



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“La gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil – 2017”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Sara Elena Quiroz Miranda

ASESOR:

Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández

SECCIÓN:

Administración Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ – 2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): QUIROZ MIRANDA, SARA ELENA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

LA GESTIÓN REACTIVA DEL RIESGO DE DESASTRES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SEDE CENTRAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL - 2017

Fecha: 25 de agosto de 2018

Hora: 4:00 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Chantal Juan Jara Aguirre

Firma:

SECRETARIO: Dr. Héctor Raúl Santa María Relaiza

Firma:

VOCAL: Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernandez

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Mejorar redacción teniendo en cuenta estilo APA.

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi madre que desde el cielo me acompaña con su gran amor,

A mi padre que con su ejemplo me enseñó a luchar por mis ideales y sobre todo a su sacrificio por hacer de mí una persona de bien,

A mis hijos por su comprensión y acompañamiento en todas las etapas de mi vida profesional, incluido mi nieto, a los que amo,

A todas las personas que con su apoyo colaboraron para alcanzar esta meta.

Agradecimiento

A Dios por bendecirme con su sabiduría para alcanzar mayores conocimientos en mi vida profesional,

A la Universidad que me dio la oportunidad de pasar por sus aulas aprendiendo más en mi desarrollo profesional,

A los docentes y mi asesora que participaron en este proceso de aprendizaje.

A mis compañeros y amigos que con sus experiencias compartidas contribuyeron a mejorar mis conocimientos.

Presentación

Señores miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “La gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil – 2017”, cuyo objetivo fue: determinar la relación que existe entre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Indeci, en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El Autora.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	23
1.2.1. Trabajos previos internacionales.	23
1.2.2. Trabajos previos nacionales.	26
1.3. Teorías relacionadas al tema	29
1.3.1. Variable la gestión reactiva del riesgo de desastres.	29
1.3.2. Variable clima organizacional.	38
1.4. Formulación del problema	44
1.5. Justificación	45
1.5.1. Justificación teórica.	45
1.5.2. Justificación práctica.	45
1.5.3. Justificación metodológica.	45
1.5.4. Justificación legal.	46
1.6. Hipótesis	46
1.6.1. Hipótesis general.	46

1.6.2. Hipótesis específicas.	46
1.7. Objetivos	47
1.7.1. Objetivo general.	47
1.7.2. Objetivos específicos.	47
II. Método	48
2.1. Diseño de la Investigación	49
2.2. Variables, operacionalización	51
2.3. Población Muestra y Muestreo	55
2.3.1. Población.	55
2.3.2. Muestra.	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5. Método de análisis de datos	63
2.6. Aspectos éticos	64
III. Resultados	66
3.1. Análisis descriptivo de los resultados	67
3.2. Resultados de la variable clima organizacional	68
3.3. Relación entre las variables	69
3.4. Validación de hipótesis	74
IV. Discusión	80
V. Conclusiones	84
VI. Recomendaciones	87
VII. Referencias	89
Anexos	92
Anexo 1. Artículo científico	93
Anexo 2. Matriz de consistencia	101
Anexo 3. Validación de hipótesis	102

Anexo 4. Instrumentos de investigación	107
Anexo 5. Resultados de la prueba de confiabilidad	110
Anexo 6. Base de datos	113
Anexo 7. Constancia emitida por la institución que acredita la realización de la investigación	118
Anexo 8. Acta de aprobación de originalidad de tesis	119
Anexo 9. Pantallazo del turnitin	120
Anexo 10. Autorización de V ^o B ^o del empastado	121
Anexo 11. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis	122

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Daños a la vida y salud, por efectos del Niño Costero 2017	18
Tabla 2.	Procesos y sub procesos de la gestión reactiva del riesgo de desastres	19
Tabla 3.	Variable independiente: gestión reactiva del riesgo de desastres	54
Tabla 4.	Variable dependiente: clima organizacional	54
Tabla 5.	Instrumento de recolección de datos	57
Tabla 6.	Baremación de la variable 1. Gestión del riesgo de desastres	59
Tabla 7.	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	60
Tabla 8.	Juicio de expertos	61
Tabla 9.	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	62
Tabla 10.	Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: gestión reactiva del riesgo de desastre	62
Tabla 11.	Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: clima organizacional	63
Tabla 12.	Valores de la correlación Rho de Spearman	64
Tabla 13.	Distribución Gestión reactiva del riesgo de desastres, Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci	67
Tabla 14.	Distribución Clima organizacional, Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	68
Tabla 15.	Tabla cruzada Gestión reactiva del riesgo de desastres*Clima organizacional	69
Tabla 16.	Tabla Cruzada Planeamiento y Clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	70
Tabla 17.	Cruzada Organización y Clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	71

Tabla 18.	Cruzada Dirección y Clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	72
Tabla 19.	Cruzada Control y Clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	73
Tabla 20.	Gestión reactiva del riesgo de desastres y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	75
Tabla 21.	Planeamiento y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	76
Tabla 22.	Organización y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	77
Tabla 23.	Dirección y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	78
Tabla 24.	Control y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	79

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Emergencias a nivel nacional según Departamento	16
Figura 2. Emergencias por tipo de fenómeno producidas en el año 2016	16
Figura 3. Emergencias ocurridas en el Perú: periodo 2003 -2016	17
Figura 4. Organigrama del Indeci	20
Figura 5. Visión Política Nacional de Modernización del Estado	21
Figura 6. Marco de la Gestión del Riesgo de Desastres – FAO	31
Figura 7. Fases del proceso administrativo	34
Figura 8. Frecuencia Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres	67
Figura 9. Frecuencia Clima Organizacional	68
Figura 10. Cruzada de Gestión reactiva del riesgo de desastres y clima organizacional	69
Figura 11. Planeamiento y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci	70
Figura 12. Organización y clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	71
Figura 13. Cruzada Dirección y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	72
Figura 14. Cruzada control y clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci	73

