



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Valle Quispe, Delia

ASESOR:

Dr. Hugo Enríquez Romero

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Presidente

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

Secretario

Dr. José Félix Pazos Miranda

Dr. Hugo Enríquez Romero

Vocal

DEDICATORIA

A Dios

Por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente, por darme tan hermosa compañía y motivación.

A mí querida Madre

Que en Paz descanse, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí.

A mi hija

Por ser mi motivo, quien trajo sentido a mi vida, una vez más, es la causante de mi anhelo de salir adelante, progresar y culminar con éxito esta carrera.

La autora

AGRADECIMIENTO

Me complace de sobre manera a través de este trabajo exteriorizar mi sincero agradecimiento a todos mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo del Posgrado Gestión Pública, por permitirme seguir creciendo en lo académico y por su valiosa contribución al desarrollo y acreditación en la educación de nuestro país.

Un agradecimiento muy especial merece la comprensión, paciencia y el ánimo recibido de mi familia y amigos.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje – (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018, con la finalidad de determinar la intensidad de la relación entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje-(PELA) y la satisfacción laboral del personal de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.

El presente trabajo de investigación se realizó en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	25
1.4.1. Problema General	25
1.4.2. Problemas Específicos	25
1.5. Justificación del estudio.....	25
1.6. Hipótesis.....	26
1.6.1. Hipótesis General.....	26
1.6.2. Hipótesis Nula	26
1.6.3. Hipótesis Específicas	26
1.7. Objetivos	27
1.7.1. Objetivo General	27
1.7.2. Objetivos Específicos	27
II. MÉTODO.....	28
2.1. Diseño de investigación.....	28
2.2. Variables, Operacionalización	28

2.2.1. Variables de estudio	28
2.2.2. Operacionalización de variables.....	30
2.3. Población y muestra	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	31
2.4.2. Validez y confiabilidad.....	31
2.5. Métodos de análisis de datos	33
III. RESULTADOS	34
3.1. Descripción.....	34
3.2. Resultados descriptivos por variables.	35
3.2.1. Resultados para Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA	35
3.2.2. Resultados para dimensiones de Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA	36
3.2.3. Resultados para Satisfacción Laboral	39
3.2.4. Resultados para dimensiones de Satisfacción Laboral	40
3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral	42
3.3.1. Prueba de hipótesis.....	42
3.3.2. Prueba de Sub hipótesis	43
IV. DISCUSIÓN	49
IV. CONCLUSIONES	51
V. RECOMENDACIONES	52
VI. REFERENCIAS	53
ANEXOS	55

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje-(PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018; para lo cual se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional haciendo uso de una población constituida por un total de 30 servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Crucero de la provincia de Carabaya Puno.

Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos, siendo el primero de ellos el Cuestionario para medir la dificultad de la Ejecución del Programa Presupuestal 090 PELA, la que consta de 18 ítems y el Cuestionario Minnesota de Satisfacción Laboral que consta de 18 ítems.

Los resultados muestran que con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $5\% = 0.05$, se confirma que si existe correlación entre las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,794, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables. Lo cual indica que cuanto mejor se realice la ejecución del programa presupuestal 090 PELA habrá una mejor satisfacción laboral y viceversa.

Palabras clave: Ejecución presupuestal, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the Execution of the Strategic Learning Achievement Program (PELA) and the job satisfaction of the UGEL Crucero workers in the province of Carabaya Puno, 2018; for which a quantitative approach was used, with a non-experimental design of correlational descriptive type making use of a population constituted by a total of 30 servers of the Local Educational Gestation Unit Cruise of the province of Carabaya Puno.

For data collection, two instruments will be used, the first being the Questionnaire to measure the difficulty of the Execution of the 090 PELA Budgeting Program, which consists of 18 items and the Minnesota Labor Satisfaction Questionnaire consisting of 18 items.

The results show that with a confidence level of $95\% = 0.95$, and at the level of significance of $5\% = 0.05$, it is confirmed that if there is a correlation between the variables Program Budget 090-PELA and Labor Satisfaction, according to the test statistic for a nonparametric Rho Spearman study, whose correlation coefficient reaches the value of 0.794, a value that shows a high and direct association between these variables. This indicates that the better the execution of the 090 PELA budget program, there will be a better job satisfaction and vice versa.

Key words: Budget execution, job satisfaction.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Durante el último quinquenio se ha dado paso por parte del ejecutivo y del Ministerio de Educación del Perú, a programas educativos que pretenden lograr una mejora de los estándares en los cuales se encuentra la educación en el Perú. Uno de los tantos programas es el Programa Estratégico Logros de Aprendizaje - (PELA) que es un programa presupuestal con enfoque de resultados que busca que los estudiantes de inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas públicas logren aprendizajes de calidad, dicho programa centra sus resultados en cuatro productos siendo estos lograr Instituciones Educativas con condiciones para el cumplimiento de horas lectivas normadas, tener docentes preparados implementan el currículo, lograr que los estudiantes de Educación Básica Regular cuentan con materiales educativos necesarios para el logro de los estándares de aprendizaje y realizar la evaluación de los aprendizajes y de la calidad educativa. (MINEDU, 2016)

Estos productos se logran a través de la ejecución de programas de intervención pedagógica, los mismos que se han ido incrementados desde la formación del (PELA), el número de intervenciones es doce normado en la Resolución Ministerial N° 038-2016-MINEDU. Las Unidades de Gestión Educativa Local son las encargadas en última instancia de ejecutar el presupuesto del Programa (PELA), lo que supone un incremento significativo en la carga laboral asignada a los trabajadores de las diferentes Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL en el Perú, en particular en la UGEL Crucero muchos de los trabajadores cuentan con poca o limitada capacitación sobre el manejo presupuestario en general y en particular sobre las acciones, criterios y procedimientos que se deben realizar en la ejecución presupuestal de las diferentes intervenciones pedagógicas. Asimismo, las tareas asumidas se han incrementado considerablemente en comparación a los años anteriores lo que crea una carga laboral que en muchos casos repercute en la satisfacción laboral de los trabajadores.

A nivel regional la problemática se da en el ámbito operativo de la ejecución y supervisión de los pliegos presupuestales, si bien es cierto existe un número

importante de funcionarios que han sido debidamente capacitados en la aplicación del pliego presupuestal (PELA) también es cierto que existen servidores que de los que dependen decisiones operativas que involucran el correcto desarrollo del programa pero que sin embargo no han sido debidamente capacitados y las nuevas tareas administrativas y financieras no solo constituyen el desarrollo de nuevas habilidades sino el aumento en las tareas que tienen que realizar las mismas que al no tener pericia en su ejecución ocasionan demoras y errores constantes. Esta problemática se repite en los órganos desconcentrados, es decir la Unidades de Gestión Educativa Local en las cuales mucho del personal que atiende la ejecución del Pliego presupuestal (PELA) es personal que no reúne con la capacitación adecuada para el correcto y eficaz desarrollo de las acciones administrativas que exige el Programa que dicho sea de paso cada año se incrementa en número de intervenciones, lo cual supone muchas tareas adicionales para los servidores de las Unidades de Gestión Educativa Local para las que nos están debidamente capacitados y ello en muchos trabajadores genera un desconcierto o desasosiego lo cual crea un clima de malestar que termina perjudicando dichas intervenciones.

En este entender siendo la satisfacción laboral entendida de acuerdo a como la disposición psicológica que se tiene hacia el trabajo, la que provoca actitudes hacia distintos elementos de su trabajo, que son el resultado de diversas percepciones y expectativas respecto de misma, en tanto que el compromiso organizacional es entendido como el grado en que el trabajador se identifica e involucra con una organización o empresa (Bayona, Goñi, & Madorrán, 1995), es de suma importancia conocer en forma objetiva como se da la satisfacción laboral en los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno y su relación con la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA). Dado que el éxito en la ejecución de los programas que implementa el Ministerio de Educación dependen de cuan bien se ejecuten estos programas, sin embargo el Ministerio de Educación asume en muchas ocasiones que los trabajadores de las Unidades de Gestión Educativa Local - UGEL, cuentan con deficiencias en cuanto a la capacitación de sus trabajadores, dado que buena parte de ellos son contratados y el personal nombrado no tiene capacitación específica en lo que respecta a la ejecución de

presupuestos en programas de intervención, de tal manera que las nuevas actividades que demandan el programa (PELA) crean un grado de estrés al no poder ejecutar adecuadamente y en el tiempo previsto sus tareas, a ello se suma la constante rotación de personal, que dificulta el aprendizaje de nuevas habilidades. Lo anteriormente descrito posiblemente esté afectando su satisfacción laboral, por ello la presente investigación pretende valorar la relación que existe entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.

1.2. Trabajos previos

Palomo-Vélez (2015), desarrolla su trabajo de investigación titulado Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile, trabajo que tuvo como objetivo caracterizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadoras estacionales agrícolas de la zona central de Chile. Estudio de carácter transversal, descriptivo cuyos resultados muestran que el nivel de riesgo psicosocial fue alto en dos dimensiones (doble presencia, y trabajo activo y posibilidades de desarrollo) y medio en las otras; el nivel de satisfacción fue alto en las tres dimensiones. La percepción de factores de riesgo psicosocial se asoció negativamente con la satisfacción laboral en tres dimensiones: trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, y compensaciones (en esta última, excepto con la satisfacción con el ambiente físico de la empresa) y se concluye que en las tres áreas identificadas se concentran los riesgos asociados con el trabajo estacional y los principales aspectos que las trabajadoras consideran que afectan a su satisfacción con el trabajo y, por extensión, a su bienestar en general.

Muñiz (2015), desarrolla su trabajo de investigación titulado incidencia de la motivación, la satisfacción laboral y el liderazgo transformacional sobre el desempeño laboral en equipos de trabajo en el sector gastronómico, trabajo que tuvo como objetivo explorar como la motivación, la satisfacción laboral y el liderazgo inciden sobre el desempeño laboral de los equipos de trabajo en el sector gastronómico en el Uruguay.

Fuentes (2012) desarrolla la investigación titulada Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). El objetivo de este estudio fue establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. Los objetivos específicos, evaluar el nivel de satisfacción, determinar la importancia que el personal rinda y se sienta satisfecho con su trabajo y los efectos que conlleva en la productividad. En la misma se concluye que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Se recomienda efectuar mediciones de satisfacción laboral periódicamente para mantener información actualizada de la misma y se propone la comunicación asertiva como estrategia para mejorar la satisfacción del recurso humano, por medio de capacitaciones.

Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2010) realiza la investigación titulada Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Investigación realizada en Lima Perú. El estudio consiste en la medición de la satisfacción laboral y el análisis de su relación con las variables ocupacionales: (a) Condición Laboral, (b) Género y (c) Tiempo de Servicio en cada una de las tres municipalidades; además de la comparación del nivel de satisfacción medio. La investigación es del tipo descriptiva y correlacional con enfoque cuantitativo, la misma que se realizó en una muestra de 82, 126 y 161 trabajadores de cada una de las tres municipalidades en estudio. Para medir la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario "Escala de Opiniones SL-SPC" (Palma, 2005), que tiene cuatro factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos. Los principales resultados son que no hay diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral medio de los trabajadores en cada una de las tres municipalidades y que éste puede considerarse Promedio; además, que sí existen diferencias significativas por condición laboral respecto al nivel de satisfacción en sus diversos factores en cada una de ellas.

Poblete (2013) presenta su trabajo de investigación Gestión del Recurso Humano y su incidencia en la satisfacción laboral del Hotel San Francisco de

la ciudad del Cusco, investigación de tipo básica, con diseño descriptivo correlacional, muestra la relación que existe entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en la cual el autor concluye que existen una relación directa y alta entre dichas variables y hace referencia al efecto que una adecuada gestión de los recursos humanos tiene sobre la satisfacción del trabajador en la empresa y las repercusiones que ello trae en términos de la productividad y la calidad del trabajo efectuado

1.3. Teorías relacionadas al tema

En el Perú desde el año 2007 se viene implementando la Reforma en el Sistema Nacional de Presupuesto: El Presupuesto por Resultados (PpR) con la finalidad de asegurar que la población reciba los bienes y servicios que requieren las personas, en las condiciones deseadas a fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida.

En este contexto, 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.

Presupuesto por Resultados, es una manera diferente de realizar el proceso de asignación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación del Presupuesto Público. Implica superar la tradicional manera de realizar dicho proceso, centrado en instituciones (pliegos, unidades ejecutoras, etc), programas y/o proyectos y en líneas de gasto o insumos; a otro en el que eje es el Ciudadano y los Resultados que éstos requieren y valoran.

El programa PELA cuyas iniciales representan al Programa de Educación Logros de Aprendizaje se define como un programa presupuestal cuyo enfoque es por resultados, tiene por objetivo fundamental que los estudiantes en los niveles de educación inicial, primaria y secundaria de las

instituciones educativas públicas logren aprendizajes de calidad (MINEDU, 2016). Para tal propósito dicho programa centra sus resultados en cuatro grandes productos los cuales son lograr tener instituciones educativas con condiciones para el cumplimiento de las horas lectivas normadas, lograr que los estudiantes comprendidos en la Educación Básicas Regular cuenten con materiales educativos adecuados para el logro de los estándares de aprendizaje propuestos por el Ministerio de Educación a través de los organismos correspondientes, lograr que los docentes estén preparados para implementar el currículo y finalmente realizar la evaluación de los aprendizajes y de la calidad educativa.

El desarrollo del programa PELA, implica la realización de una serie de actividades, las cuales tienen sus responsables en cuanto a su ejecución, en lo que a la presente investigación interesa son los procesos administrativos que hacen que este programa funcione y que se desarrolla a través de intervenciones las mismas que generan actividades adicionales a las que normalmente efectúan los servidores de las diferentes Unidades de Gestión Educativa Local.

La ejecución presupuestal se regula a través de una norma técnica, para el año 2016 el MINEDU emitió la Resolución Ministerial N°038-2016-MINEDU, dicha norma tiene por finalidad establecer los procedimientos, los criterios y las responsabilidades derivadas de las transferencias de recursos que se efectúen durante el año fiscal 2016, del Ministerio de Educación a favor de los Gobiernos Regionales.

Los objetivos de la norma técnica están destinados a lograr que la gestión presupuestal de los recursos que son transferidos a los respectivos Gobiernos Regionales, sean optimizados, en particular a través de las Unidades Ejecutoras del Sector Educación que en este caso son algunas Unidades de Gestión Educativa Local, asimismo esta norma busca promover la oportuna transferencia de los recursos a los Gobiernos Regionales, minimizar o reducir los saldos presupuestales al finalizar el año fiscal, regular un uso transparente y eficiente de los recursos que son asignados a las intervenciones pedagógicas que son parte del programa PELA, así como regular la contratación de personal bajo el Régimen Laboral Especial del

Decreto Legislativo N° 1057, y la adquisición de bienes y servicios necesarios para la implementación de las intervenciones pedagógicas.

Es importante señalar que el programa presupuestal PELA se desarrolla a través de intervenciones pedagógicas las cuales son: Jornada Escolar Completa la cual se configura como un modelo de servicio educativo que tiene por propósito mejorar el servicio educativo a través de la ampliación de la jornada escolar reconfigurando el papel de los espacios físicos; Implementación de la enseñanza del idioma inglés en Instituciones Educativas Públicas la cual está comprendida dentro de la jornada escolar completa la cual fomenta el desarrollo de la competencia del idioma inglés con un enfoque intercultural, para lo cual se empleará diversos enfoques metodológicos y estrategias validadas a nivel internacional; Implementación del Plan Nacional de Fortalecimiento de la Educación Física y el Deporte Escolar en las Instituciones Educativas Públicas de Primaria y Secundaria de Educación Básica Regular, el propósito de la intervención es generar espacios de actividad física vinculados al desarrollo de las competencias establecidas en el Currículo Nacional, fomentando el desarrollo y formación deportiva escolar que permitan promover hábitos saludables que acompañen al estudiante hasta su vida adulta; Implementación de las Acciones de Acompañamiento Pedagógico en Instituciones Educativas Polidocentes Completas y Multigrado, es una estrategia de formación en servicio situada en la escuela, dirigida al profesor de aula para fortalecer sus competencias pedagógicas de manera individualizada y mejorar su desempeño en el aula, cuyo propósito es promover el desarrollo profesional del profesor de aula mediante acciones de orientación y asesoría sostenidas en el tiempo, lo cual se complementa con estrategia de formación e interacción colaborativa; Funcionamiento de los Centros Rurales de Formación en Alternancia (CRFA) Surgen como modelo alternativo orientado a mejorar el acceso al servicio educativo y los aprendizajes, así como disminuir las altas tasas de deserción, en la cual los estudiantes del ámbito rural del país acceden a una educación pertinente y acorde con su realidad, en los tres aspectos fundamentales: humano, académico y productivo-empresarial; implementación de Secundaria Tutorial el objetivo de esta

forma de atención es acercar la educación a zonas rurales con población dispersa. Llevar la secundaria a comunidades alejadas en las que los niños y niñas caminan o se desplazan por más de 02 horas para llegar a su institución educativa y donde no existen las condiciones para implementar un servicio educativo regular; Implementación de Hogares Interculturales (internados) Son instituciones educativas de nivel de educación secundaria que cuentan con un ambiente de residencia para los niños y niñas provenientes de zonas alejadas; Fortalecimiento de los Centros de Educación Básica Especial- CEBE Está dirigido a la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad severa (que dependen de otra persona para actividades de la vida diaria como vestirse, alimentarse, movilizarse, entre otras) y multidiscapacidad y que, por la naturaleza de las mismas, no pueden ser atendidas en instituciones educativas de otras modalidades y Fortalecimiento de los Programas de Intervención Temprana – PRITE Brinda atención educativa no escolarizada a niños y niñas de 0 a 3 años con necesidades especiales o en riesgo de adquirirlas. El PRITE tiene como base la familia y la comunidad, ya que uno de sus objetivos es orientar a los padres y sensibilizar a la comunidad sobre la detección temprana de estos casos.

Como podemos apreciar son bastantes las intervenciones pedagógicas que comprende el PELA. Cada una de dichas intervenciones naturalmente genera el desarrollo de una serie de actividades las cuales pasan por el proceso de contratación de personal lo cual deriva en una serie de tareas que tienen que ser cumplidas por las Unidades de Gestión Educativa local como entes ejecutores, asimismo se le asignan la contratación de servicios y adquisición de materiales necesarios para garantizar que estas intervenciones funcionen adecuadamente y muchas de las adquisiciones superan las 03 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), las mismas que deben realizarse procedimientos de contratación de acuerdo a la ley de contrataciones del estado; tareas para las cuales muchos de los funcionarios que trabajan en las Unidades de Gestión Educativa Local no están capacitados lo cual implica una doble labor, la de aprender acerca de estos procedimientos para los cuales no fueron instruidos y la de ejecutar dichos

procedimientos, con los consecuentes riesgos que ello trae, tanto para quien ejecuta como para el éxito de las intervenciones pedagógicas y es que el Ministerio de Educación da por entendido que los trabajadores de las diferentes dependencias del mismo, cuenta con la debida preparación para ejecutar este tipo de procesos logísticos. En este punto es importante también mencionar que cada una de dichas intervenciones pedagógicas a más de requerir de personal profesional que atienda su implementación, requiere también de bienes y sobre todo de servicios o mejor dicho la contratación de servicios para su funcionamiento porque no debemos olvidar que ello implica en la mayoría de los casos la adecuación de espacios físicos y el correspondiente mobiliario.

La ejecución del Programa Presupuestal PELA 090 por tanto lleva implícito el desarrollo de dos grandes dimensiones, las cuales son: Los procedimientos involucrados en la ejecución del mismo, los criterios a ser tomados en cuenta y las correspondientes responsabilidades.

La primera dimensión es Procedimientos la que están definidos en la RM N°038-2016-MINEDU, los cuales están destinados a garantizar la ejecución del Programa PELA a través de las intervenciones pedagógicas, procedimientos que hacen alusión a la ejecución de los recursos financieros destinados a cada una de dichas intervenciones. Es importante en este punto mencionar que también están inmersos dentro de estos procedimientos la contratación de especialistas pedagógicos de Educación Básica Especial en las Direcciones Regionales de Educación, o las que hagan sus veces, contratación de especialistas en seguimiento de gestión administrativa, institucional y pedagógica en las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), Pago de propinas y viáticos a los(as) promotores educativos(as) comunitarios(as) en el marco de los programas no escolarizados de educación inicial ubicados en el ámbito (I y II ciclo).

