINEDU para realizar el seguimiento del Programa Presupuestal 106 respecto a las metas físicas y financieras es adecuado?

TABLA N° 26

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	55,00
No	18	45,00
A veces		
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 15



Fuente: Elaboración propia.

Del total de encuestados, el 55% (22 trabajadores) aseveran que los instrumentos enviados por el MINEDU si son los adecuados para realizar el seguimiento a las metas físicas (número de estudiantes, número de docentes, número de aulas, número de Instituciones Educativas y número de familias) y a las metas financieras (% de presupuesto ejecutados en las once actividades programadas en tres productos) y el 45% (18 trabajadores) asevera que los instrumentos no son adecuados.

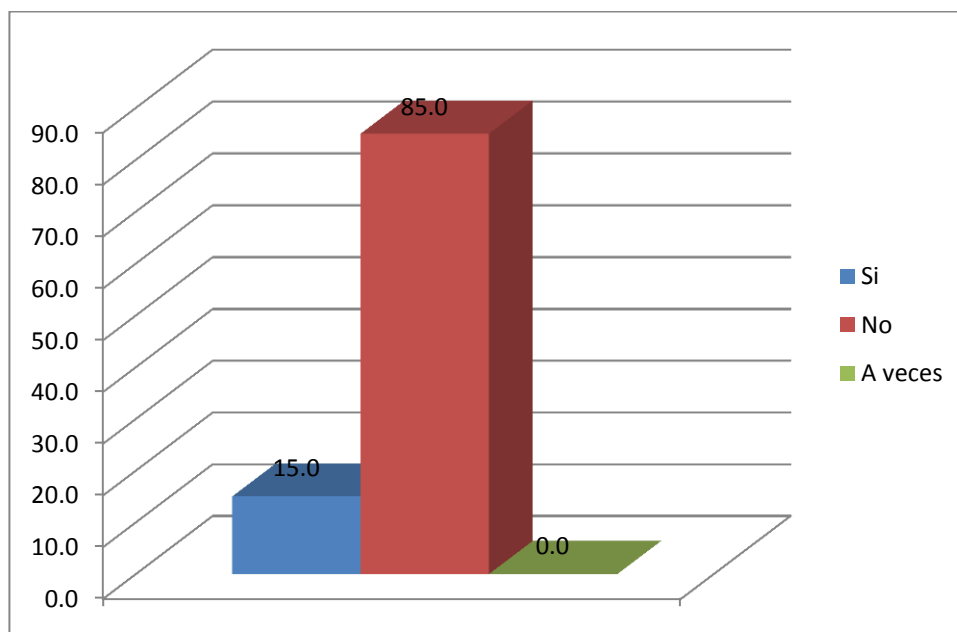
PREGUNTA 6: ¿La Unidad Ejecutora ha implementado algún sistema de validación de las metas físicas del Programa Presupuestal 106?

TABLA N° 27

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	6	15,00
No	34	85,00
A veces		
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 16



Fuente: Elaboración propia.

El 85%(34 trabajadores) manifiestan que la Unidad Ejecutora no ha implementado ningún sistema de validación respecto a las metas físicas del Programa Presupuestal; y el 15 % (6 trabajadores) afirman que si existe un sistema de validación ya que se realiza con la base de datos que manejan respecto al número de estudiantes, número de docentes, número de aulas y número de CEBES y PRITES del ámbito de la Unidad Ejecutora y que se alimenta con la labor de los Especialistas.

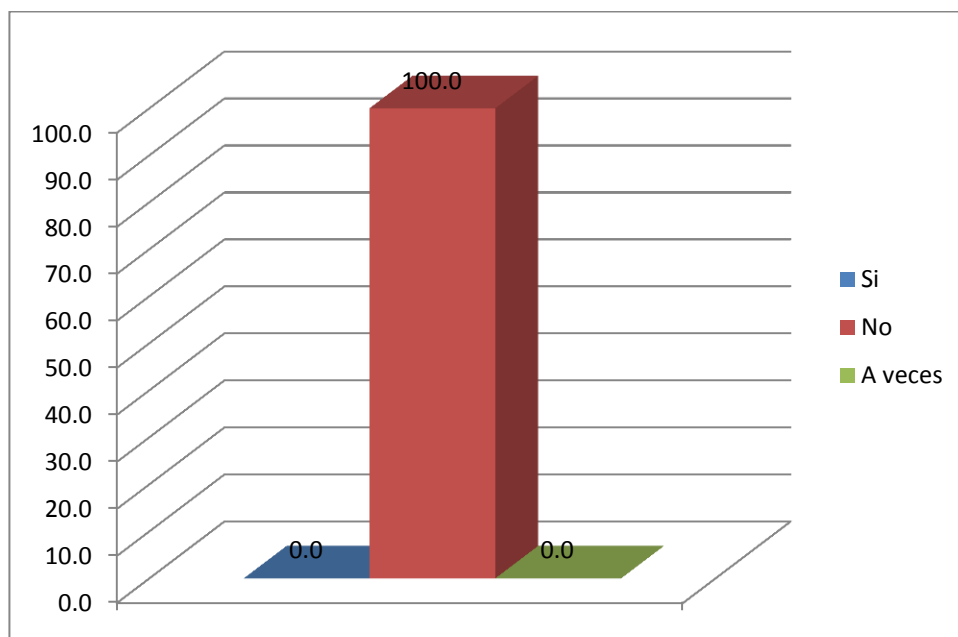
PREGUNTA 7: ¿La UE ha implementado algún sistema de validación de las metas financieras del Programa Presupuestal 106?

TABLA N° 28

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si		
No	40	100,00
A veces		
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 17



Fuente: Elaboración propia.

El total de trabajadores (40) afirman que la Unidad Ejecutora no ha implementado ningún sistema de validación respecto a las metas financieras del Programa Presupuestal 106, ya que el presupuesto asignado para cada una de las once actividades de los tres productos del Programa Presupuestal 106 ya se asigna desde el Ministerio de Educación.

PREGUNTA 8: ¿La Unidad Ejecutora 302 a la finalización del año fiscal ha realizado la evaluación sobre la implementación y ejecución del Programa Presupuestal 106?

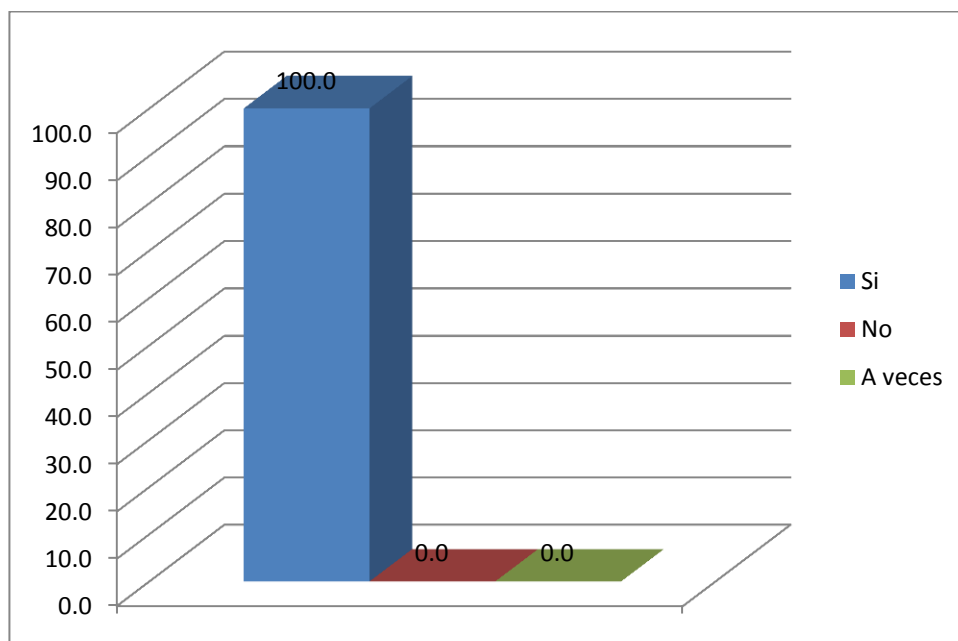
TABLA N° 29

CATEGORÍA FRECUENCIA PORCENTAJE

Si	40	100,00
No		
A veces		
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 18



Fuente: Elaboración propia.