Resumen

La presente investigación titulada: “La gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil – 2017”, tuvo como objetivo general “Determinar la relación que existe entre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Indeci.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica sustantiva de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal, longitudinal. La población que es igual a la muestra estuvo conformada por ochenta 80 trabajadores de las direcciones estrechamente ligadas a la gestión reactiva. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de confiabilidad (Alfa de Cronbach, KR-20), siendo este de (0,912) para la variable gestión reactiva del riesgo de desastres y (0,870) para la variable clima organizacional, estando ambas en el rango de muy alta, se llegó a las siguientes conclusiones: a) si existe relación significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, ($r_s = 0,916$, $p < 0.05$), entre gestión reactiva del riesgo de desastres y clima organizacional; b) asimismo del análisis a las dimensiones de gestión reactiva del riesgo de desastres y clima organizacional se determinó que si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre planeamiento y clima organizacional ($r_s = 0,707$, $p < 0.05$); entre organización y clima organizacional ($r_s = 0,800$, $p < 0.05$), entre dirección y clima organizacional ($r_s = 0,737$, $p < 0.05$) y, entre control y clima organizacional ($r_s = 0,868$, $p < 0.05$); como recomendación general se menciona que la alta dirección del Indeci fortalezca los temas relacionados al clima organizacional, con el fin de mejorar la implementación de la gestión reactiva

Palabras claves: Gestión del Riesgo de Desastres, Gestión Reactiva del riesgo de desastres, Clima Organizacional.

Abstract

This research entitled: "The reactive management of disaster risk and organizational climate in the headquarters of the National Civil Defense Institute - 2017", had as a general objective "Determine the relationship between the reactive management of disaster risk and the organizational climate at the Indeci headquarters.

The method used was hypothetical deductive, the type of investigation was basic substantive descriptive correlational level, quantitative approach; of non-experimental design: transversal, longitudinal. The population that is equal to the sample consisted of eighty 80 workers from the directorates closely linked to reactive management. The technique used to collect information was a survey, and the data collection instruments were questionnaires duly validated through expert judgments and determined their reliability through the reliability statistic (Cronbach's Alpha, KR-20), being this one of (0.912) for the reactive risk management of disaster risk and (0.870) for the organizational climate variable, both being in the very high range, the following conclusions were reached: a) if there is a very high, directly proportional and positive significant relationship , ($r_s = 0.916$, $p < 0.05$), between reactive management of disaster risk and organizational climate; b) also from the analysis of the dimensions of reactive management of disaster risk and organizational climate, it is determined that there is a statistically significant relationship that is very high, directly proportional and positive, between planning and organizational climate ($r_s = 0.707$, $p < 0.05$); between organization and organizational climate ($r_s = 0,800$, $p < 0.05$), between direction and organizational climate ($r_s = 0,737$, $p < 0.05$) and, between control and organizational climate ($r_s = 0,868$, $p < 0.05$).

Keywords: Disaster Risk Management, Reactive Management of disaster risk, Organizational Climate.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Somos conocedores que el Perú es un país que por sus características morfológicas, por su ubicación y la variedad climática se encuentra expuesto a una multiplicidad de peligros que puede afectar a la vida de la población, así como a sus bienes y medios de vida, aspectos que impactan en el desarrollo del país.

En nuestro país existe un gran historial de la ocurrencia de fenómenos de origen natural así como de los inducidos por la acción humana que han impactado en el territorio, muchos de ellos de impacto medio, otros de gran impacto generando desastres que afectaron la economía del país tal como se ha registrado en la historia de los desastres los cuales han ocasionado miles de víctimas, grandes pérdidas económicas, físicas y sociales que impactaron en la economía afectando el crecimiento y desarrollo del país, esto es ocasionado por la ubicación de la población en zonas de alto riesgo por lo tanto se encuentran en el alto grado de exposición generando vulnerabilidades que requieren una preparación para reducirlas o enfrentarlas.

En el libro titulado “Compendio Estadístico del Indeci 2017 – Gestión Reactiva, se proporciona y difundieron las estadísticas oficiales relacionadas a las acciones que se realizaron en nuestro país, referidas a los procesos de preparación, respuesta y rehabilitación, encontrando información sobre la ocurrencia de emergencias y desastres a nivel de país, las mismas que han sido registradas y sistematizadas para analizar las tendencias y como se presentan los fenómenos cada año, así como las acciones que realizan las entidades involucradas en la respuesta para aliviar el sufrimiento de la población damnificada y afectada. A continuación se han extraído figuras de este libro que muestra en cifras como se desenvuelven a lo largo del año las emergencias por departamento.