La segunda dimensión es la que se asumen en la RM N°038 2016 MINEDU, los mismo establecen las pautas para los encargados de ejecutar los recursos financieros asignados a cada una de la intervenciones pedagógicas del PELA, criterios que van orientados a lograr que los montos de saldos presupuestales que se generen al finalizar el año fiscal sean los mínimos

posibles, dentro de un marco de transparencia y eficiencia de los recursos asignados.

La tercera dimensión es la responsabilidad que genera en la ejecución del Programa PELA hace alusión a la responsabilidad derivada del uso y destino de los recursos transferidos a los Gobiernos Regionales, así como los incorporados en sus presupuestos institucionales, lo cuales se destinan para la contratación de personal bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057, y la adquisición de bienes y servicios necesarios para la implementación de las intervenciones pedagógicas, conforme a los Criterios de programación de las intervenciones pedagógicas que se detallan en la Norma Técnica RM. N°038 2016 MINEDU y a las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación para cada intervención pedagógica.

Lo expuesto anteriormente implica la realización de un trabajo que normalmente no era ejecutado por los servidores de las Unidades de Gestión Educativa Local, en el caso de la UGEL Crucero, muchos de sus trabajadores son personas que cuentan con muchos años de servicio en los cuales no se han generado capacitaciones en el tema administrativo y mucho menos financiero, situación que pone en una clara desventaja a dichos trabajadores a la hora de cumplir con sus obligaciones, pues no poseen las habilidades necesarias para ejecutar muchas de las actividades que se generan y que les obliga a tener que auto capacitarse o a llevar trabajo a sus domicilios o a realizar sobretiempos para los cuales no se ven adecuadamente recompensados, capacitaciones como por ejemplo el conocimiento de informática para el adecuado uso de los medios de verificación como son el OSCE organismo supervisor de contrataciones del Estado, la ECE o Evaluación Censal de Estudiantes y su correspondiente base de datos, el EDI (Aplicación nacional del Early Development Instrument), ENEDU, informe del estudio de tiempo, Informe DIGEDD - DIGEDIE – IPEBA, Sistema SIGMA, sistema NEXUS, AIRHSP entre otros.

En lo que respecta a la satisfacción laboral de acuerdo con Pérez y Fidalgo (1995) La misma se entiende Como un conjunto de percepciones y también de sentimientos que los trabajadores experimenta respecto del trabajo que

realizan así como respecto de diferentes aspectos de dicha labor (Pérez, Fidalgo, 1995). No obstante es importante hacer mención existen diferentes conceptualizaciones de lo que se entiende por satisfacción laboral así tenemos que Navarro (2008), Indica que la satisfacción laboral hace referencia a un estado emocional que presente el trabajador, es decir se refiere a un sentimiento o a una respuesta de tipo afectiva que está vinculada con el contexto laboral.

Por su parte Robbins y Judge (2013) Indica que la satisfacción laboral tiene que ver con una actitud o una predisposición hacia el trabajo, que el trabajador tiene hacia su puesto de trabajo, en el que se desempeña. Conceptos concordantes son presentados por Hellriegel y Slocum (2009) los mismos que hacen referencia a la satisfacción laboral como un estado emocional que está vinculado a las actitudes que presentan los trabajadores cuando desarrollan su labor en la empresa en la que trabajan.

El comportamiento organizacional es el marco propicio para entender el desarrollo de las actitudes que presentan los trabajadores hacia el trabajo a decir de Hellriegel y Slocum (2009), Involucran las competencias que se integran en el trabajo, el liderazgo que se ejerce en la empresa, los equipos de trabajo, la estructura organizacional y el tratamiento del individuo dentro de la organización.

No debemos olvidar que cuando hablamos de satisfacción laboral nos estamos refiriendo a las actitudes, es por que conviene estudiarlas a fondo. es así que las actitudes son entendidas como creencias tendencias conductuales, sentimientos que se caracterizan porque son más o menos duraderos en el tiempo (Mastretta, 2015).

Las actitudes en el ser humano provienen del resultado de una serie de antecedentes, acontecimientos y experiencias que la persona tiene respecto del objeto de la actitud, en este caso respecto del trabajo que realiza. no obstante las actitudes están vinculadas o toman un valor inusual o diferente en función de los valores que la persona le atribuya a esas experiencias y también en función a la personalidad de la misma (Dessler, 2009).

Las actitudes hacia el trabajo revierte una importancia inusual por las siguientes razones: podemos decir que en primer lugar las actitudes presentan la característica de mantenerse en el tiempo es decir presentan una estabilidad en el tiempo, lo cual implica que modificarlas requiere de un tiempo prudente o razonable Y por supuesto de los recursos necesarios para que tal cosa ocurra, de tal manera que para lograr cambios importantes en los trabajadores respecto a las actitudes que ellos tienen hacia su trabajo como por ejemplo, hacia las horas extra de trabajo, o al compromiso que ellos asumen frente a la organización. De ahí la importancia de generar experiencias que sean positivas para el trabajador, cuando se desenvuelve en su puesto de labor, y esto es así porque existe una estrecha relación entre las actitudes y la productividad en el puesto de trabajo como lo manifiesta Uribe (2015).

Podemos decir en segundo lugar que las actitudes Se caracterizan por ser específicas, es decir presenta un objeto de la actitud y en este caso el objeto es el trabajo, Por ello la necesidad de informarse en el estudio de las actitudes hacia el trabajo y no en otro tipo de actitudes, y no debemos olvidar que las actitudes son precursoras de los comportamientos.

Asimismo las actitudes Se caracterizan porque poseen componentes, y no está vinculado por las razones que una persona tiene para trabajar en un determinado lugar o empresa, es así que Cuando un trabajador ingresa a una organización se espera que presente actitudes positivas hacia la misma y tenga buenas razones o razones plausibles acerca de porque decidió ingresar índice organización. en realidad cuando hablamos de actitudes pensamos que nos estamos refiriendo a conceptos sencillos sin embargo los efectos que ello tiene sobre el comportamiento de los trabajadores resulta ser más complejo de lo que parece.

Una actitud presenta un componente afectivo el mismo que involucra un conjunto de sentimientos, estados de ánimo, y en general tiene que ver con el mundo emocional que una persona tiene respecto a otras personas a hechos objetos o eventos en general, en tanto que el componente cognitivo de una actitud involucra lo relacionado con el pensamiento con la opinión, que a su vez se vincula con el conocimiento O la información que la persona

tiene acerca del objeto de la actitud, y finalmente podemos decir que una actitud tiene un componente conductual, qué tiene que ver con la predisposición que la persona tiene para actuar, en de la evaluación que ella realiza respecto del objeto de la actitud y que puede terminar en una opción favorable o desfavorable de comportamiento hacia la misma.

es importante hacer mención a que dichos componentes estudiados no actúan por separado sino que la actitud es la interacción de los tres componentes.

Por otro lado debemos enfocarnos en el estudio de la aparición de las actitudes en el trabajo y que se relacionan con la satisfacción hacia la misma, para o concepciones del germen de las mismas. la más usual es la teoría de los dos factores desarrollada por Frederick Herzberg en 1959 ((Robbin & Coulter, 2006) , estudio en el que se pidió a los trabajadores de diferentes empresas, que describieran algunos factores que estuvieron ligados a sentimiento de satisfacción o insatisfacción durante el trabajo que realizaba, de ahí el nombre de las fuentes generadoras de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo.

Es así que los dos factores o dimensiones de la satisfacción laboral son descritos de la siguiente manera:

Un primer grupo de factores es el que se encuentra ligado al contenido del trabajo y Qué es conocido con el nombre de factores intrínsecos o de motivación, sin embargo también pueden convertirse en una fuente de insatisfacción laboral. esos factores principalmente se refieren al contenido de trabajo, Es decir a las tareas o los deberes que implican el puesto de trabajo y que repercuten de manera directa en la productividad del trabajador y que tienen que ver con las expectativas que él mismo se forma respecto al puesto de trabajo, con la posibilidad de una mejora organización profesional y también con el carácter duradero en el tiempo de dicho puesto.

Para (Pérez-Bilbao, Fidalgo, 1995) la satisfacción laboral intrínseca Es originada por factores relacionados con la tarea del puesto de trabajo como por ejemplo la poca variedad, la dificultad, el interés que el trabajador tenga sea la misma, la autonomía en el trabajo, la posibilidad de seguir aprendiendo)

Un segundo grupo de factores son conocidos Como los factores extrínsecos o también factores de higiene que normalmente Se presenta como fuente de insatisfacción pero que también pueden llegar a ser una fuente de satisfacción naturalmente, y que están vinculadas con las condiciones que rodean al empleado o al trabajador mientras desarrolla su labor, e incluyen condiciones físicas ambientales, no obstante Estos factores son considerados como limitados al momento de influir en el comportamiento de los empleados. de ahí que se elige el término higiene para reflejar un carácter preservador preventivo, y demostrar con ello que son factores que simplemente se caracterizan por que evitan las fuentes de insatisfacción del medio ambiente o en su defecto las posibles amenazas que puedan afectar al equilibrio del ambiente de trabajo. Ello implica que si estas fuentes de insatisfacción no están presentes, No necesariamente su ausencia ha de causar una mayor satisfacción (Chiavenato, 2009).

El principal hallazgo del modelo propuesto por Herzberg, Muestra que existe factores generadores de satisfacción del trabajo y también factores generadores que llevan a la insatisfacción del trabajo pero que ellos no se contraponen. En consecuencia podemos decir que la satisfacción y la insatisfacción laboral no son términos opuestos es decir la satisfacción no es opuesto a la insatisfacción (Chiavenato, 2006).

Asimismo es importante señalar que respecto de las fuentes de satisfacción o insatisfacción laboral Una persona puede variar respecto de otra, es así que para algunas personas las que son Fuentes importantes de satisfacción laboral No necesariamente son las mismas que para las otras, para muchos empleados el interés por el trabajo la actividad física las condiciones de trabajo, son factores que generan satisfacción laboral, sin embargo para otros trabajadores esto No necesariamente así.