El total de trabajadores (40) afirman que la Unidad Ejecutora si realiza al cierre del año fiscal la evaluación sobre la implementación y ejecución del Programa Presupuestal 106 para informar a la GREA, al Gobierno Regional y al Ministerio de Educación, tomando como base los formatos de las metas físicas y financieras.

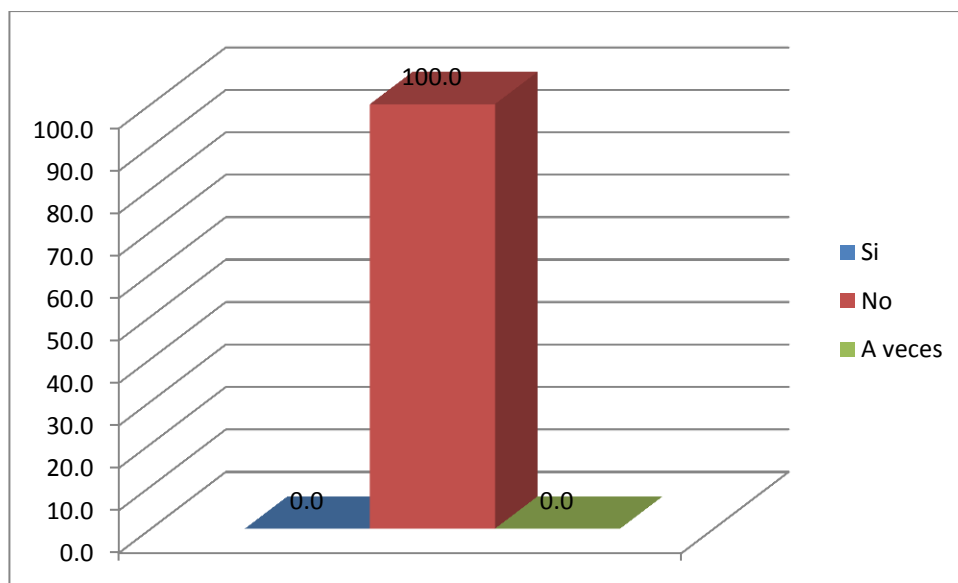
PREGUNTA 9: ¿El MINEDU solicita un Informe respecto a la evaluación de los indicadores de diseño, ejecución, eficiencia, eficacia y el impacto en la población del Programa Presupuestal 106?

TABLA N° 30

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si		
No	40	100,00
A veces		
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 19



Fuente: Elaboración propia.

El total de trabajadores (40) afirman que el Ministerio de Educación no solicita a la finalización del año fiscal un Informe respecto a la evaluación de los indicadores de diseño, ejecución, eficiencia, eficacia y el impacto en la población del Programa Presupuestal 106.

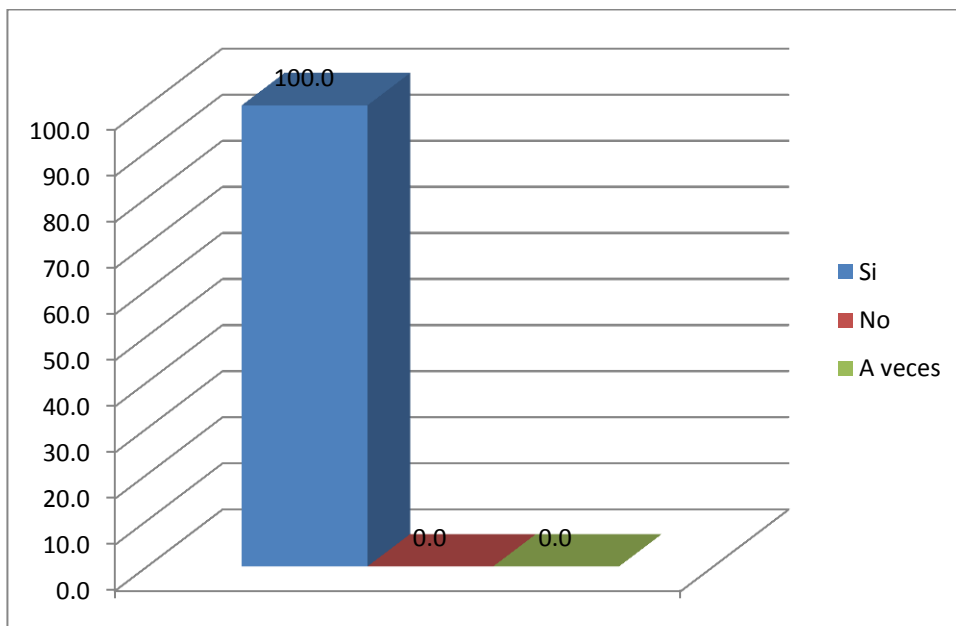
PREGUNTA 10: El MINEDU brinda algún incentivo a la Unidad Ejecutora respecto a los altos índices de ejecución del Programa Presupuestal 106?

TABLA N° 31

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	40	100,00
No		
A veces		
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 20



Fuente: Elaboración propia.

El total de los trabajadores (40) afirman que el Ministerio de Educación si brinda incentivos respecto a los índices altos de ejecución presupuestal, a través de los Bonos por el cumplimiento de los Compromisos de Desempeño dados durante el año fiscal.

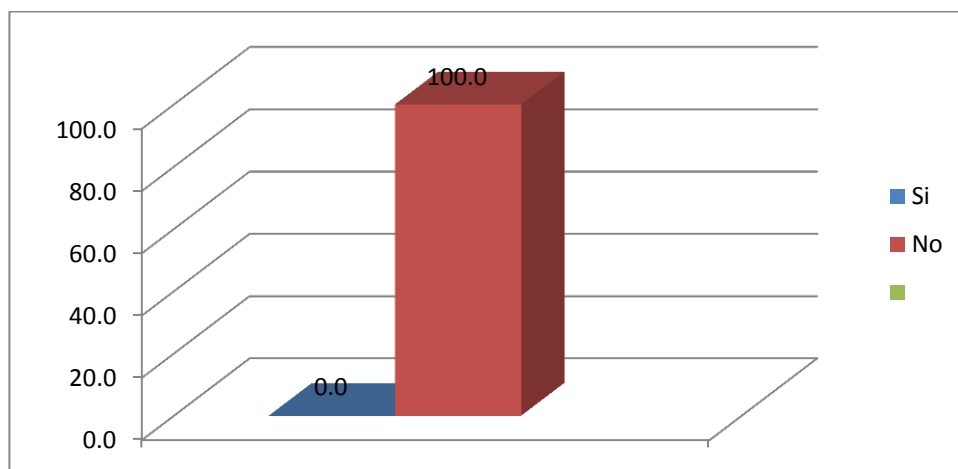
PREGUNTA 11: La Unidad Ejecutora le brinda algún incentivo personal respecto a los altos índices de ejecución del Programa Presupuestal 106?