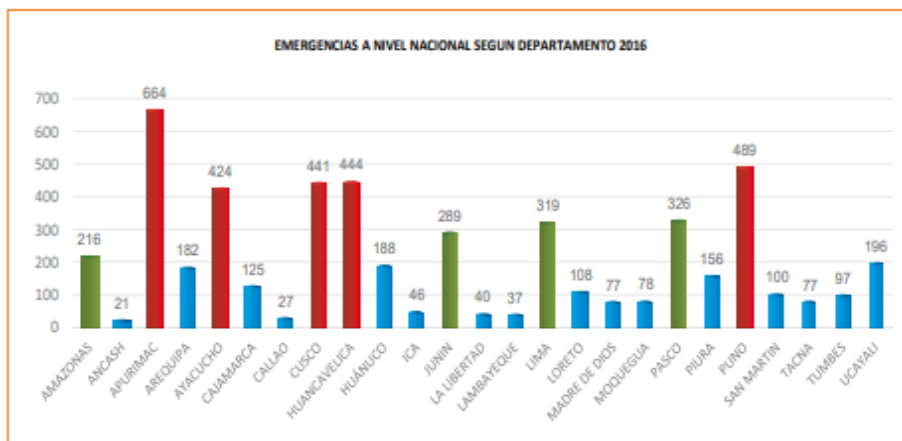


Figura 1. Emergencias a nivel nacional según Departamento

Fuente: compendio Estadístico Indeci 2017

Según lo observado vemos que los departamentos de la zonas alto andinas son las que presentan mayor número de emergencias, siendo estas Apurímac, Ayacucho, Cusco, Huancavelica y Puno, seguidas de Amazonas, Junín, Pasco y Lima.

Asimismo, en la figura N° 02, se puede observar que en nuestro país existen fenómenos de origen natural que se presentan de manera recurrente, estacional y se encuentran asociadas a los aspectos climáticos, como son las bajas temperaturas (heladas y friajes), lluvias intensas y déficit hídrico conocidas como sequías, para el caso de las emergencias inducidas por la acción humana tenemos los incendios urbanos y los incendios forestales, tal como se muestra en la siguiente figura.

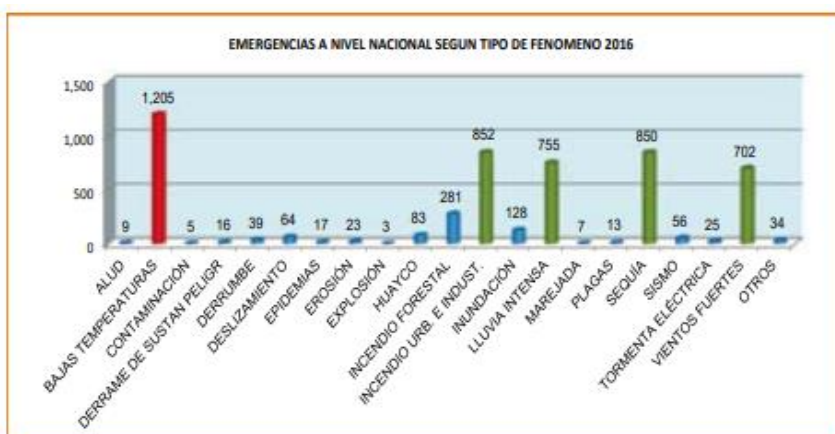


Figura 2. Emergencias por tipo de fenómeno producidas en el año 2016

Fuente: compendio Estadístico Indeci 2017

Por otro lado, se tiene la cronología de emergencias que se han producido desde el año 2001 al 2016, la cual muestra que los promedios de emergencias ocurridas por año superan los cuatro mil y que existe una tendencia al incremento tal como se observa en la siguiente figura.



Figura 3. Emergencias ocurridas en el Perú: periodo 2003 -2016

Fuente: compendio Estadístico Indeci 2017

Asimismo, es necesario mencionar que nuestro país está expuesto a un fenómeno cíclico que con su presencia genera grandes impactos como es el Fenómeno El Niño, el cual es un evento natural Océano-Atmosférico, caracterizado por un calentamiento intenso y anormal de las aguas en la superficie del mar frente a las costas del Perú y Ecuador, lo que genera cambios climáticos en el nivel regional y global.

Es decir, El Fenómeno El Niño es una alteración en el sistema océano-atmósfera del Pacífico Tropical y se caracteriza por un aumento generalizado en la temperatura del mar, desde el centro del océano hasta las costas de Sudamérica, ocasiona alteraciones oceanográficas, meteorológicas y biológicas. Este fenómeno ejerce una influencia destacada en el comportamiento climático del planeta.

El último Fenómeno el Niño en el Perú, se produjo en el año de la realización de la presente investigación (2017), el mismo que tuvo características muy particulares ya que fue de evolución rápida lo que ocasionó grandes pérdidas en la zona norte de nuestro país, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 1.

Daños a la vida y salud, por efectos del Niño Costero 2017

DPTO.	DAÑOS A LA VIDA Y SALUD (PERSONAS)				
	DAMNIFICADAS	AFECTADAS	FALLECIDAS	HERIDAS	DESAPARECIDAS
TOTAL NIÑO COSTERO PERU	285.453	1.454.051	138	459	18
ANCASH	34.313	116.848	27	126	1
AREQUIPA	2.110	48.914	17	40	5
AYACUCHO	1.264	5.890	9	6	
CAJAMARCA	1.655	11.468	8	6	2
HUANCAVELICA	6.227	30.770	6	4	
ICA	4.611	106.703		60	
JUNÍN	1.153	897	3	25	
LA LIBERTAD	79.623	386.521	24	70	4
LAMBAYEQUE	44.619	138.336	9	5	2
LIMA	18.775	40.176	16	76	1
LORETO	67	117.506	1	1	
PIURA	89.709	375.265	18	40	3
TUMBES	1.327	73.757			

Fuente: SINPAD/COEN/Indeci, al 95%

Es por ello que ante la presencia de estas emergencias no solo en el territorio peruano sino a nivel mundial, el Perú formó parte de los acuerdos internacionales para contribuir en aliviar el sufrimiento humano que generan estas emergencias y en cumplimiento de las mismas consideró importante en el año 2010 establecer como una prioridad a la gestión del riesgo de desastres como una política de Estado, aprobándose como la 32 política del Acuerdo Nacional.