Entre las diferentes Fuentes que se tienen de la satisfacción laboral se cuenta el reto que el trabajo representa para el individuo y la posibilidad y éste tiene desempeñarlo con éxito, Pues eso le produce satisfacción, Asimismo las exigencias físicas o sobre tiempos en el trabajo normalmente no producen satisfacción laboral, por otro lado la estructura de la organización, cuando está bien definida y es dinámica produce satisfacción

en el trabajador, no podemos olvidar que las recompensas cuando son claras Y justas se constituyen en un poderoso elemento de la satisfacción laboral, todo los procedimientos que han sido diseñados por el área de personal para ayudar a que los trabajadores realicen su trabajo con un grado de satisfacción laboral adecuado que les permita producir o rendir con la máxima posibilidad, de ahí la necesidad de evitar funciones contrapuestas ambiguas o que confundan al trabajador, o que genere ambiente laboral poco propicio para desarrollo de las tareas, es así que la satisfacción laboral también tiene que ver con el clima laboral que se desarrolla al interior de una organización, pues no podemos olvidar que el trabajo hoy en día se realiza en forma mancomuna o en equipo..

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Intrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018?
- b) ¿Qué relación existe entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Extrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018?

1.5. Justificación del estudio

El trabajo se justifica desde el punto de vista teórico en función a la importancia que tiene el analizar la relación que tiene la ejecución de programas de ejecución presupuestal destinados a lograr mejoras en aspectos específicos, en el presente

caso es el aprendizaje de los estudiantes el que se quiere mejorar, de tal manera que contar con datos y resultados acerca de dicha relación permitirá realizar la mejoras destinadas a que el programa cumpla con los objetivos para

los que fue trazado y al mismo tiempo se desarrollen con efectividad y eficiencia.

Desde el punto de vista práctico la investigación permitirá establecer aspectos puntuales en la ejecución del Programa (PELA) que hacen que el trabajo desarrollado por los empleados de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno se convierta en demasiado dificultoso y comprometa el buen actuar de los trabajos y por lo tanto el éxito del programa.

Desde el punto de vista metodológico la investigación permitirá contar con instrumentos que permitan valorar aspectos de la ejecución del Programa (PELA) que se vinculan con la satisfacción laboral los mismos que son un punto de partida para su mejora y empleo en trabajos similares.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.

1.6.2. Hipótesis Nula

No existe relación directa y significativa entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.

1.6.3. Hipótesis Específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Intrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.
- b) Existe relación directa y significativa entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Extrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje-(PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

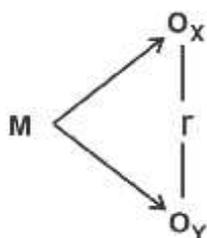
- a) Determinar la relación entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Intrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.
- b) Determinar la relación entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Extrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación se desarrolla dentro del marco de la investigación con enfoque cuantitativo, es decir siguiendo el paradigma del positivismo, asimismo la investigación es una investigación con diseño no experimental o también conocida como investigación observacional, porque no se realiza manipulación con las variables Bernal (2010). La investigación tiene como propósito determinar la covariación conjunta de las variables de estudio, por lo cual es de tipo descriptivo correlacional.

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

O_x: Ejecución del Programa Presupuestal 090 PELA

O_y: Satisfacción Laboral.

r: Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1

Ejecución del Programa Presupuestal 090 PELA

Ejecución de recursos destinados al Programa PELA (Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Básica Regular).

De acuerdo con RM N°038-2016 MINEDU las dimensiones para estas variables son:

- a) Procedimientos: Procedimientos establecidos en la RM N°038-2016-MINEDU, para la ejecución del presupuesto destinado a la ejecución de las intervenciones Pedagógicas en Gobiernos Regionales durante el año 2016.
- b) Criterios: Criterios establecidos en la RM N°038-2016-MINEDU para la ejecución del presupuesto destinado a la ejecución de las intervenciones Pedagógicas en Gobiernos Regionales durante el año 2016.
- c) Responsabilidades: Responsabilidades establecidas en la RM N°038-2016-MINEDU para la ejecución del presupuesto destinado a la ejecución de las intervenciones Pedagógicas en Gobiernos Regionales durante el año 2016.

Variable de estudio 2

Satisfacción Laboral

Conjunto de percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo, (Pérez y Fidalgo, 1995). De acuerdo con Pérez y Fidalgo (1995) las dimensiones para estas variables son: Satisfacción Laboral Intrínseca y Satisfacción Laboral Extrínseca.

2.2.2. Operacionalización de variables

TABLA 1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Ejecución Del Programa Presupuestal 090 – PELA	Puntaje obtenido en el cuestionario sobre ejecución de recursos destinados al Programa PELA y su correspondiente valoración.	Procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad en la ejecución de procedimientos • Competencias para la ejecución de los procedimientos • Capacitación para la ejecución de procedimientos • Supervisión en la ejecución de procedimientos 	Escala Ordinal
		Criterios	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad en la elección de criterios • Competencias para la elección de criterios 	
		Responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en las responsabilidades asignadas • Supervisión del cumplimiento de responsabilidades • Dificultad para la ejecución de las responsabilidades 	
Satisfacción Laboral	Valoración obtenida para la satisfacción hacia el trabajo en base al puntaje obtenido del Cuestionario sobre satisfacción laboral	Satisfacción Laboral Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de habilidades • Sentimiento de realización profesional o logro laboral • Desarrollo de la autoridad en el trabajo • Independencia en la labor realizada • Ejercicio laboral en concordancia a los valores morales • Estabilidad laboral 	Escala Ordinal
		Satisfacción Laboral extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad laboral • Políticas de la organización • Compensación laboral • Reconocimiento de la labor realizada • Supervisión laboral 	

2.3. Población y muestra

La población para la presente investigación estuvo constituida por un total de 40 servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Crucero de la provincia de Carabaya Puno.

La muestra estuvo constituida por 30 servidores extraídos de la muestra de forma no aleatoria, por conveniencia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos, siendo el primero de ellos el Cuestionario para medir la dificultad la Ejecución del Programa Presupuestal 090 PELA, la que consta de 18 ítems y el Cuestionario Minnesota de Satisfacción Laboral que consta de 18 ítems.

2.4.2. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez del instrumento, fue sometido a juicio de expertos quienes realizaron observaciones y sugerencias destinadas a mejorar el instrumento de recolección de datos, cuyos coeficientes de confiabilidad se muestran en la presente tabla.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

TABLA 2 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS versión 23, los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE EJECUCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL 090 – PELA

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Procedimientos	0,756	06
D2: Criterios	0,812	02
D3: Responsabilidades	0,792	10
Ejecución del Programa Presupuestal 090 – PELA	0,824	18

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Ejecución del programa presupuestal 090 – PELA, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

TABLA 4 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Satisfacción Laboral Intrínseca	0,735	12
D2: Satisfacción Laboral Extrínseca	0,867	06
Satisfacción Laboral	0,792	18

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Satisfacción Laboral, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

En cuanto al análisis de los datos, los mismos fueron organizados en una base de datos haciendo uso de una hoja Excel, en la que se calificaron los puntajes obtenidos en las encuestas, para posteriormente realizar el análisis estadístico haciendo uso del software SPSS 24, para la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y Rho de Spearman para el análisis de la correlación.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE EJECUCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL 090-PELA

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Procedimientos	6-14	DEFICIENTE
	14-22	REGULAR
	23-30	BUENA
D2: Criterios	2-4	DEFICIENTE
	5-7	REGULAR
	9-10	BUENA
D3: Responsabilidades	10-23	DEFICIENTE
	24-37	REGULAR
	38-50	BUENA
EJECUCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL 090-PELA	18-42	DEFICIENTE
	43-66	REGULAR
	67-90	BUENA

TABLA 6 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Satisfacción Laboral Intrínseca	12-28	BAJA
	29-44	MEDIA
	45-60	ALTA
D2: Satisfacción Laboral Extrínseca	6-14	BAJA
	14-22	MEDIA
	23-30	ALTA
SATISFACCIÓN LABORAL	18-42	BAJA
	43-66	MEDIA
	67-90	ALTA

3.2. Resultados descriptivos por variables.

3.2.1. Resultados para Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA

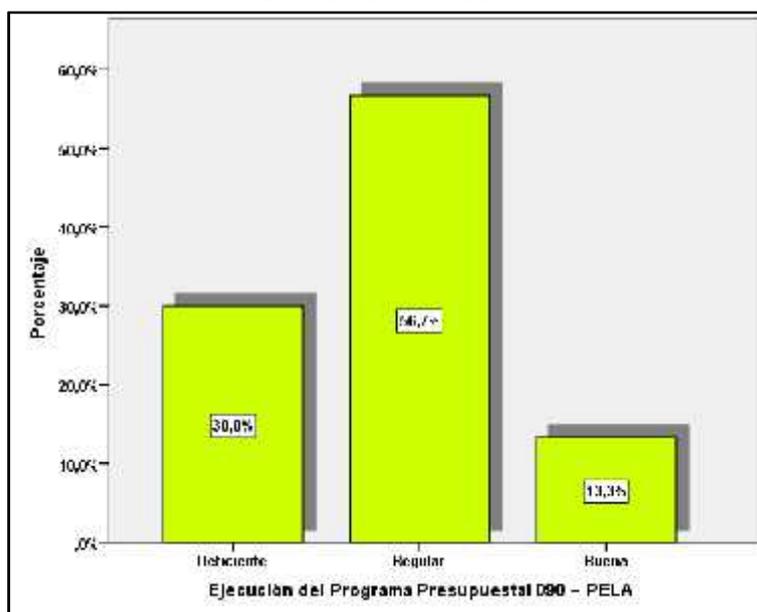
**TABLA 7 EJECUCIÓN DEL PROGRAMA
PRESUPUESTAL 090-PELA**

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	9	30,0
REGULAR	17	56,7
BUENA	4	13,3
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 1 EJECUCIÓN DEL PROGRAMA
PRESUPUESTAL 090-PELA**



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 30,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 56,7% considera que es regular y el 13,3% que es buena.