TABLA N° 32

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si		
No	40	100,00
A veces		
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 21



Fuente: Elaboración propia.

El total de trabajadores de la Unidad Ejecutora (40) afirman que no reciben ningún incentivo personal respecto a los altos índices de ejecución del Programa Presupuestal 106.

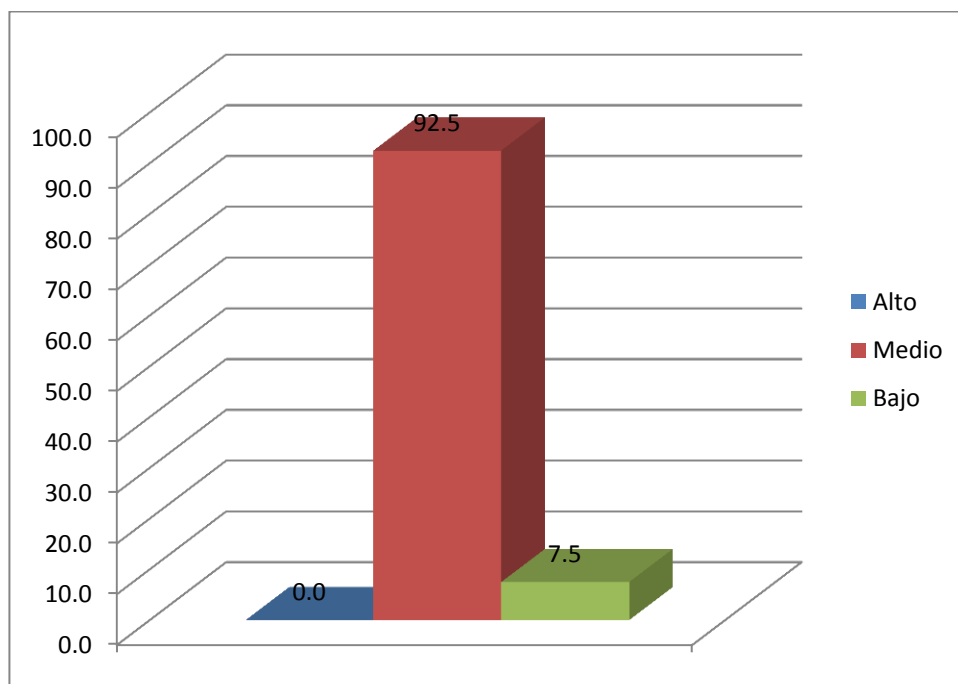
PREGUNTA 12: ¿Cómo considera usted el nivel de implementación del Programa Presupuestal 106?

TABLA N° 33

CATEGORÍA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	0	
Regular	37	92,50
Bajo	3	7,50
Total	40	100,00

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UE 302 Arequipa Norte

FIGURA N° 22



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la pregunta del nivel de implementación del Programa Presupuestal 106, el 92,50 % (37 trabajadores) manifiestan que la implementación se encuentra en el nivel regular y el 7,50 % (3 trabajadores) manifiesta que la implementación se encuentra en el nivel bajo debido a que se ha gastado el dinero pero no se ha implementado de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación.

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

MEDIDAS SIMÉTRICAS

	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
Intervalo por intervalo R de Pearson	0,520	0,049	0,263	0,035 ^c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	0,532	0,051	0,277	0,024 ^c
N de casos válidos	30			

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
- c. Basada en la aproximación normal.

Formulación de la hipótesis nula (H_0) y alterna o investigación (H_i).

Hipótesis nula H_0 : No Existe relación significativa entre la variable 1 y la variable 2.

Para aceptar esta hipótesis la significancia hallada debe ser menor a $p < 0.05$ la p hallada en el presente análisis es de $p = 0.035$ se rechaza esta hipótesis.

Hipótesis alterna H_1 : Existe relación significativa entre la variable 1 y la variable 2

Para aceptar esta hipótesis la significancia hallada debe ser menor a $p < 0.05$ la p hallada en el presente análisis es de $p = 0.035$ se acepta esta hipótesis.

Asimismo según la correlación de Pearson muestran un valor de 0.520 la cual muestra que es una correlación moderada entre las dos variables de estudio.

La valoración del Coeficiente Correlación es la siguiente:

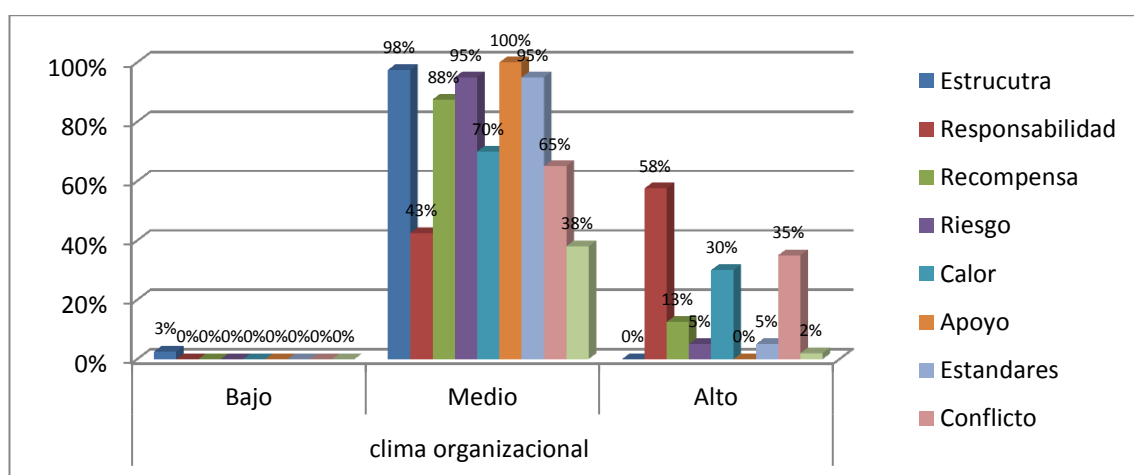
COMPROBACION DE HIPOTESIS GENERAL:

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande perfecta
- 0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
- 0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
- 0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
- 0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
- 0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula

0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS SECUNDARIA (01)

	Estructura		Responsabilidad		Recompensa		Riesgo		Calor		Apoyo		Estándares		Conflicto		Identidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	39	98	17	43	35	88	38	95	28	70	40	100	38	95	26	65	38	95
Alto	0	0	23	58	5	13	2	5	12	30	0	0	2	5	14	35	2	5



Los resultados muestran que si hay relación, se da en tendencia media y se plantea la siguiente hipótesis: El clima organizacional según las nueve dimensiones es regular en la UE Arequipa Norte en el año 2016; dicha hipótesis se acepta, ya que el valor de Pearson es de:

		Estructura	Responsabilidad	Recompensa	Riesgo	Calor	Apoyo	Estándares	Conflicto	Identidad
Clima Organizacional	Correlación de	,170	,490	,479**	,052	,376*	. ^a	,052	,298	,052

cional	Pearson									
	Sig. (bilateral)	,295	,001	,002	,748	,017		,748	,062	,748
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