Tomando como base esta política, al siguiente año se aprobó la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - SINAGERD, donde se conceptualizó como el proceso social que busca enfocar como una prioridad a la prevención, así como a la reducción generando de manera permanente el control de los factores de riesgo de desastres en la sociedad, buscando la preparación para responder ante situaciones de desastre. Este marco legal establece también la política que gobernará esta temática mediante el desarrollo de tres componentes a los cuales le denomina gestión prospectiva, gestión correctiva y reactiva, estando esta última a cargo del Instituto Nacional de Defensa Civil, siendo parte de esta investigación.

La gestión reactiva se definió en la Ley, como el conglomerado de acciones y establecimiento de medidas que procuren enfrentar a las emergencias o desastres ya sea por la identificación de un peligro a punto de desencadenarse o

por la materialización de este. Por otro lado, se señala que su implementación se alcanza desarrollando acciones relacionadas a la planificación, una adecuada organización, con dirección y control de las actividades, entre los cuales se encuentran los procesos de preparación, respuesta y rehabilitación.

La gestión reactiva está conformada por procesos y cada uno de ellos por subprocesos, como podemos ver en la siguiente tabla:

Tabla 2.

Procesos y sub procesos de la gestión reactiva del riesgo de desastres

Procesos	Sub Procesos
Preparación: conglomerado de acciones de planeamiento, desarrollo de conocimientos, recursos y aptitudes, organización de la sociedad, actuación coordinada de las instituciones encargadas de atender a damnificados y afectados por una emergencia o desastre.	<ul style="list-style-type: none"> Información sobre escenarios de riesgos Planeamiento Formación de personal capacitado para la respuesta Gestión de recursos para la respuesta Monitoreo y Alerta Información Pública y sensibilización
Respuesta: comprende las actividades que se realizan ante la ocurrencia o impacto de un fenómeno natural o inducido por la acción humana, sobre la población alterando el normal desarrollo de la población.	<ul style="list-style-type: none"> Conducción y coordinación Análisis Operacional Rescate de la población atrapada Acciones de comunicación Atención a la población damnificada Asistencia Humanitaria Movilización
Rehabilitación: referido a reponer los servicios públicos básicos que fueron dañados por efecto de un desastre, iniciando su reparación en la zona afectada tomando en cuenta los aspectos ambientales, sociales y económicos.	<ul style="list-style-type: none"> Restablecimiento servicios públicos básicos Normalización progresiva de los medios de vida Continuidad de Servicios Participación del sector privado

Asimismo, es necesario mencionar que los últimos cambios producidos en la legislatura con relación a la dación de la nueva Ley, generó un impacto modificando al Indeci, ya que la calidad de Ente Rector que este tenía en el marco del Sistema Nacional de Defensa Civil fue modificado, definiéndole al Indeci otro rol y competencias donde se le da la responsabilidad de Entidad Técnica, bajo la supervisión de un ente rector que recae sobre la Presidencia del Consejo de Ministros. Hechos que condujeron a una modificación del reglamento de organización y funciones, generando esta una nueva estructura de funcionamiento así como una rotación de personal para el cumplimiento de las nuevas funciones establecidas.

Para el cumplimiento de este nuevo rol, el Indeci como la entidad técnica encargada de la gestión reactiva, cuya misión es preparar a la población y a sus autoridades para una adecuada respuesta y rehabilitación, requiere desarrollar un adecuado clima organizacional que contribuya a conducir la preparación para una óptima respuesta y rehabilitación en provecho de la población en general, sus medios de vida y el patrimonio del Estado en forma inmediata, permanente y eficiente”.

Para ello, el Indeci en su nuevo rol ha venido desempeñando diferentes tareas de manera coordinada para el cumplimiento de su misión, donde prevaleció la línea de mando y la jerarquía, así como la estructura funcional, tal como lo estableció el Reglamento de Organización y Funciones aprobado por Decreto Supremo N° 034-2013, aprobado por la Presidencia del Consejo de Ministros, tal como lo que se muestra en la figura.

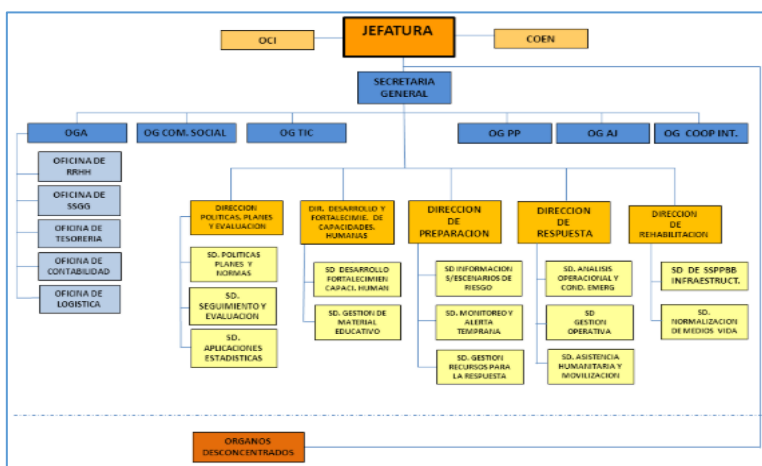


Figura 4. Organigrama del Indeci

Fuente: Reglamento de Organización y Funciones - Indeci Año 2013

En el Indeci para el cumplimiento de las funciones establecidas, cuenta con funcionarios que laboran dentro de diferentes regímenes laborales, como por ejemplo servidores que pertenecen al Decreto Ley N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Ley N°1057, contratación de servicios CAS y cuenta con el apoyo de personal militar en actividad que es transferido de sus instituciones y todos ellos perciben diferentes remuneraciones, esta diferencia genera un clima laboral heterogéneo, que influye en el cumplimiento de las funciones que afecta de manera directa en el logro de sus objetivos institucionales.