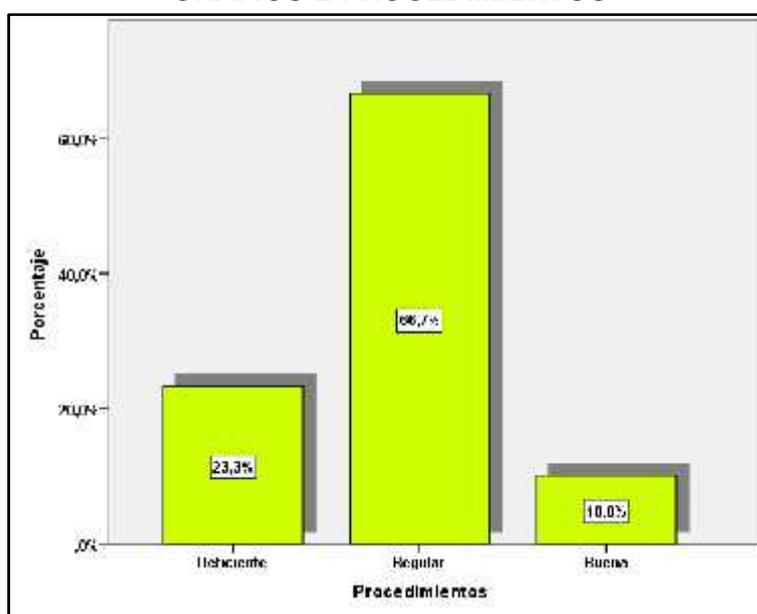
3.2.2. Resultados para dimensiones de Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA

TABLA 8 PROCEDIMIENTOS

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	7	23,3
REGULAR	20	66,7
BUENA	3	10,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 PROCEDIMIENTOS



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Procedimientos de la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 23,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 66,7% considera que es regular y el 10,0% que es buena.

Los procedimientos que supone la ejecución del PELA demandan competencias por parte de los trabajadores de la UGEL que implican un adecuado manejo de la normatividad y las técnicas propias de

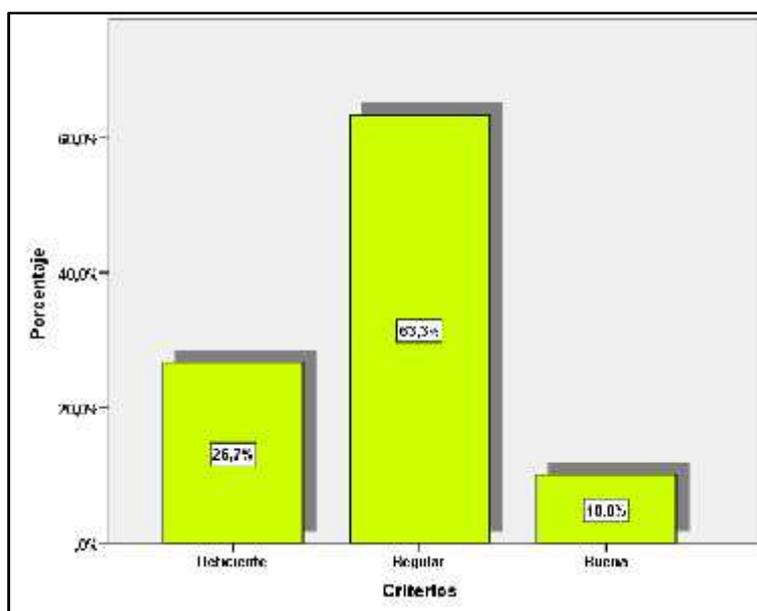
asociadas a cada una de las intervenciones pedagógicas que contiene el PELA.

TABLA 9 CRITERIOS

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	8	26,7
REGULAR	19	63,3
BUENA	3	10,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 CRITERIOS



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Criterios de la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 26,7% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 63,3% considera que es regular y el 10,0% que es buena.

Son los criterios de cada una de las intervenciones pedagógicas las que suponen un adecuado manejo de criterios, en los cuales se impone la necesidad de tomar decisiones, las cuales exigen rapidez en su ejecución, y conocimiento acerca de temas administrativos, contrataciones, licitaciones entre otros, para lo que la mayor parte de

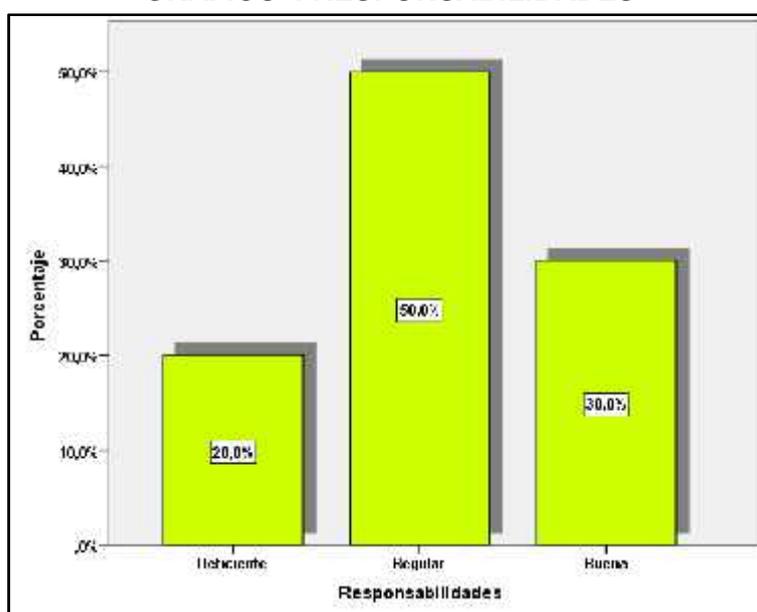
los trabajadores no está preparada y ello conlleva a cometer errores con frecuencia.

TABLA 10 RESPONSABILIDADES

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	20,0
REGULAR	15	50,0
BUENA	9	30,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 RESPONSABILIDADES



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Responsabilidades de la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 20,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 50,0% considera que es regular y el 30,0% que es buena.

En el caso de las responsabilidades es importante mencionar que la percepción que se tiene al respecto muestra que mayoritariamente los encuestados consideran que esta es o deficiente o regular precisamente porque los servidores encuentran dificultad en la

ejecución de responsabilidades, al ser procesos en los que tienen poca experiencia, cometen errores de los cuales son posibles incluso de sanción.

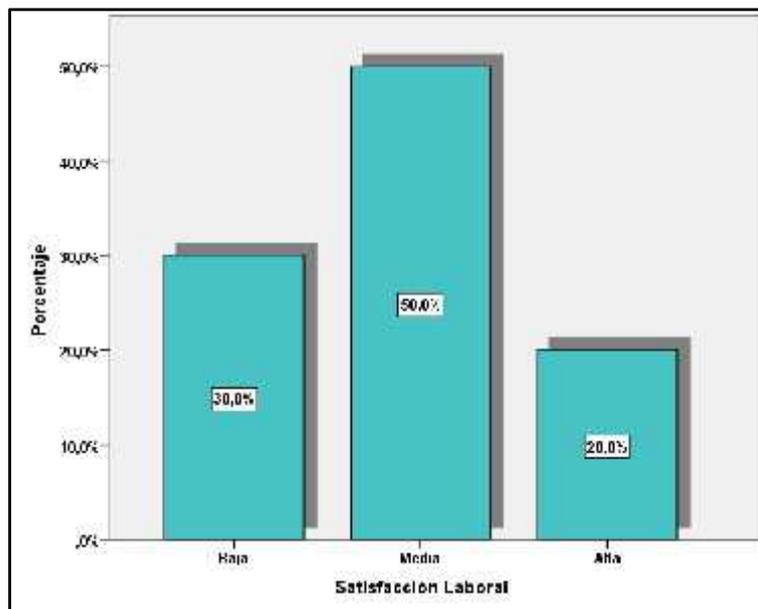
3.2.3. Resultados para Satisfacción Laboral

TABLA 11 SATISFACCIÓN LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	9	30,0
MEDIA	15	50,0
ALTA	6	20,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 SATISFACCIÓN LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Satisfacción Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 30,0% de los encuestados poseen una baja satisfacción, mientras que el 50,0% poseen una satisfacción media y el 20,0% poseen una alta satisfacción laboral.

El incremento de las responsabilidades y tareas a las que habitualmente estaban acostumbrados los servidores de la UGEL Crucero y el no tener una compensación acorde al incremento del trabajo entre otras cosas causa un

descontento en lo que a satisfacción laboral se tiene y de ahí los resultados que se obtienen para esta variable.

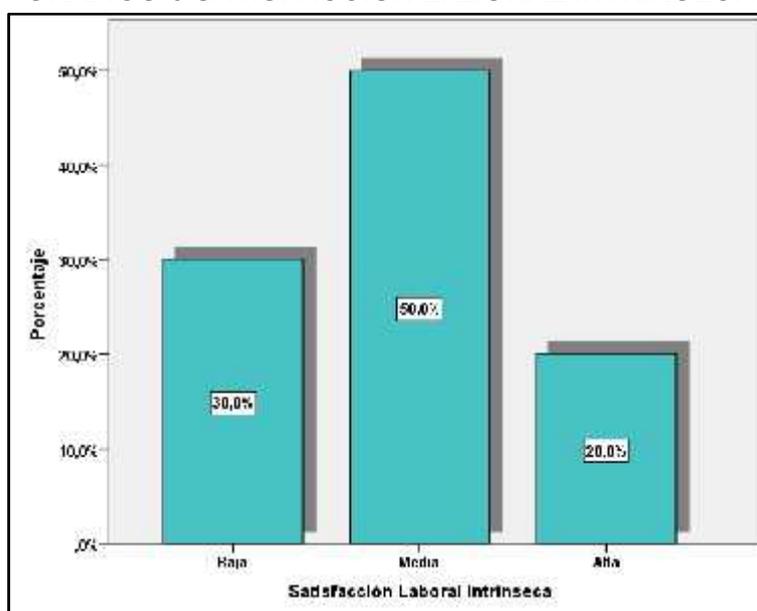
3.2.4. Resultados para dimensiones de Satisfacción Laboral

TABLA 12 SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	9	30,0
MEDIA	15	50,0
ALTA	6	20,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Satisfacción Laboral Intrínseca de la variable Satisfacción Laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 30,0% de los encuestados poseen una baja satisfacción, mientras que el 50,0% poseen una satisfacción media y el 20,0% poseen una alta satisfacción laboral.