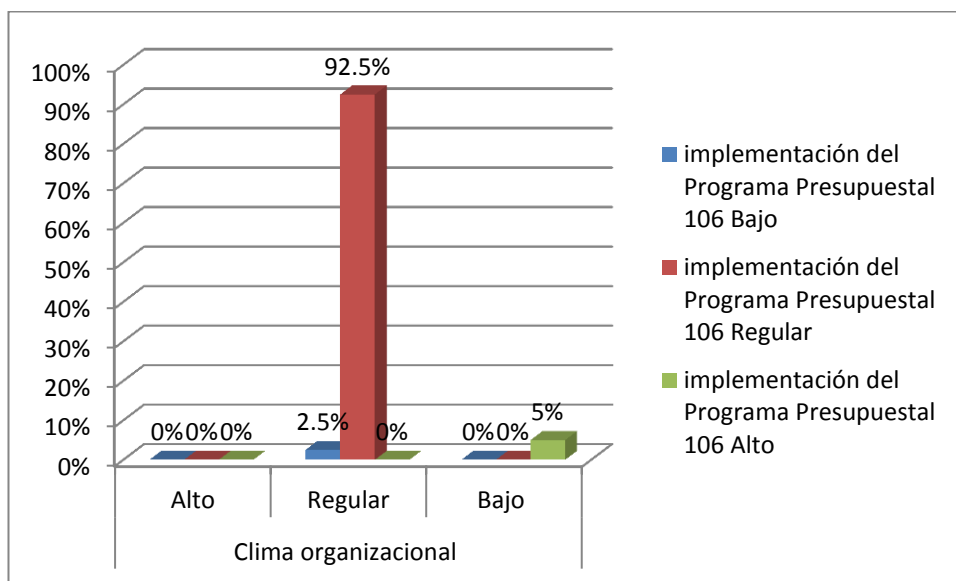
Las dimensiones más resaltantes son la responsabilidad y la recompensa.

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS SECUNDARIA (02)

		Clima organizacional						Total	
		Alto		Regular		Bajo			
		f	%	f	%	f	%	f	%
Implementación del Programa Presupuestal 106	Bajo	0	0	1	2,5	0	0	1	2,5
	Regular	0	0	37	92,5	0	0	37	92,5
	Alto	0	0	0	0	2	5	2	5
Total		0	0	38	95	2	5	40	100

$r = 0.370$

$p = 0.022$



En el análisis de relación entre el clima organizacional y la implementación del Programa Presupuestal 106, los resultados muestran un nivel regular con el 92.5%; lo cual indica que si existe relación entre las variables, y de esta forma se comprueba la hipótesis específica. Los valores de relación según la relación de Pearson muestra que existe una relación baja con un valor de $r=0.370$, y la significancia es menor al límite donde $p=0.022$ menor al límite ($p<0.05$).

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS (DISCUSIÓN)

Todas las entidades poseen características similares, sin embargo, cada entidad tiene sus características exclusivas. El ambiente que perciben los trabajadores dentro de la entidad es “el clima organizacional”.

De acuerdo a la teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer, se puede explicar los aspectos de la conducta de los miembros de una entidad a través de los conceptos de “motivación y clima”; en una entidad se puede

encontrar distintos climas organizacionales que corresponden a distintos estilos de liderazgo; el clima organizacional va a influir en la motivación del trabajador, en el desempeño del trabajador y en la satisfacción del trabajador en su centro laboral. De acuerdo a las nueve dimensiones planteadas por Litwin y Stringer sobre el clima organizacional: Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo. Estándares de desempeño, conflicto e identidad; cada una de esta guarda relación con alguna característica de la entidad.

Al respecto Molocho Becerra, Nicanor (2010) arriba a las siguientes conclusiones: el clima institucional expresado en el potencial humano, en el diseño organizacional y la cultura de la organización influye en un 43.8 % sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur. Asimismo Pelaes León Oswaldo (2010) concluye que a medida que mejoran las relaciones interpersonales, el estilo de dirección democrático y participativo, el sentido de pertenencia a la empresa, el nivel de retribución del trabajador, la sensación de estabilidad laboral, claridad y coherencia de la Dirección, la comprensión e incorporación de los valores colectivos de la organización; mejora correlativamente la satisfacción del cliente de la empresa Movistar.

Por los resultados obtenidos en el estudio se puede concluir que la mayoría de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte de las Áreas de Dirección, Gestión Administrativa, Gestión Institucional y Gestión Pedagógica manifiestan que el clima organizacional es regular, lo que se refleja en los resultados de las nueve dimensiones.

Respecto a la variable del nivel de implementación del Programa Presupuestal 106, aún existe desconocimiento de parte de algunos trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte respecto a los lineamientos del enfoque de Presupuesto por Resultados y específicamente del instrumento: Programas Presupuestales; debido mayormente a la falta de capacitación de parte de la entidad y del mismo trabajador que no se autocapacita en el nuevo enfoque de la Gestión Pública. Respecto al nivel de implementación del Programa Presupuestal 106 se obtiene un nivel medio; debido a que es un Programa nuevo y se está trabajando con los estudiantes con discapacidad leve y moderada. Los indicadores de evaluación presupuestal actualmente determinan el porcentaje de gasto pero no mide el beneficio de la población beneficiaria. Como corolario se puede afirmar que a través del trabajo de investigación, se comprobó la influencia de algunas dimensiones en la implementación del Programa Presupuestal 106.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- La categorización del clima organizacional como regular en la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte influye en la implementación adecuada del Programa Presupuestal 106 “Inclusión de niños, niñas y jóvenes con discapacidad en la Educación Básica y Técnico Productiva”; ya que al existir un clima regular, se producen tensiones entre los trabajadores de las diferentes áreas y no colaboran, las acciones de implementación se han realizado sin una capacitación especializada en la estrategia de El Presupuesto por Resultados y en el Programa Presupuestal 106.
- El clima organizacional en la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte es regular en las Áreas de Dirección, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional y Asesoría Jurídica, en la mayoría de las nueve dimensiones planteadas por Litwin y Stringer (estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad).
- El nivel de implementación del Programa Presupuestal 106 en el año fiscal 2016 según la categorización establecida es “regular” debido a que los trabajadores involucrados directamente no han recibido una capacitación exclusiva respecto a su implementación de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación y no se ha realizado el análisis de cada una de las actividades y Productos de dicho Programa; así como tampoco se ha realizado una capacitación al personal de las diferentes áreas en el tema específico de la estrategia de El Presupuesto por Resultados de parte del Ministerio de Educación y de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte.
- La ejecución anual del Programa Presupuestal 106 fue de 98.5%, se ha presentado al Ministerio de Educación los formatos respecto a las metas físicas y financieras

semestrales y anuales de parte del Jefe de Finanzas; pero no se ha realizado una evaluación del Programa en base a los indicadores de evaluación: diseño, ejecución, eficiencia eficacia e impacto en la población beneficiaria.

5.2 RECOMENDACIONES

- La implementación de un programa de intervención para la mejora del clima institucional a cargo de un coach, dicha propuesta ha sido planteada al Director de la Unidad Ejecutora 302 Arequipa Norte para que se considere dentro de su Plan Anual de Trabajo.
- La realización de capacitaciones de parte del Ministerio de Educación a todo el personal involucrado en los Programas Presupuestales y en El Presupuesto Por Resultados y no sólo a los Jefes y a los Especialistas en Finanzas, para que se implemente de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación.
- La realización de capacitaciones de parte de los Jefes de área de la Unidad Ejecutora Arequipa Norte 302 a todo el personal involucrado en la implementación del Programa Presupuestal 106 para que se implemente de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación.
- La entrega de la Ayuda Memoria enviada por el Ministerio de Educación a todo el personal involucrado en la implementación del Programa Presupuestal 106.
- La validación de un sistema informático de parte del Área de Gestión Institucional (Jefe de Finanzas y Gestor) que mida los indicadores de avance de mejoramiento de

bienestar de la población beneficiaria; ya que debe ser evaluado por su impacto en la población beneficiaria y no sólo por el gasto al cien por ciento del presupuesto asignado.