Por otro lado, en el año 2013 mediante Decreto Supremo se aprueba la Política de Modernización de la Gestión Pública, señalando a la Secretaría de Gestión Pública como el ente rector del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, esta política tiene como visión un Estado Moderno eficiente e Inclusivo, abierto, unitario y descentralizado, priorizando al ciudadano. Tal como se muestra en la siguiente figura:

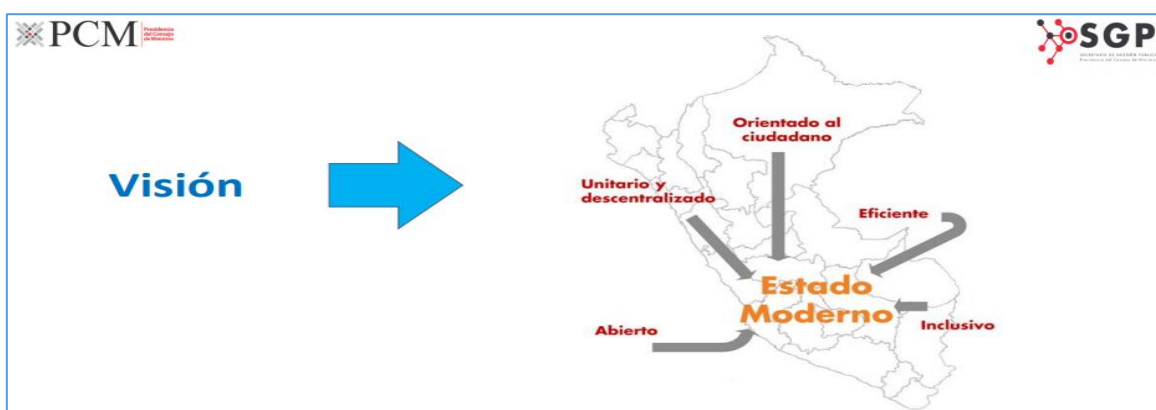


Figura 5. Visión Política Nacional de Modernización del Estado

Fuente: Secretaría de Gestión Pública – PCM - 2013

Esta Política tuvo como objetivo: orientar, articular e impulsar el proceso de modernización en el país hacia una gestión pública para resultados, a fin de que su efecto se refleje en el bienestar del ciudadano. Por lo tanto, al buscar ser un estado moderno y eficiente requiere que no solo los servicios que este pueda brindar se orienten de manera externa, sino que aquellos que ofrecen los servicios también tengan un entorno adecuado para el cumplimiento de sus funciones y que se vea reflejado en el análisis del clima organizacional, contribuyendo a un mejor desempeño, señalando que el mejor desempeño de un trabajador se relaciona con el sentirse satisfecho y por ende busca cumplir con sus objetivos tanto personales como laborales contribuyendo a que su entidad logre sus objetivos y también el de sus individuos.

Es por ello que para analizar la gestión reactiva del riesgo de desastres y el Clima organizacional fue necesario sustentarlo en las nuevas corrientes internacionales así como la globalización las cuales coincidieron en señalar que el éxito de una empresa se basa en la participación activa de sus trabajadores, como

el pilar fundamental, es por ello, que conocer esta realidad se convierte en una estrategia clave para la productividad de una entidad.

Según Toro y Sanín (2013) señala que una estrategia adecuada en una empresa acompañada de un clima organizacional favorable siempre tenderá al éxito, por ello es que el Indeci como entidad pública debe buscar la existencia de un clima organizacional que contribuya a ser una entidad reconocida por los servicios que ofrece a la población, relacionados principalmente a salvar vidas. Por otro lado Toro también señala que el logro de los objetivos no necesariamente se garantizan con un buen clima organizacional, pero si es una condición necesaria para lograrlo. Por otro lado menciona que las investigaciones científicas han mostrado, que la satisfacción laboral y la motivación en el trabajo guardan relación con el clima organizacional.

Cuando las persona perciben realidades laborales favorables podemos indicar que estamos en un clima positivo, una de esas realidades pueden estar relacionadas al apoyo que reciben por parte de sus jefes y compañeros o por la calidad del trato que existe entre los trabajadores, la claridad con que cuentan sobre lo que hacen, la disposición de herramientas y recursos para realizar el trabajo, la estabilidad, la coherencia, entre otras, generando en ellas climas positivos que permiten una mayor capacidad de adaptación (Schneider,1990), afrontando mejor la incertidumbre y favoreciendo la innovación y el desarrollo (Silva, 1996).

El análisis del Clima Organizacional en el Instituto Nacional de Defensa Civil, es de vital importancia ya que permitirá determinar su influencia o relación que esta tiene en apoyo al cumplimiento de funciones establecidas como organismo público ejecutor encargado de preparar a la población para cuando se presenten las emergencias o desastres, buscando proteger a la vida y a la propiedad de las personas así como a la infraestructura pública.

Del análisis realizado al libro de Gestión del Clima Organizacional basado en evidencias compilado por Fernando Toro Álvarez y Alejandro Samán Posada del Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Enero 2013), señala que el clima organizacional es uno indicadores destacados para la aproximación fiel y específica que las personas tienen sobre la organización en la cual ejercen sus funciones. Estas percepciones constituyen un elemento fundamental para la

implementación de políticas de gestión de las personas, y para el desarrollo estratégico de la organización (Cooper, Cartwright y Earley, 2001; Koys y DeCotiis, 1991; Schneider, 1990; Silva, 1996).