La satisfacción laboral intrínseca implica sentimiento originados por la tarea realizada en sí, en nuestro caso los trabajadores experimentan

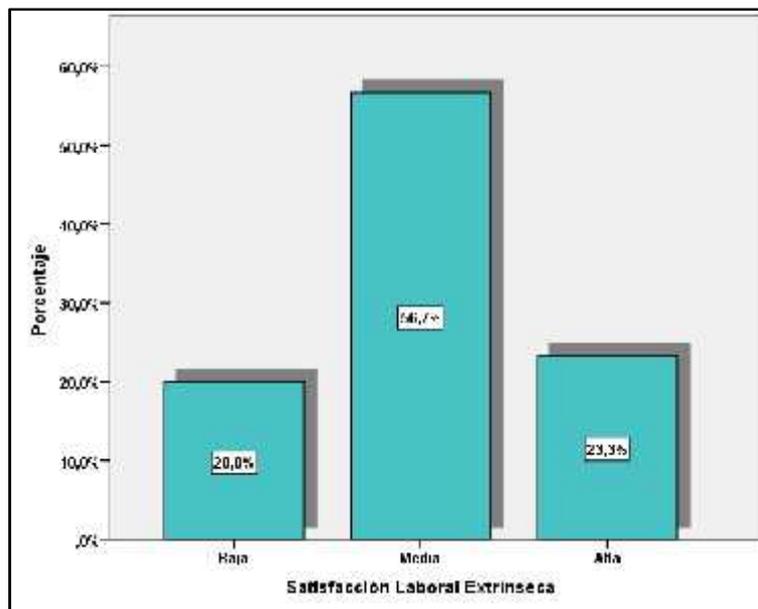
sentimientos de impotencia por ser superados en sus habilidades por las tareas que se les asignan, muchos de los trabajadores inclusive no cuentan con una adecuada preparación en cuanto a manejo de medios informáticos y de comunicación que son necesarios para las tareas que tienen que realizar, lo cual genera un desasosiego en su labor.

TABLA 13 SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	20,0
MEDIA	17	56,7
ALTA	7	23,3
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Satisfacción Laboral Extrínseca de la variable Satisfacción Laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 20,0% de los encuestados poseen una baja satisfacción, mientras que el 56,7% poseen una satisfacción media y el 23,2% poseen una alta satisfacción laboral.

La satisfacción laboral externa está asociada a fuentes de satisfacción externa y nuestro de estudio, los trabajadores de la UGEL Crucero experimentan un incremento en las obligaciones y tareas que deben de cumplir a raíz de la ejecución de Programa Presupuestal 090 PELA y sin embargo no aprecian una retribución económica ni incentivos en la misma proporción lo que genera los resultados mostrados en la tabla y gráficos anteriores.

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral

3.3.1. Prueba de hipótesis

TABLA 14 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,880	4	,000
Razón de verosimilitud	28,149	4	,000
Asociación lineal por lineal	17,877	1	,000
N de casos válidos	30		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral son independientes estadísticamente</p> <p>Ha: Las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral no son independientes estadísticamente</p>
Nivel de significación	α 0,05
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ <p>Valor calculado χ^2 30,880</p>
Valor p calculado	p 0,00
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral no son independientes estadísticamente

TABLA 15 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,794	,072	8,911	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	de	Ho: Las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral no están correlacionadas Ha: Las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral están correlacionadas
Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	de	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,794.

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Correlación entre Satisfacción Laboral Intrínseca y Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA

TABLA 16 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL 090-PELA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,759	,079	8,177	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Satisfacción Laboral Intrínseca y la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA no están correlacionadas Ha: La dimensión Satisfacción Laboral Intrínseca y la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$ Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Satisfacción Laboral Intrínseca y Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA están correlacionadas.
Conclusión	El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,759

a) Correlación entre Procedimientos y Satisfacción Laboral Intrínseca

TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PROCEDIMIENTOS Y SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

		Error estándar		
		Valor	asintótico	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,816	,053	7,481
N de casos válidos		30		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Procedimientos y Satisfacción Laboral Intrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Procedimientos y Satisfacción Laboral Intrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$ Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Procedimientos y Satisfacción Laboral Intrínseca están correlacionadas.
Conclusión	El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,816

b) Correlación entre Criterios y Satisfacción Laboral Intrínseca

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CRITERIOS Y SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

		Error estándar		
		Valor	asintótico	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,460	,151	2,739
N de casos válidos		30		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las Dimensiones Criterios y Satisfacción Laboral Intrínseca no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Criterios y Satisfacción Laboral Intrínseca están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadístico de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Criterios y Satisfacción Laboral Intrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,460

c) Correlación entre Responsabilidades y Satisfacción Laboral Intrínseca

TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES RESPONSABILIDADES Y SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

		Error estándar		
		Valor	asintótico	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,695	,101	5,112
N de casos válidos		30		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Responsabilidades y Satisfacción Laboral Intrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Responsabilidades y Satisfacción Laboral Intrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Responsabilidades y Satisfacción Laboral Intrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,695

3.3.2.2. Correlación entre Satisfacción Laboral Extrínseca y Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL 090-PELA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ²	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,733	,100	5,706	,000
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Satisfacción Laboral Extrínseca y la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA no están correlacionadas Ha: La dimensión Satisfacción Laboral Extrínseca y la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Satisfacción Laboral Extrínseca y Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,733

a) Correlación entre Procedimientos y Satisfacción Laboral Extrínseca

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES PROCEDIMIENTOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,811	,069	7,344	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>H₀: Las Dimensiones Procedimientos y Satisfacción Laboral Extrínseca no están correlacionadas</p> <p>H_a: Las Dimensiones Procedimientos y Satisfacción Laboral Extrínseca están correlacionadas</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$r = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Procedimientos y Satisfacción Laboral Extrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,811</p>

b) Correlación entre Criterios y Satisfacción Laboral Extrínseca

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CRITERIOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,518	,153	3,201	,003 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Criterios y Satisfacción Laboral Extrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Criterios y Satisfacción Laboral Extrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Criterios y Satisfacción Laboral Extrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,518

c) Correlación entre Responsabilidades y Satisfacción Laboral Extrínseca

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES RESPONSABILIDADES Y SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox St	Aprox Sig
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,656	,125	4,599	,000 ^a
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Responsabilidades y Satisfacción Laboral Extrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Responsabilidades y Satisfacción Laboral Extrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Responsabilidades y Satisfacción Laboral Extrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,656

IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se desarrolla la discusión de los resultados, los cuales serán contrastados con los objetivos planteados, con los antecedentes de estudio y con el marco teórico desarrollado en la presente investigación.

Respecto al objetivo general el cual propone determinar la relación entre la ejecución del programa presupuestal 090 PELA y la satisfacción Laboral en los trabajadores de la UGEL Crucero, los resultados muestran que dichas variables no son estadísticamente independientes como se evidencia en la prueba de hipótesis Chi Cuadrado de Pearson, asimismo el análisis de correlación muestra que existe una correlación alta y directa entre las variables de estudio obteniéndose el valor de 0,794 lo cual indica que cuanto mejor sea la ejecución del programa presupuestal 090 PELA mejor será la satisfacción laboral, es decir ambas variables covarian.

Lo anterior ocurre porque las transferencias de recursos a regiones mediante el Programa Presupuestal 090 PELA, genera una serie de actividades ligadas a la ejecución de las partidas presupuestal tales como contratación de personal, adquisición de bienes y contratación de servicios los cuales en muchos casos ameritan realizar procedimientos de contratación aplicando la Ley de Contrataciones del Estado. Dichas actividades demandan por parte de los trabajadores de la UGEL Crucero el uso de sobre tiempos para el cumplimiento de las actividades programadas; sobre tiempo que muchas veces por la falta de capacitación y experiencia en el desarrollo de dichas actividades genera que el trabajador se siente insatisfecho porque percibe que no cuenta con las capacidades y habilidades que le permitan realizar su trabajo en el tiempo establecido, asimismo incurre en errores en la ejecución de procesos.

Desde el año 2015 viene incrementándose de manera progresiva las transferencias de recursos a las regiones mediante el Programa Presupuestal 090 PELA, echo que generó incremento de labores para los trabajadores de la UGEL Crucero; sin embargo para los trabajadores no ha mejorado los ambientes de trabajo, equipos, mobiliarios y remuneración. Dichos trabajadores se sienten insatisfechos porque sienten que no tienen las condiciones adecuadas para realizar su trabajo y no cuentan con ningún incentivo salarial.

En cuanto a la relación entre la Ejecución del programa presupuestal 090 PELA y la satisfacción laboral intrínseca los resultados muestran un coeficiente de correlación alto, lo cual implica que existe sentimiento de satisfacción generados por el trabajo realizado en sí mismo y la ejecución de dicho programa presupuestal, resultados similares obtienen Muñiz (2015) y Fuentes (2015) quienes muestran que existe una asociación o vínculo entre la satisfacción y desempeño laboral con el trabajo realizado en sí mismo, y esto se da porque en muchas instituciones como en las UGELs no se realiza una adecuada selección del personal que allí trabaja, muchas veces priman factores políticos o de amistad frente a criterios técnicos de selección e incorporación de personal.

En cuanto a la satisfacción laboral externa y la ejecución del programa presupuestal 090 PELA se aprecia que existe una correlación alta esto debido a que una adecuada ejecución de dicho programa implica una mayor satisfacción laboral, pero entre los servidores se aprecia que hay una insatisfacción laboral y al mismo tiempo es percibido que la ejecución del programa presupuestal no marcha como se espera, eso puede explicarse porque muchos servidores por años han venido realizando tareas pequeñas o menores y por consiguiente cuando se les presentan trabajos significativos se ven abrumados por los mismos, realizan en forma deficiente el trabajo, el programa no es adecuadamente ejecutado y siente al mismo tiempo una insatisfacción laboral externa porque consideran que deben de ser mejor remunerados.

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y ayudará las UGEL mediante el MINEDU dar una mirada en el desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores de las UGEL.

IV.CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y Satisfacción Laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,794, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables. Lo cual indica que cuanto mejor se realice la ejecución del programa presupuestal 090 PELA habrá una mejor satisfacción laboral y viceversa.

Segunda: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre la dimensión Satisfacción Laboral Intrínseca de la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA , según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,759, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables. Lo cual muestra que la forma en la que se ejecuta el programa presupuestal 090 PELA se relaciona con factores como la autonomía, estabilidad laboral, uso de habilidades y otros.

Tercera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre la dimensión Satisfacción Laboral Extrínseca de la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA y la variable Ejecución del Programa Presupuestal 090-PELA , según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,733, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables. Lo cual muestra que la forma en la que se ejecuta el programa presupuestal 090 PELA se relaciona con factores como ambientes con condiciones, incentivos salariales y otros.