- La realización de una autoevaluación institucional y la elaboración de Planes de Mejora en cada una de las Áreas de la Unidad Ejecutora a cargo de los jefes de área (Gestión Pedagógica, Gestión Institucional y Gestión Administrativa) para optimizar las funciones asignadas.

5.3. PROPUESTA

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN “MEJORA DEL CLIMA INSTITUCIONAL DE LA UGEL AREQUIPA NORTE”

PRESENTACION

La aplicación de un Programa de Mejora de Clima Organizacional es una propuesta orientada al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre el personal de las diferentes Áreas: Área de Dirección, Área de Gestión Pedagógica, Área de Gestión Institucional, Área de Gestión Administrativa y Área de Asesoría Jurídica.

El programa abarca cuatro talleres de capacitación, contenidos en dos módulos de trabajo.

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA:

OBJETIVO GENERAL:

- Fortalecer las relaciones interpersonales del personal de las diferentes Áreas: Dirección, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Gestión Administrativa y Asesoría Jurídica.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Concienciar sobre las implicaciones y perspectivas de futuro que atañen a la función Administrativa que cumple cada servidor de la sede, teniendo en cuenta la evolución de las organizaciones inteligentes.
- Clarificar la función asesora que corresponde a las dimensiones a desarrollar, como promotores de la innovación para la mejora y el desarrollo institucional.
- Aplicar la estrategia “Empowerment” la que se considera como el hecho de delegar poder y autoridad a los trabajadores para que realicen actividades específicas y de conferirles la valoración de su propio trabajo.

JUSTIFICACION:

La aplicación de un programa de mejoramiento del clima organizacional es importante porque está orientado a la optimización de las relaciones del personal; lo que permitirá cumplir con los objetivos estratégicos de la entidad.

PROPUESTA

El sustento teórico del programa es el Empowerment, estrategia que permite la integración de los colaboradores, su participación activa en la toma de decisiones; actuando con responsabilidad y creatividad para solucionar problemas, delegando poder con autoridad obteniendo resultados óptimos en la organización, basados en la confianza y la comunicación.

Bases para iniciar el cambio a Empowerment:

1. Deseos de mejorar y aceptar el cambio.
2. Comunicación eficaz y difusión.
3. Participación en la toma de decisiones.
4. Delegación de autoridad y responsabilidad.
5. Un ambiente laboral favorable.
6. Estimulación al compromiso.
7. Formación de equipos autodirigidos.
8. Vigilancia y control.

CONTENIDOS:

- Motivación grupal e individual.

- Comunicación horizontal.
- Dirección social del trabajo y trabajo en equipo.
- Responsabilidad individual y cumplimiento de roles.
- Compromiso grupal, participaciones activas, comprometidas y responsables.
- Conflicto vs cooperación.
- Actividades inter-afectivas.
- El colectivismo y la responsabilidad individual pero para obtener fines sociales.
- Recompensa y confort
- Desarrollo de la metacognición y la transferencia.
- Liderazgo distribuido y compartido.

PRIMER MODULO:

Taller N° 01:

- Motivación grupal e individual.
- Comunicación horizontal.
- Dirección social del trabajo y trabajo en equipo.

Taller N° 02:

- Responsabilidad individual y cumplimiento de roles.

SEGUNDO MODULO:

Taller N° 03

- Conflicto vs cooperación
- Compromiso grupal, participaciones activas, comprometidas y responsables

Taller N° 04:

- El colectivismo y la responsabilidad individual pero para obtener fines sociales.
- Recompensa y confort

BIBLIOGRAFÍA

- Anci, M. (2011). *Influencia del clima laboral en los recursos humanos de la Unidad de Gestión Educativa Local La Joya. Arequipa*. (tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.
- Acuña R, Huaita F, & Mesinas J. (2012). *En camino de un Presupuesto por Resultados (PpR)*. Lima, Perú: MEF.
- Calcina Cáceres, Marcos H. (2015). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo - 2012*. (tesis de maestría). Universidad Nacional de San Marcos, Lima, Perú-
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8va. ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México. Editorial McGraw-Hill.
- Delgado, I. (2013). *Avances y perspectivas en la implementación del Presupuesto por Resultados en el Perú* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Hernández, R, Fernández C, & Baptista P. (1997). *Metodología de la Investigación* (5ta. ed.). México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- Jurado, J. (2009). *Análisis de clima organizacional en el Banco Davivienda Sucursal Cartagena posterior a la fusión con Bancafe* (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia.
- Mejía, A. (2014). *El Presupuesto por Resultados como herramienta para mejorar la gestión gerencial de la Municipalidad Provincial de Barranca* (tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Lima, Perú.

- Ministerio de Economía y Finanzas (2015). *Programas Presupuestales: Diseño, Revisión y Articulación Territorial 2016*. Lima, Perú: MEF
- Ministerio de Economía y Finanzas (2016). El Presupuesto por Resultados. Lima, Perú: Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2016) Consulta amigable. Lima, Perú: Recuperado de <https://www.mef.gob.pe/.../seguimiento-de-la-ejecucion-presupuestal-consulta-amigab>
- Ministerio de Educación (2016). Lima, Perú: Recuperado de <https://www.minedu.gob.pe/>
- Molocho, N. (2010). Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N°01-Lima Sur – 2009. (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Mora, A. (2012). *Plan Estratégico para instrumentar el presupuesto basado en resultados en la Secretaría de Educación Pública con el fin de mejorar la calidad del gasto público* (tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional. Distrito Federal, México.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Robinson Marc, & Last Duncan (2009). *Un Modelo básico de presupuestación por resultados*. Estados Unidos: Fondo Monetario Internacional.
- UGEL Norte (2015). Manual de Organización y Funciones. Arequipa, Perú.

ANEXOS

ESCALA DE MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente instrumento permitirá conocer su percepción acerca de algunos aspectos relevantes de su institución, con el fin de evaluar el Clima Organizacional. Agradecemos leer cada pregunta y contestar de acuerdo a su más honesta opinión. La información obtenida será de carácter confidencial.

A continuación se presentan una serie de preguntas, para las cuales debe marcar con una "X" la alternativa de respuesta que describa mejor su situación.

EDAD: _____ SEXO: M__ F__
 TIEMPO TRABAJANDO EN LA UGEL: _____
 NIVEL DE ESTUDIOS: _____

		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	En esta organización las tareas					

	están claramente definidas.					
2	En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas.					
3	En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones.					
4	Conozco claramente las políticas de esta organización.					
5	Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.					
6	En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas.					
7	El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).					
8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
9	En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.					
10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.					
12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él.					
13	Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
14	En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
15	Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
16	En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
17	En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.					

18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.					
21	En esta organización hay muchísima crítica.					
22	En esta organización no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
23	Cuando cometo un error me sancionan.					
24	La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente.					
25	Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.					
26	En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente para estar delante de la competencia.					
27	La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.					
28	Aquí la organización se arriesga por una buena idea.					
29	Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa.					
30	Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
31	Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.					
32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
33	Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.					
34	En esta organización se exige un					

	rendimiento bastante alto.					
35	La Dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
36	En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.					
37	La Dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marchará bien.					
38	Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
39	Me siento orgulloso de mi desempeño.					
40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.					
41	Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.					
42	Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.					
43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.					
44	La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.					
45	En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.					
46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.					
47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.					
48	Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes.					
49	Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.					
50	Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a ésta organización.					
51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.					