Por todo lo expuesto, se observó que en el Indeci existe un clima organizacional que amerita ser analizado, esto debido a que en primer lugar los trabajadores no todos laboran en un solo local, existen diferentes remuneraciones y beneficios tomando en cuenta los diferentes regímenes laborales y además se observa que el comportamiento de los trabajadores en relación al cumplimiento de los objetivos son diferenciados.

1.2. Trabajos previos

La presente investigación se basó en estudios y contribuciones previas de otros autores, realizados en el contexto internacional y nacional, como se describe a continuación y que se empleó para la discusión de los resultados obtenidos.

1.2.1. Trabajos previos internacionales.

Osorto (2013) en su investigación titulada *Participación y gestión de riesgos por deslizamientos y derrumbes: caso de los centros de educación básica ubicados en las laderas del cerro el picado de Tegucigalpa 2012*, para optar el grado de maestro de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morán, tuvo como objetivo analizar las consecuencias de la falta de participación en gestión del riesgo por deslizamiento y derrumbes que tienen los centros de educación básica ubicados en las laderas del cerro picado de Tegucigalpa durante el año 2012; en la investigación se utilizó el tipo de investigación de enfoque cuantitativo, transeccional descriptivo, cuyo diseño fue no experimental, su población objetivo estuvo conformada por 10 centros educativos del distrito y llegó a las siguientes conclusiones: a) la mayoría de centros educativos reconocen que los factores de riesgo a los que están más expuestos son los derrumbes seguidos por los deslizamientos, esta percepción la hacen con relación a que han sido mayormente afectados por derrumbes; b) la participación en gestión del riesgo de la población educativa es muy baja y en algunos casos es casi nula, se puede observar que la poca participación ha sido orientada al apoyo humanitaria para la coordinación de la entrega de víveres, ropa, agua y sirviendo como centros de albergues ante situaciones de emergencia. c) en cuanto a la organización y planeamiento es muy baja ya que en la mayoría de

centros no existe un comité de emergencia escolar, ni un plan de emergencia donde participe la comunidad educativa, siendo la organización un elemento indispensable para generar procesos de participación

Ramírez (2014) en el trabajo de investigación titulada *Elaboración de un Plan de Emergencia y Desarrollo e Implementación del Plan de Contingencia, ante el Riesgo de un Incendio en el Palacio del muy ilustre Municipio de Guayaquil*, quien opto el grado de Maestro en la Universidad de Guayaquil - Ecuador, planteó el objetivo: Lograr que el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Guayaquil, genere una respuesta oportuna y eficiente frente a una emergencia de incendio, mediante un plan de emergencia y contingencia, el tipo de investigación enfoque deductivo, método de investigación analítico descriptivo, la población de estudio 1,244 personas y una muestra de 249, se presenta las conclusiones consideradas más resaltantes: (a) se logró mediante un simulacro que buscó organizar a la población para responder de manera oportuna y eficientemente ante la ocurrencia de un incendio; (b) entre las conclusiones también se comprobaron las situaciones de vulnerabilidad mediante supuestos que se analizaron y evaluaron; (c) se logró involucrar a las autoridades y funcionarios del palacio municipal por medio de la designación de funciones la capacitación y la práctica de simulación y simulacro para el dominio general de los componentes de gestión de riesgo; (d) otra conclusión fue el logro de una mejor noción de la estructura del palacio municipal, lo que permitió concretar el plan general de protección.

Martínez (2015) en su investigación titulada *La construcción del conocimiento científico del riesgo de desastres*, para optar el grado de doctora en la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia, tuvo como objetivo identificar las condiciones de riesgo que presenta un sistema, empleo el tipo de investigación basada en un enfoque epistemológico que corresponde al análisis de los principios teóricos utilizados en múltiples estudios y propuestas especializadas, la investigadora concluye (a) durante siglos la naturaleza del conocimiento científico se ha fundamentado en analizar la interacción existente del mundo externo del sujeto y el objeto, prescindiendo muchas veces de las relaciones intersubjetivas para buscar la verdad o un acercamiento a la realidad. Sin embargo, en el último siglo algunos procesos de conocimiento como los referentes a las condiciones de

riesgos de desastre han integrado de manera fundamental al sujeto para explicar y comprender muchas situaciones de desastre; (b) en gran parte de las investigaciones, este reconocimiento de la importancia del sujeto no es compartido aún y se continúa realizando estudios independientes de las circunstancias locales y de sus comunidades. Por ello se demostró cómo el sujeto a través de su percepción siempre interpreta las condiciones de ese mundo exterior donde un posible riesgo de desastres puede generarse. El reconocimiento del sujeto implica que no todas las personas observan, analizan y explican el riesgo de la misma forma, por consiguiente no es admisible estudiar el riesgo de desastre sin considerar el conocimiento y la percepción de los diferentes actores.

Pinto (2015) en su tesis titulada propuesta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y mejora de la motivación del recurso humano en la compañía costarricense del café S.A. (CAFESA), para optar el grado de maestro de la Universidad de Costa Rica, tuvo como objetivo desarrollar una propuesta estrategia para el fortalecimiento del clima organizacional y la motivación de los colaboradores, la investigación fue de enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, transversal con diseño no experimental , la muestra estuvo constituida por 60 trabajadores que se encontraron ubicados en las oficinas centrales de la compañía, llegando a las siguientes conclusiones más resaltantes: a) El clima organizacional de CAFESA no formó parte de las prioridades de la Gerencia, habiéndose concentrado en brindar únicamente los beneficios establecidos por la ley, dejando de lado aspectos propios del clima organizacional como lo es la motivación del recurso humano, pero que se compensa por el sentido de pertenencia de los trabajadores, quienes tienen una antigüedad laboral, b) Los principales elementos del clima organizacional que presentaron problemas y que pueden mejorar, son la autonomía de los empleados y la centralización de las decisiones en la Gerencia General, cabe mencionar también que no existen mecanismos desarrollados para la medición del desempeño y del reconocimiento, tampoco existe una ambiente que promueva el crecimiento interno, asimismo hay presión para el conocimiento del idioma inglés como parte del diario vivir, ya que es el idioma oficial del grupo empresarial, existen aspectos como la innovación que es casi nula, ya que lo que se busca es estandarización y simplicidad en los procesos. Los salarios son bajos, sin embargo no ha sido determinante para los colaboradores, evidenciado por la

baja rotación de los mismos, las promociones internas son muy limitadas, al igual que las capacitaciones y desarrollo del personal.