V.RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Director Regional de Educación realizar las gestiones que permita una mejora en las condiciones de trabajo de los servidores de las diferentes UGEL con el fin de mejorar la Ejecución del Programa Presupuestal 090 PELA.

Segunda: Se recomienda al Director de la UGEL Crucero formular propuestas de trabajo en la Ejecución del Programa Presupuestal 090 PELA con la participación de los servidores los cuales implementar mejoras en el trabajo.

Tercera: Se recomienda al director de la UGEL Crucero gestionar plazas CAS ante el MINEDU mediante el pliego regional; priorizando las oficinas de Abastecimiento, Recursos Humanos y Tesorería; ya que en ellas se concentra la carga laboral.

VI.REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la admnistración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Kaplan, R., & Saccuzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas*. México: Mc Graw Hill.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Mastretta. (2015). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa.
- MINEDU. (2014). *Modelo de servicio educativo: Jornada escolar completa para la instituciones educativas públicas deñ nivel de educación secundaria*. Lima.
- MINEDU. (2016). *Program de Educación Logros de Aprendizaje*. Lima.
- MINEDU. (2016). *Programa presupuestal 0090 Logros de aprendizaje de estduiantes de la educación básica regular*. Lima.
- MINEDU. (2016). *Resolución Ministerial N°038-2016 MINEDU*. Lima.
- Ministerio de Educación. (2014). *Programa Presupuestal. Logros de aprendizaje de los estduiantes de educación básica regular (PELA) 2014-2016*. Lima.
- Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). *NTP 394: Satisfacción Laboral: Escala general de satisfacción*. Obtenido de http://30.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NT P/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf

Robbin, S., & Coulter, M. (2006). *Administración*. Madrid: Prentice Hall.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente Organizacional*. México: Manuel Moderno.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: EJECUCIÓN DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO DE LOGROS DE APRENDIZAJE – (PELA) Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CRUCERO DE LA PROVINCIA DE CARABAYA PUNO, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje-(PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018?	Determinar la relación entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje-(PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.	Existe relación directa y significativa entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje-(PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.	Variable 1 Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) Variable 2 Satisfacción Laboral	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional. Población: Trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno en número de 40. Muestra: La muestra coincide con la población Técnicas e Instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y Cuestionario sobre Satisfacción Laboral Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS V23. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Qué relación existe entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Intrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018? b) ¿Qué relación existe entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Extrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018?	a) Determinar la relación entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Intrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018. b) Determinar la relación entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Extrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.	a) Existe relación directa y significativa entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Intrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018. b) Existe relación directa y significativa entre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral Extrínseca de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018.	Variable 1 • Procedimientos • Criterios • Responsabilidades Variable 2 • Satisfacción Laboral Intrínseca • Satisfacción Laboral Extrínseca	

ANEXO 02
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: EJECUCIÓN DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO DE LOGROS DE APRENDIZAJE (PELA) Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CRUCERO DE LA PROVINCIA DE CARABAYA PUNO, 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>EJECUCIÓN DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO DE LOGROS DE APRENDIZAJE (PELA) Ejecución de recursos destinados al Programa (PLLA) (Logros de Aprendizaje de los Estudiantes de Educación Secundaria)</p>	<p>PROCEDIMIENTOS Procedimientos establecidos en la RM N°038 2016 MINEDU, para la ejecución del presupuesto destinado a la ejecución de las intervenciones Pedagógicas en Gobiernos Regionales durante el año 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad en la ejecución de procedimientos • Competencias para la ejecución de los procedimientos • Capacitación para la ejecución de procedimientos • Supervisión en la ejecución de procedimientos
	<p>CRITERIOS Criterios establecidos en la RM N°038-2016-MINEDU, para la ejecución del presupuesto destinado a la ejecución de las Intervenciones Pedagógicas en Gobiernos Regionales durante el año 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad en la elección de criterios • Competencias para la elección de criterios
	<p>RESPONSABILIDADES Responsabilidades establecidas en la RM N°038 2016 MINEDU, para la ejecución del presupuesto destinado a la ejecución de las intervenciones Pedagógicas en Gobiernos Regionales durante el año 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en las responsabilidades asignadas • Supervisión del cumplimiento de responsabilidades • Dificultad para la ejecución de las responsabilidades
<p>SATISFACCIÓN LABORAL Conjunto de percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo. (Pérez, Hidalgo, 1996)</p>	<p>SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA Satisfacción laboral originada por factores relacionados con la tarea en sí (variedad, dificultad, interés, autonomía, posibilidad de aprender entre otros). (Pérez, Hidalgo, 1996)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de habilidades • Sentimiento de realización profesional o logro laboral • Desarrollo de la autoridad en el trabajo • Independencia en la labor realizada • Ejercicio laboral en concordancia a los valores morales • Estabilidad laboral
	<p>SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Satisfacción laboral que tiene su origen en fuentes externas al trabajador, relacionadas al contexto o ambiente en el que la tarea se desarrolla (relaciones con los superiores y con los compañeros, salario, horas de trabajo, seguridad, reconocimiento, entre otros). (Pérez-Bilbao, Hidalgo, 1996)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad laboral • Políticas de la organización • Compensación laboral • Reconocimiento de la labor realizada • Supervisión laboral

ANEXO 03
MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: EJECUCIÓN DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO DE LOGROS DE APRENDIZAJE (PELA) Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CRUCERO DE LA PROVINCIA DE CARABAYA PUNO, 2018

Variable: EJECUCIÓN DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO DE LOGROS DE APRENDIZAJE (PELA)

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
PROCEDIMIENTOS	Dificultad en la ejecución de procedimientos		06	1. La ejecución de los procedimientos en las intervenciones pedagógicas del Programa (PELA) no revierten mayor dificultad	En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3) De acuerdo (4) En total acuerdo (5)
	Competencias para la ejecución de los procedimientos			2. Poseo las competencias necesarias para la ejecución presupuestal del Programa (PELA)	
	Capacitación para la ejecución de procedimientos			3. Sé como realizar los procedimientos involucrados para la ejecución presupuestal del Programa (PELA)	
	Supervisión en la ejecución de procedimientos			4. Recibo capacitación adecuada para el manejo de procedimientos en ejecución presupuestal del Programa (PELA)	
CRITERIOS	Dificultad en la elección de criterios		02	5. Los procedimientos que requiere la ejecución presupuestal del Programa (PELA) está dentro de mi experticia y formación profesional	En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3) De acuerdo (4) En total acuerdo (5)
	Competencias para la elección de criterios			6. Recibo supervisión adecuada para la ejecución de procedimientos en las intervenciones pedagógicas del (PELA)	
RESPONSABILIDADES	Claridad en las responsabilidades asignadas		10	7. Tengo dificultad para elegir los criterios que demanda la ejecución de las diferentes intervenciones pedagógicas del Programa (PELA)	En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3) De acuerdo (4) En total acuerdo (5)
	Supervisión del cumplimiento de responsabilidades			8. Mi formación profesional me permite tener claridad en los criterios que debo elegir para una adecuada ejecución presupuestal en el Programa (PELA)	
	Claridad en las responsabilidades asignadas			9. La falta de claridad en las responsabilidades asignadas dificulta mi trabajo	En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3) De acuerdo (4) En total acuerdo (5)
	Supervisión del cumplimiento de responsabilidades			10. Existe una adecuada supervisión en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas en la ejecución del programa (PELA)	En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3) De acuerdo (4) En total acuerdo (5)

<p>Dificultad para la ejecución de las responsabilidades</p>		<ol style="list-style-type: none"> 11. La ejecución de las responsabilidades asignadas que provienen del programa (PELA) presentan mucha dificultad 12. Las responsabilidades en la ejecución presupuestal del Programa (PFI A) representan un incremento excesivo en mis responsabilidades. 13. Existe un adecuado monitoreo para el cumplimiento de las horas lectivas en las instituciones educativas públicas educativas de educación básica regular. 14. Las instituciones educativas públicas de educación básica regular cuentan con plana docente completa al inicio del año escolar. 15. Las instituciones educativas públicas de educación básica regular cuentan con locales escolares en buen estado al inicio del año escolar. 16. Los docentes de las instituciones educativas públicas de educación básica regular utilizan el módulo de implementación del currículo 17. Las instituciones educativas públicas de educación básica regular recibieron suficiente material educativo en buen estado y de manera oportuna. 18. Todas las instituciones educativas públicas localizadas participaron en la Evaluación General de Estudiantes (EGE) 	
<p>TOTALES</p>	<p>100%</p>	<p>18</p>	

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN		
SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA	Uso de habilidades	57%	12	1. La oportunidad de hacer uso de mis habilidades y destrezas	Muy insatisfecho (1) Insatisfecho (2) Ni satisfecho, ni insatisfecho (3) Satisfecho (4) Muy satisfecho (5)		
	Sentimiento de realización profesional o logro laboral			2. Ser capaz de mantenerme ocupado todo el tiempo			
	Desarrollo de la autoridad en el trabajo			3. El sentimiento de logro que obtengo del trabajo			
	Independencia en la labor realizada			4. La oportunidad para ser "alguien" en la sociedad			
	Ejercicio laboral en concordancia a los valores morales			5. La oportunidad de decirlo a las personas que hacer			
Estabilidad laboral	6. La oportunidad para hacer cosas para los compañeros de trabajo	7. La oportunidad de probar mis propios métodos para hacer el trabajo	8. La oportunidad para desempeñarme solo en el trabajo	9. La oportunidad para hacer cosas diferentes en algunas ocasiones	10. La libertad para usar mi propio juicio	11. Ser capaz de hacer cosas que no van en contra de mi conciencia	12. La forma en que mi trabajo proporciona un empleo estable
SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	Oportunidad laboral	33%	06	13. La oportunidad de avanzar en este trabajo	Muy insatisfecho (1) Insatisfecho (2) Ni satisfecho, ni insatisfecho (3) Satisfecho (4) Muy satisfecho (5)		
	Políticas de la organización			14. La forma en la que las políticas de la institución son puestas en práctica			
	Compensación laboral			15. Mi salario y la cantidad de trabajo que yo hago			
	Reconocimiento de la labor realizada			16. El reconocimiento que tengo por hacer un buen trabajo			
	Supervisión laboral			17. La forma en que mi supervisor coordina el trabajo del personal a su cargo		18. La capacidad de mi supervisor en la toma de decisiones	
TOTALES		100%	18				