52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.					
53	En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses.					

ESCALA: IMPLEMENTACIÓN DE PROGRAMA PRESUPUESTAL 106

N°	ITEM	DIMENSION	SI	NO	A VECES
1	En el año 2016 ¿ha recibido usted capacitación o asistencia técnica respecto a la implementación del Programa Presupuestal 106 de parte del MINEDU?	PROGRAMA PRESUPUESTAL			

2	En el año 2016 ¿ha recibido alguna capacitación específica de parte de la UGEL sobre el Programa Presupuestal 106?	PROGRAMA PRESUPUESTAL			
3	La Especialista del Programa Presupuestal 106 le ha brindado capacitación y/o asistencia técnica respecto a los Productos, Actividades, Indicadores y Metas para que usted pueda realizar adecuadamente su trabajo?	PROGRAMA PRESUPUESTAL			
4	Cuando a su Área llega un documento acerca de la ejecución de alguna actividad del Programa Presupuestal 106, le adjuntan una Ayuda Memoria?	PROGRAMA PRESUPUESTAL			
5	¿Los instrumentos enviados por MINEDU para realizar el seguimiento del Programa Presupuestal 106 respecto a las metas físicas y financieras es adecuado?	SEGUIMIENTO			
6	¿La UE ha implementado algún sistema de validación de las metas físicas del Programa Presupuestal 106?	SEGUIMIENTO			
7	¿La UE ha implementado algún sistema de validación de las metas financieras del Programa Presupuestal 106?	SEGUIMIENTO			
8	¿La UE 302 a la finalización del año fiscal ha realizado la evaluación sobre la implementación y ejecución del Programa Presupuestal 106?	EVALUACIÓN			
9	¿El MINEDU solicita un Informe respecto a la evaluación de los indicadores de diseño, ejecución, eficiencia, eficacia y el impacto en la población del Programa Presupuestal 106?	EVALUACIÓN			
10	El MINEDU brinda algún incentivo a la UGEL respecto a los índices de ejecución del Programa Presupuestal 106?	INCENTIVOS A LA GESTIÓN			
11	La UE le brinda algún incentivo personal respecto a los altos índices de ejecución del Programa Presupuestal 106?	INCENTIVOS A LA GESTIÓN			
12	¿Cómo considera usted el nivel de implementación del Programa Presupuestal 106 el año 2016?	NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN			



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
AREQUIPA NORTE

C R E D E N C I A L

EI DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL AREQUIPA NORTE.-----

ACREDITA:

A la profesora VILMA SONCCO HUILCAHUMAN para que realice el Proyecto de Investigación titulado "Influencia del Clima Organizacional en la Implementación del Presupuesto por Resultados en la U.E. 302 Arequipa Norte de la Región Arequipa - Año 2016", en las Áreas de Gestión Institucional, Asesoría Jurídica, Administración, Gestión Pedagógica y Dirección de la UGEL

Se expide la presente a solicitud de la interesada, para efectos de acreditación.

Arequipa, 03 de enero del 2017



J.A.C.
CPC. JAVIER A. CHAVEZ PAREDES
DIRECTOR DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO II
UGEL AREQUIPA NORTE

JACHP/D. AGA
rlu.

DEVENGADOS Vs MARCO PRESUPUESTAL - 2016
(EN NUEVOS SOLES)

PLIEGO : 443 GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA
EJECUTORA : 302 REGION AREQUIPA-EDUCACION AREQUIPA NORTE [001103]

M E N S U A L I Z A D O

SEC. PROGRAMACI	CATEGORIA	FINC	ESPECIFICA DET	PMI	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL DEVENGADOS	SALDO
0042	0106.3000573.5003164																0.00	0.00
0042 0106.3000573.5003164 DOTACION DE MATERIALES Y EQUIPOS EDUCATIVOS PARA ESTUDIANTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS INCLUSIVAS 22.047 0107																		
Meta: 00001 - 0077389 DOTACION DE MATERIALES Y EQUIPOS EDUCATIVOS PARA ESTUDIANTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS INCLUSIVAS, MODULO: 15.000, AREQUIPA, AREQUIPA, MULTIDISTRITAL																		
1 RECURSOS ORDINARIOS																		
2.3.2.1.2.2	VATICOS Y ASIGNACIONES POR	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2.3.2.1.2.99	OTROS GASTOS	1.650	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.650,00	0.00
TOTAL META				1.650	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.650,00	0.00
0043 0106.3000574.5004305 ASISTENCIA A FAMILIAS DE ESTUDIANTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS INCLUSIVAS PARA PARTICIPACION EN PROCESO EDUCATIVO 22.047 0107																		
Meta: 00001 - 009983 ASISTENCIA A FAMILIAS DE ESTUDIANTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS INCLUSIVAS PARA PARTICIPACION EN PROCESO EDUCATIVO, FAMILIA: 20.000, AREQUIPA, AREQUIPA, MULTIDISTRITAL																		
1 RECURSOS ORDINARIOS																		
2.3.1.9.1.2	MATERIAL DIDACTICO,	1.283	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.283,00	0.00
2.3.2.1.2	VATICOS Y ASIGNACIONES POR	0	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
2.3.2.1.2.99	OTROS GASTOS	2.610	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.610,00	0.00
TOTAL META				3.893	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.893,00	0.00
0044 0106.3000574.5003165 MANTENIMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO DE ESPACIOS EN LOCALES DE LOS CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL Y CENTROS DE RECURSOS 22.047 0107																		
Meta: 00001 - 0077389 MANTENIMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO DE ESPACIOS EN LOCALES DE LOS CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL, LOCAL: 15.000, AREQUIPA, AREQUIPA, AREQUIPA																		
1 RECURSOS ORDINARIOS																		
2.3.1.5.1.2	PAPELERIA EN GENERAL, UTILES	9.747	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	9.747,00	0.00
2.3.1.5.3.1	ASEO, LIMPIEZA Y TOCADOR	23.266	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	23.266,00	0.00
2.3.2.2.1.1	SERVICIO DE SUMINISTRO DE	3.085	0.00	728.50	90.50	896.40	799.10	655.60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.085,10	4.90
2.3.2.2.1.2	SERVICIO DE AGUA Y DESAGUE	14.500	0.00	2.478.20	3.741.30	1.618.20	6.662.30	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	14.500,00	0.00
2.3.2.2.2.2	SERVICIO DE TELEFONIA FUA	3.674	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.674,00	0.00
2.3.2.4.1.1	DE EDIFICACIONES, OFICINAS Y	174.499	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	174.499,00	0.00
TOTAL META				228.771	0.00	3.206.70	3.831.80	896.40	2.417.20	7.217.90	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	17.580,10	211.150,90
0045 0106.3000574.5003166 DOTACION DE MATERIALES Y EQUIPOS EDUCATIVOS PARA CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL Y CENTROS DE RECURSOS 22.047 0107																		
Meta: 00001 - 0077389 DOTACION DE MATERIALES Y EQUIPOS EDUCATIVOS PARA CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL, Y CENTROS DE RECURSOS, MODULO: 15.000, AREQUIPA, AREQUIPA, MULTIDISTRITAL																		
1 RECURSOS ORDINARIOS																		

DEVENGADOS VS MARCO PRESUPUESTAL - 2016
(EN NUEVOS SOLES)

PLIEGO : 443 GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA
EJECUTORA : 302 REGION AREQUIPA-EDUCACION AREQUIPA NORTE [001103]