Vilaró (2017) en su investigación titulada *Vulnerabilidad urbana asociada a riesgos de desastres área central y pericentral de Puerto Montt*, quien optó el grado de Maestro por la Universidad de Chile, tuvo como objetivo determinar y evaluar la vulnerabilidad del sistema urbano en el casco antiguo de Puerto Montt, a través del análisis de variables relacionadas con la población, aspectos físicos de las construcciones y morfológico-funcionales del entorno urbano se diseñó un estudio cuantitativo, donde el universo de estudio constó un conjunto de manzanas del barrio más antiguo de Puerto Montt, que cubre una superficie aproximada de 439 hectáreas que equivale a un 15% del área total de la ciudad se presenta las conclusiones consideradas más resaltantes (a) Los usos de suelo dentro del área de vulnerabilidad urbana alta al RDD, corresponden a usos residenciales; (b) En un segundo nivel de vulnerabilidad, el que llamamos de nivel medio-alto, encontramos cuatro sectores distribuidos en el pericentro de la ciudad; (c) Un 10,4% del área se presenta vulnerable al RDD en un nivel medio, mientras que un amplio 80% de la superficie estudiada presenta niveles de vulnerabilidad urbana baja y media-baja.

1.2.2. Trabajos previos nacionales.

Pérez y Rivera (2013) realizó una investigación titulada *El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Nacional de Investigaciones de la Amazonía Peruana*, obteniendo grado de maestro en Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, su objetivo general fue definir los niveles de clima organizacional y de satisfacción laboral así como comprobar cuál es la correlación que existe entre las dos variables identificadas, la investigación es de tipo descriptivo y correlacional, diseño es no experimental - transeccional, su población objetivo estuvo integrado por un total de 148 trabajadores, perteneciente a los decretos Ley 728 y 1057 como régimen laborales, trabajadores de la oficina central y de la gerencia regional, la muestra fue de 107 trabajadores llegándose a concluir lo siguiente (a) el nivel de clima organizacional determinado por la investigación fue de medio o moderado; (b) con relación al involucramiento laboral, la investigación percibió que existe involucramiento y compromiso que permitió absolver los obstáculos, reconoció una confianza en la mejora de los métodos de

trabajo; (c) referente a la supervisión, se determinó que la calidad de supervisión estuvo adecuado; favoreciendo lo esperado de acuerdo a los instrumentos estratégicos.

León (2013) realizó una investigación titulada *El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, provincia y región Lima, en el año 2013*, lo que le permitió alcanzar el grado de maestro de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, señaló como objetivo conocer la relación que existió entre el clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013, para lo cual empleo el método tipo descriptivo correlacional de coste transversal, diseño no experimental, la muestra que se consideró fueron los 27 integrantes de la institución educativa arribando a las siguientes conclusiones: a) Se evidenció que si hay relación significativa entre el clima organizacional con el estilo de liderazgo del director; por otro lado en el análisis de las hipótesis se demostró que existe relación significativa entre las dimensiones analizadas y el clima organizacional.

Gonzales (2015) realizó la investigación titulada *Análisis de la Eficacia en la ejecución de la función transferida 49 i: prevención y control de riesgos y daños de emergencias y desastres*; en referencia a la política de gestión del riesgo de desastres, en las direcciones de salud de lima durante el año 2012” quien obtuvo el grado de maestro por la Universidad Pontificia Católica del Perú Lima, Perú, señaló a su objetivo analizar la eficacia en la ejecución de la función transferida para proponer medidas dirigidas a mejorar el desempeño de los coordinadores de emergencias y desastres y la priorización en dicha materia por la alta dirección de las direcciones de Salud y empleó el tipo de investigación de enfoque cuantitativo para lo cual se utilizaron encuestas descriptivas sobre las capacidades de gestión en los coordinadores de emergencias y desastres a los encargados de la coordinación, los representantes responsables de las direcciones de salud de Lima. Llegó a las siguientes conclusiones: el análisis se centró en tres aspectos siendo estos a) eficacia en la ejecución de la función transferida 49i “prevención y control de riesgos y daños de emergencias y desastres”, b) las capacidades de gestión de los coordinadores intervinientes en la investigación y c) la priorización y

valorización de la alta dirección en incorporar la gestión del riesgo de Desastres, permitiendo conocer la eficacia en ejecución de la función transferida.

Tapia (2017) realizó la investigación titulada *Gestión de riesgo y productividad organizacional en el almacén central de la SUNAT- Lima, 2017*, quien alcanzó el grado de maestro por la Universidad Cesar Vallejo, planteo en su objetivo general establecer la relación que hay entre la gestión de riesgo y la productividad organizacional en el almacén central de la SUNAT- Lima, 2017, el método empleado fue el hipotético-deductivo, diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, la población objeto del estudio fue de 160 funcionarios, el autor encontró dos grandes conclusiones. La relación de las variables la cual se determinó que existen y el tipo de relación encontrando en unas la existencia de relación y en otras si son significativas o no.