ANEXO 04

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje – (PELA). Lea atentamente cada una de las aseveraciones y siguiendo sus propios sentimientos acerca de la empresa para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE VALORACIÓN	VALORACION
En total desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	3
De acuerdo	4
En total acuerdo	5

N°	EJECUCIÓN DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO DE LOGROS DE APRENDIZAJE – (PELA)	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	La ejecución de los procedimientos en la intervenciones pedagógicas del Programa (PELA) no revierten mayor dificultad					
02	Poseo las competencias necesarias para la ejecución presupuestal del Programa (PELA)					
03	Sé cómo realizar los procedimientos involucrados para la ejecución presupuestal del Programa (PELA)					
04	Recibo capacitación adecuada para el manejo de procedimientos en ejecución presupuestal del Programa (PELA)					
05	Los procedimientos que requiere la ejecución presupuestal del Programa (PELA) está dentro de mi experticia y formación profesional					
06	Recibo supervisión adecuada para la ejecución de procedimientos en las intervenciones pedagógicas del (PELA)					
07	Tengo dificultad para elegir los criterios que demanda la ejecución de las diferentes intervenciones pedagógicas del Programa (PELA)					
08	Mi formación profesional me permite tener claridad en los criterios que debo elegir para una adecuada ejecución presupuestal en el Programa (PELA)					
09	La falta de claridad en las responsabilidades asignadas dificulta mi trabajo					
10	Existe una adecuada supervisión en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas en la ejecución del programa (PELA)					
11	La ejecución de las responsabilidades asignadas que provienen del programa (PELA) presentan mucha dificultad					
12	Las responsabilidades en la ejecución presupuestal del Programa (PELA) representan un incremento excesivo en mis responsabilidades					
13	Existe un adecuado monitoreo para el cumplimiento de las horas lectivas en las instituciones educativas públicas educativas de educación básica regular.					
14	Las instituciones educativas públicas de educación básica regular cuentan con plana docente completa al inicio del año escolar.					
15	Las instituciones educativas públicas de educación básica regular cuentan con locales escolares en buen estado al inicio del año escolar.					
16	Los docentes de las instituciones educativas públicas de educación básica regular utilizan el módulo de implementación del currículo.					
17	Las instituciones educativas públicas de educación básica regular recibieron suficiente material educativo en buen estado y de manera oportuna.					
18	Todas las instituciones educativas públicas focalizadas participaron en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE).					

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO

Escala Corta da Satisfacción Laboral Minnesota

INSTRUCCIONES: El propósito de este cuestionario es recoger información relacionada a cómo usted se siente respecto a su trabajo actual, con cuales aspectos está satisfecho y con cuales aspectos está insatisfecho.

Este cuestionario se diseñó para identificar opiniones relacionadas con el trabajo. Lo que interesa obtener es su reacción a cada aseveración, por lo que no existen respuestas correctas o incorrectas. Responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala.

ESCALA DE VALORACIÓN	VALORACIÓN
Muy insatisfecho	1
Insatisfecho	2
Ni satisfecho, ni insatisfecho	3
Satisfecho	4
Muy satisfecho	5

Nº	Satisfacción Laboral	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	La oportunidad de hacer uso de mis habilidades y destrezas					
02	Ser capaz de mantenerme ocupado todo el tiempo					
03	El sentimiento de logro que obtengo del trabajo					
04	La oportunidad para ser "alguien" en la sociedad					
05	La oportunidad de decirle a las personas que hacer					
06	La oportunidad para hacer cosas para los compañeros de trabajo					
07	La oportunidad de probar mis propios métodos para hacer el trabajo					
08	La oportunidad para desempeñarme solo en el trabajo					
09	La oportunidad para hacer cosas diferentes en algunas ocasiones					
10	La libertad para usar mi propio juicio					
11	Ser capaz de hacer cosas que no van en contra de mi conciencia					
12	La forma en que mi trabajo proporciona un empleo estable					
13	La oportunidad de avanzar en este trabajo					
14	La forma en la que las políticas de la institución son puestas en práctica					
15	Mi salario y la cantidad de trabajo que yo hago					
16	El reconocimiento que tengo por hacer un buen trabajo					
17	La forma en que mi supervisor coordina el trabajo del personal a su cargo					
18	La capacidad de mi supervisor en la toma de decisiones					

Gracias por su colaboración

Cusco, Junio del 2018.

Señor (a):
Mg.
Docente de la Escuela de Post Grado UCV - Trujillo

Asunto: Validación de Instrumentos

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: "Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la Provincia Carabaya Puno, 2018". Conocedor de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos.

Seguro de contar con su valioso aporte académico que enriquecerá este proceso de investigación, hago extensivo mi más sincero saludo y gratitud.

Atentamente,



Br. Delia Valle Quispe /

Se adjunta:
Ficha de validación del instrumento
Matriz de consistencia.
Matriz de operacionalización de variables.
Matriz de Instrumentos de recolección de datos.
Instrumentos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA)

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Dr. Ricardo Sanchez Ortiz
MENCIÓN : Maestro en Gestión Pública
FECHA : Cuen Atril del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
Aceptable
.....

2. CONTENIDO:

.....
Adecuada
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
Bien estructurado
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguna Bien
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Dr. Ricardo Sanchez Ortiz
ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma

Dr. Ricardo Sanchez Ortiz
DNI: 23203533
Cel: 984614563

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la Provincia Carabaya Puno, 2018.
1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA)
1.3 INVESTIGADOR: Delia Valle Quispe/

COMPARO MINUT	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguna MK
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 30%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Junio del 2018


Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
ESPECIALISTA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
DNI: 27817577
Cel. 984 614567

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

V. DATOS GENERALES

NOMBRE : Dr. Walden Campaña Marrero
MENCIÓN : Maestría en Gestión Pública
FECHA : 14 de Abril del 2018.

VI. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA:

.....
Adecuada
.....

5. CONTENIDO:

.....
Adecuada
.....

6. ESTRUCTURA:

.....
Bien estructurada
.....

VII. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguna o.k.
.....

VIII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Dr. Walden Campaña Marrero
ESPECIALIDAD GESTIÓN PÚBLICA

Firma
Dr. Walden Campaña Marrero
DNI: 23933923
Cel: 984648727

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la Provincia Carabaya Puno, 2018.
 5.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral
 5.3 INVESTIGADOR: Delia Valle Quispe/

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

VI. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... Ninguna, Bien

VII. PROMEDIO DE VALORACIÓN **89%**

VIII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:
 Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Junio del 2018


 Dr. Waldo Enrique Campana Morro
 ESPECIALIDAD GESTIÓN PÚBLICA

Firma
 Dr. Waldo Campana Morro
 DNI: 27930423
 Cel: 921648727

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA)

I. DATOS GENERALES

NOMBRE :

MENCIÓN :

FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
Adecuada ✓
.....

2. CONTENIDO:

.....
Adecuada ✓
.....

3. ESTRUCTURA:

.....
Buen contenido ✓
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguna, Bien ✓
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Dr. Hugo Enriquez Romero
ESPECIALIDAD INVESTIGACIÓN Y
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma

Dr. Hugo Enriquez Romero

DNI: 25267537

N° de Celular. 984977587

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la Provincia Carabaya Puno, 2018.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario sobre la Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA)
- 1.3 INVESTIGADOR: Delia Valle Quispe/

COMUNICACION INSTRUMENTO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-30%	31-40%	41-60%	61-80%	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

ninguna, bien

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

897

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, Junio del 2018


 Emiguel Romero
 Oficina de Investigación y
 Administración Educativa

Firma
 Dr. Amp. Emiguel Romero
 DNI 23867579
 Cel. 978497589



"AÑO DEL DIALOGO Y DE LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

SOLICITA: Permiso para la
Aplicación de Instrumentos de
Recolección de Datos.

SEÑOR DIRECTOR ESTEBAN CURO ZAPANA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN LOCAL CRUCERO

YO, DELIA VALLE QUISPE, identificada con
DNI N° 41360700, con domicilio en "ADV
Hanan Qosqo", Distrito San Sebastián,
Provincia y Departamento Cusco,
Estudiante de la Escuela de Pos Grado de la
Universidad Cesar Vallejo, ante usted con
el debido respeto me presento y digo:

Que estando cursando estudios de Maestría en Gestión Pública en la Escuela de Pos Grado de la
Universidad Cesar Vallejo y siendo necesario la aplicación de los instrumentos de recolección de
datos para el desarrollo de la tesis intitulada "Ejecución del Programa Estratégico de Logros de
Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia
de Carabaya Puno, 2018". Solicito a Ud. Otorgarme el permiso correspondiente para la aplicación
de dichos instrumentos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero que Usted dirige y con
la anuencia correspondiente de los encuestados.

Agradezco su gentil aceptación y le expreso mis sentimientos de estima personal.


Bach. Delia Valle Quispe
DNI N° 41360700



**GOBIERNO REGIONAL DE PUNO
DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION**



UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO

CONSTANCIA

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CRUCERO del Distrito de Crucero, Provincia Carabaya, Departamento Puno.

HACE CONSTAR:

Que la señorita **DELIA VALLE QUISPE**, identificada con D.N.I. N° 41360700, en su condición de estudiante de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado en una muestra de la Unidad de Gestión Educativa Local de Crucero del Distrito de Crucero los instrumentos correspondientes a su trabajo de investigación titulado "Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018". Durante el mes de junio del presente año.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines que viera por conveniente.

Crucero, 31 Junio del 2018.




D.C. ERNESTO P. LIVI PERALTA
DIRECTOR DE LA UGEL - CRUCERO



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo **DELIA VALLE QUISPE**, identificado con DNI N° **41360700** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Ejecución del Programa Estratégico de Logros de Aprendizaje (PELA) y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Crucero de la provincia de Carabaya Puno, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA



DNI: **41360700**

Trujillo, 31 de Julio del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Hugo Enríquez Romero, docente de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: EJECUCIÓN DEL PROGRAMA ESTRATÉGICO DE LOGROS DE APRENDIZAJE (PELA) Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CRUCERO DE LA PROVINCIA DE CARABAYA PUNO, 2018., del estudiante DELIA VALLE QUISPE , he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **16 %** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 10 Junio del 2018.

Atentamente



Dr. Hugo Enriquez Romero
Docente