M E N S U A L I Z A D O

SEC. CATEGORIA	FUNC. ESPECIALIDAD	PMI	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL DEVENGADOS	SALDO
2.3.1.9.1.2	MATERIAL DIDACTICO,	4.631	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	4.631,00	0.00
2.3.2.1.2.2	VIAJES Y ASIGNACIONES POR	1.440	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.440,00	0.00
2.3.2.1.2.99	OTROS GASTOS	3.600	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.600,00	0.00
2.3.2.7.10.1	SEMINARIOS TALLERES Y	7.740	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	7.740,00	0.00
2.3.2.7.11.99	SERVICIOS DIVERSOS	158.974	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	158.974,00	0.00
TOTAL META		174.385	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	174.385,00	0.00

0046 0106.3000574.5004306 CONTRATAcion OPORTUNA Y PAGO DE PERSONAL PARA ATENCION DE CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL, PERSONAL-48.000, AREQUIPA, AREQUIPA, AREQUIPA

Meta: 0001 - 010664 CONTRATAcion OPORTUNA Y PAGO DE PERSONAL PARA ATENCION DE CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL, PERSONAL-48.000, AREQUIPA, AREQUIPA, AREQUIPA

1 REQUISOS ORDINARIOS

2.1.1.1.2	PERSONAL ADMINISTRATIVO	198.803	14.398,60	14.398,60	14.398,60	14.398,60	14.398,60	14.280,60	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	86.273,60	112.528,40
2.1.1.1.3	PERSONAL CON CONTRATO A	21.288	948,67	1.602,43	1.602,43	1.602,43	1.602,43	948,67	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	8.309,06	12.978,94
2.1.1.1.2.1	ASIGNACION A FONDOS PARA	126.000	9.150,00	10.050,00	17.600,00	13.800,00	13.800,00	9.600,00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	74.000,00	52.000,00
2.1.1.2.1.1	PERSONAL NOMBRADO	2.017.338	148.867,02	147.703,80	163.827,67	155.438,77	156.214,72	163.065,63	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	936.137,61	1.082.199,39
2.1.1.2.1.2	PERSONAL CONTRATADO	369.353	31.070,56	31.070,56	27.294,88	36.880,36	31.677,44	33.752,40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	191.746,20	177.608,80
2.1.1.2.2.99	OTRAS RETRIBUCIONES Y	27.295	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	27.295,00
2.1.1.3.1.1	PERSONAL NOMBRADO	104.129	15.673,00	15.673,00	15.673,00	15.673,00	15.673,00	17.762,73	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	96.127,73	8.001,27
2.1.1.9.1.2	AGUINALDOS	102.000	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	102.000,00
2.1.1.9.1.3	BONIFICACION POR	52.800	45.915,55	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	45.915,55	6.884,45
2.1.1.9.2.1	COMPENSACION POR TIEMPO DE	42.001	0.00	0.00	0.00	0.00	6.530,70	5.465,30	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	12.026,00	29.975,00
2.1.1.9.3.1	ASIGNACION POR CUMPLIR 23 O	3.110	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3.110,00
2.1.3.1.1.5	CONTRIBUCIONES A ESSALUD	175.197	12.423,37	12.427,69	13.267,57	13.111,83	12.907,01	13.669,46	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	77.812,53	97.384,07
2.3.2.8.1.1	CONTRATO ADMINISTRATIVO DE	30.000	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	30.000,00
2.3.2.8.1.2	CONTRIBUCIONES A ESSALUD DE	2.500	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.500,00
TOTAL META		3.271.885	278.453,77	232.322,08	253.564,15	250.904,59	252.803,50	258.595,79	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.527.348,68	1.744.656,32

0047 0106.3000574.5004306 CONTRATAcion OPORTUNA Y PAGO DE PERSONAL PARA ATENCION DE CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL, PERSONAL-22.047,2107

Meta: 0002 - 010664 CONTRATAcion OPORTUNA Y PAGO DE PERSONAL PARA ATENCION DE CENTROS DE EDUCACION BASICA ESPECIAL, PERSONAL-22.047,2107, AREQUIPA, AREQUIPA, LA JOTA

1 REQUISOS ORDINARIOS

2.1.1.2.1.2	PERSONAL CONTRATADO	13.634	3.360,40	3.360,40	2.950,90	3.280,90	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	12.592,60	701,40
-------------	---------------------	--------	----------	----------	----------	----------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----------	--------

DEVENGADOS Vs MARCO PRESUPUESTAL - 2016
(EN NUEVOS SOLES)

PLEGEO : 443 GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA
EJECUTORA : 302 REGION AREQUIPA-EDUCACION AREQUIPA NORTE [001103]

M E N S U A L I Z A D O

SEC. PROGRAMOT	ACTIVIDAD	TI	DIR	GRPP	PII	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL	SAUDO	
FF	CATEGORIA	FF	ESPECIAL	DET														DEVENGADOS		
0051 0106.3000575.5003168 MANTENIMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO DE ESPACIOS EN PROGRAMAS DE INTERVENCION TEMPORAL, LOCAL: 3100, AREQUIPA, AREQUIPA, AREQUIPA																				
MAR: 00001 - 007382 MANTENIMIENTO Y ACONDICIONAMIENTO DE ESPACIOS EN PROGRAMAS DE INTERVENCION TEMPORAL, LOCAL: 3100, AREQUIPA, AREQUIPA, AREQUIPA																				
1 REQUISOS ORDINARIOS																				
2.3.1.5.1.2	PAPELERIA EN GENERAL, UTILES	1.539	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1.539,00	
2.3.1.5.3.1	ASEO LIMPIEZA Y TOCADOR	2.836	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	2.836,00	
2.3.2.2.1	SERVICIO DE SUMINISTRO DE	668	0.00	126,80	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	176,80	
2.3.2.2.2	SERVICIO DE AGUA Y DESAGUE	674	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	674,00	
2.3.2.4.1	DE EDIFICACIONES, OFICINAS Y	37.062	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	37.062,00	
TOTAL META					43.578	0,00	126,80	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	126,80	43.451,20	
0052 0106.3000575.5003169 DOTACION DE MATERIALES Y EQUIPOS EDUCATIVOS PARA PROGRAMAS DE INTERVENCION TEMPORAL, LOCAL: 3100, AREQUIPA, AREQUIPA, MULTIDISTRITAL																				
MAR: 00001 - 007383 DOTACION DE MATERIALES Y EQUIPOS EDUCATIVOS PARA PROGRAMAS DE INTERVENCION TEMPORAL, MODULO: 3100, AREQUIPA, AREQUIPA, MULTIDISTRITAL																				
1 REQUISOS ORDINARIOS																				
2.3.2.1.2.99	OTROS GASTOS	299	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	299,00	
TOTAL META					299	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	299,00
0053 0106.3000575.5003171 ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS FAMILIAS DE LOS NIÑOS EN PROGRAMAS DE INTERVENCION TEMPORAL, LOCAL: 3100, AREQUIPA, AREQUIPA, MULTIDISTRITAL																				
MAR: 00001 - 007385 ASISTENCIA Y ACOMPAÑAMIENTO A LAS FAMILIAS DE LOS NIÑOS EN PROGRAMAS DE INTERVENCION TEMPORAL, FAMILIA: 45100, AREQUIPA, AREQUIPA, MULTIDISTRITAL																				
1 REQUISOS ORDINARIOS																				
2.3.1.9.1.2	MATERIAL DIDACTICO,	590	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	590,00	
2.3.2.1.2.99	OTROS GASTOS	300	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	300,00	
2.3.2.7.10	1 SEMINARIOS, TALLERES Y	750	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	750,00	
TOTAL META					1.640	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.640,00
0054 0106.3000575.5004308 CONTRATACION OPORTUNA Y PAGO DE PERSONAL PARA ATENCION DE PROGRAMAS DE INTERVENCION TEMPORAL, LOCAL: 3100, AREQUIPA, AREQUIPA, AREQUIPA																				
MAR: 00001 - 016686 CONTRATACION OPORTUNA Y PAGO DE PERSONAL PARA ATENCION DE PROGRAMAS DE INTERVENCION TEMPORAL, PERSONA: 45100, AREQUIPA, AREQUIPA, AREQUIPA																				

DEVENGADOS VS MARCO PRESUPUESTAL - 2016
(EN NUEVOS SOLES)

PLEGGO : 443 GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA
EJECUTORA : 302 REGION AREQUIPA-EDUCACION AREQUIPA NORTE [001103]

M E N S U A L I Z A D O

SEC. PGR	CATEGORIA	PMI	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL DEVENGADOS	SALDO
1	RECURSOS ORDINARIOS															
2.1	2.1.1 PERSONAL NOMBRADO	252,921	207,747.75	21,242.26	19,065.40	19,065.40	19,065.40	19,065.40	19,065.40	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	118,218.81	134,702.39
2.1	1.9.1.2 AGUINALDOS	6,000	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6,000.00
2.1	1.9.1.3 BONIFICACION POR	4,000	3,600.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	3,600.00	400.00
2.1	3.1.1.5 CONTRIBUCIONES A ESSALUD	13,995	1,141.61	1,162.89	1,035.54	1,035.54	1,035.54	1,035.54	1,035.54	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	6,446.66	7,508.34
2.3	2.8.1.1 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE	5,300	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	5,300.00
2.3	2.8.1.2 CONTRIBUCIONES A ESSALUD DE	400	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	400.00
TOTAL META		282,576	25,456.36	22,405.15	20,100.94	20,100.94	20,100.94	20,100.94	20,100.94	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	128,265.27	154,310.73
TOTAL EJECUTORA		4,233,431	320,736.11	272,308.57	290,646.51	285,285.91	285,991.94	295,694.43	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,152,653.47	2,480,77.53

SIAF - Módulo de Proceso Presupuestario
Release 16.01.01

DEVENGADOS Vs MARCO PRESUPUESTAL - 2016
(EN NUEVOS SOLES)

Fecha : 07/07/2016
Hora : 08:48:32
Pag.: 6 de 6

PLIEGO : 443 GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA
EJECUTORA : 302 REGION AREQUIPA-EDUCACION AREQUIPA NORTE [001103]

M E N S U A L I Z A D O

SEC. FUNC CATEGORIA ESPECIFICA DET	PROYECTO ACTIVIDAD	PM	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL DEVENGADOS	SALDO
RESUMEN ...																
TOTAL FUENTE 1		4,233,431	320,736.11	272,308.57	290,646.51	286,285.91	285,591.94	256,694.43	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,752,653.47	2,480,777.53
TOTAL		4,233,431	320,736.11	272,308.57	290,646.51	286,285.91	285,591.94	256,694.43	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	1,752,653.47	2,480,777.53



PERU
Ministerio de Educación

Despacho Viceministerial de Gestión Pedagógica

Dirección General de Servicios Educativos Especializados

Dirección de Educación Básica Especial

Región : AREQUIPA

Unidad Ejecutora: EJECUTORA 302 AREQUIPA NORTE

PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN DE METAS FISICAS 2016 (SEMESTRAL: Enero - Junio) EN EL MARCO DEL PP 106

PRODUCTO / ACTIVIDADES	UNIDAD DE MEDIDA	Forma de control	PROGRAMACIÓN META FISICA	AVANCE DE EJECUCION DE META FISICA AL FIN	% DE AVANCE DE EJECUCION DE META FISICA	MEDIO O FUENTE DE VERIFICACION	OBSERVACION
PRODUCTO 1: Personas con discapacidad leve o moderada acceden a Instituciones Educativas Públicas Indígenas con condiciones para su atención.	Persona	Considerar alumnos que recibieron la intervención					
Actividad 1.1 Acondicionamiento de espacios en locales de instituciones educativas indígenas.	Local	N° de instituciones educativas que realizaron acondicionamiento	0	0	0%		
Actividad 1.2 Dotación de materiales educativos para estudiantes de instituciones educativas indígenas	Modulo	N° de instituciones educativas monitoreadas respecto al uso y mantenimiento de materiales	6	6	100%	Informes de las visitas realizadas	ha realizado el monitoreo sin haber hecho uso de movilidad por dicha acción
Actividad 1.3 Asistencia a familias de estudiantes de Instituciones Educativas Indígenas para participación en el proceso educativo	Familia	N° de familias que recibieron asistencia y acompañamiento	0	0	0%	Lista de asistencia de los padres	Programación en agosto, setiembre y noviembre
PRODUCTO 2: Personas con discapacidad severa acceden a Instituciones Educativas Públicas Especializadas con condiciones para su atención.	Persona	Considerar alumnos que recibieron la intervención					
Actividad 2.1 Contratación oportuna y pago de personal para atención de Centros de Educación Básica Especial	Persona	N° de profesionales contratados o nombrados	0	0	0%		
Actividad 2.2 Mantenimiento y Acondicionamiento de espacios en locales de los Centros de Educación Básica Especial y Centros de Recursos.	Local	N° de instituciones educativas que realizaron acondicionamiento	0	0	0%		
Actividad 2.3 Dotación de materiales y equipos educativos para Centros de Educación Básica Especial y Centros de Recursos.	Local	N° de instituciones educativas que realizaron mantenimiento (pago de luz, agua, telefonía fija e internet), compra de materiales de escritorio y limpieza	5	5	100%	Recibos	solo pago de agua y luz
Actividad 2.4 Asistencia a familias de estudiantes de Centros de Educación Básica Especial para participación en proceso educativo	Familia	N° de familias que recibieron asistencia y acompañamiento	0	0	0%		
Actividad 2.5 Asistencia a familias de niños con discapacidad severa a Programas de apoyo educativo para su atención	Niño	Considerar alumnos que recibieron la intervención	0	0	0%		
Actividad 3.1 Contratación oportuna y pago de personal para atención de Programas de Intervención Temprana	Persona	N° de profesionales contratados o nombrados	0	0	0%		
Actividad 3.2 Mantenimiento y Acondicionamiento de espacios en Programas de Intervención Temprana	Local	N° de instituciones educativas que realizaron acondicionamiento	0	0	0%		
Actividad 3.3 Dotación de materiales y equipos educativos para Programas de Intervención Temprana	Local	N° de instituciones educativas que realizaron mantenimiento (pago de luz, agua, telefonía fija e internet), compra de materiales de escritorio y limpieza	2	2	100%	Recibos	solo pago de agua y luz
Actividad 3.4 Asistencia y acompañamiento a las familias de los niños en Programas de Intervención Temprana	Familia	N° de familias que recibieron asistencia y acompañamiento	0	0	0%		
Actividad 3.5 Dotación de materiales y equipos educativos para Programas de Intervención Temprana	Modulo	N° de instituciones educativas monitoreadas respecto al uso y mantenimiento de materiales	1	1	100%	Informes de las visitas realizadas	ha realizado el monitoreo sin haber hecho uso de movilidad por dicha acción

El presente formato deberá ser visado y tener las post firma de uno o varias de las Unidades Ejecutoras