Loayza, C. y Ocampo (2017) realizó la investigación titulada *Planeamiento estratégico de la gestión reactiva en el ejército*, para optar el grado de maestro en la Universidad del Pacífico, tuvo como objetivo definir estrategias en la preparación y respuesta en gestión reactiva del riesgo de desastres para el definir un modelo de acción ante desastres propio del ejército peruano, para ello empleo el método empleado fue cualitativo de nivel exploratorio con diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por un grupo de profesionales que tenían un perfil establecido en el ejército realizando un focus group, llegando a las siguientes conclusiones: a) se ha definido una limitada eficacia del Ejército en la atención de desastres naturales, que se deriva de la falta de preparación de su personal en la GRD, la inexistencia de una organización sistemática para la respuesta inmediata y los limitados equipos para las tareas de rehabilitación y reconstrucción; b) el ejército peruano tiene un potencial aún no explotado para la gestión reactiva del riesgo de desastres, otorgándole una ventaja comparativa con otros sectores, el mismo que se expresa en la distribución de su personal en todo el territorio nacional y la posibilidad de acceder con este personal a zonas de difícil geografía, gracias a su conocimiento del terreno y las redes generadas con la población; c) el proceso de adaptación del ejército peruano a la gestión de riesgo de desastres es lenta, la característica del trabajo en ese tema es la acción coyuntural y no planificada, sin posibilidad de retroalimentación institucional.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable la gestión reactiva del riesgo de desastres.

Los principales conceptos de esta investigación, están basadas en las siguientes teorías:

Lavell A. y Pérez (2009) afirmó:

Según estos autores señalan que el elemento “riesgo”, es ineludible con la presencia humana en la tierra, por lo tanto podríamos señalar que debemos siempre tener presente las pérdidas y daños que pueden estar asociadas a la materialización de los riesgos, debiendo reconocer que siempre debe estar presente la identificación de las condiciones de incertidumbre. (p. 65)

Los autores mencionados en el párrafo anterior señalaron que la definición de riesgo de desastres en la historia tomó rumbos diferentes: uno de ellos orientó al riesgo como “la posibilidad de que un evento ocurra y sea dañino” y el otro a que “el riesgo de desastre ocasione perjuicios y lesiones futuras debido a la presencia de un evento físico” esto quiso indicar que el énfasis se centra en la ocurrencia de impactos y no en la probabilidad de ocurrencia del evento físico como tal.

Según lo mencionado por Lavell y Pérez, el ser humano debe aprender a vivir con el riesgo de desastres, ya que su existencia es ineludible, señala además que debe tener dos miradas uno a la probabilidad de ocurrencia y el otro a la ocurrencia propiamente dicha, siendo este último parte de la investigación porque está referido a los impactos probables que generarían desastres.

Lavell A. y Pérez, G. (2009)

La gestión del riesgo de desastre, aparece en la última mitad de los años noventa, desde entonces, ha desplazado el enfoque del Manejo, Gestión o Administración de Desastres, que se desarrollaron desde los años sesenta.

Los autores definieron, que la gestión del riesgo de desastres estuvo referido al proceso social que busca o tiene como fin a la previsión, la disminución y la

vigilancia constante de los factores de riesgo que generen desastres en la población y asociada al desarrollo humano, desarrollo económico, desarrollo ambiental y territorial, sostenibles.

Asimismo, mencionan los autores Lavell y Pérez que el enfoque del manejo, administración o gestión de desastres han sido reemplazadas por la gestión del riesgo de desastres, este nuevo enfoque nace a partir de los años 90, pasando al enfoque de reducción del riesgo de desastres.

Ulloa, F. (2011) señaló:

La gestión del riesgo de desastre se concibe como algo transversal, general y proactivo, congregando elementos, normas e instrumentos que permiten efectuar acciones sobre la vulnerabilidad de grupos sociales interactuando entre sí, convirtiendo el ciclo de los desastres en procesos que incorporan la prevención para anticiparse ante la ocurrencia o aparición del desastre. (p. 71)

Ulloa planteó una definición a la gestión del riesgo de desastres señalándolo tal y como lo plantea la Ley del SINAGERD. Señaló además que pueden presentarse tres tipos, pudiendo ser prospectiva, correctiva, y reactiva priorizando el nuevo enfoque de trabajar desde los aspectos prospectivos ya que estos se encuentran vinculados de manera directa con el desarrollo. Por otro lado, cuando se refiere a lo reactivo señala que son acciones que involucran a la preparación para la respuesta a emergencias, de tal modo que los costos que generan las emergencias puedan reducirse, buscando la resiliencia de la población.

Lo mencionado por Ulloa se puede considerar que la gestión del riesgo de desastres busca cambiar el enfoque centrado en el desastre a tener una mirada más centrada en gestionar desde la identificación de un peligro a fin de no generar vulnerabilidades y por ende no tener mayores riesgos, y para los existentes prepararnos para enfrentarlos de manera que se eviten pérdidas de vida, medios de vida así como infraestructura pública que afecte al desarrollo del país.

Lavell, A. (2004) señaló que “el riesgo y su gestión no son algo exterior al desarrollo, sino un componente intrínseco de él. Significa que en su sentido más avanzado debería ser transformador de realidades” (p. 26).

En lo expresado por Allan Lavel sobre el tema de la investigación, deja de lado el centrarse en el desastre y responder a los impactos que este ha ocasionado, para dar paso a un nuevo enfoque el cual priorizó la prevención y la reducir como la parte más ligada al desarrollo.

La Organización de las Naciones Unidas para la alimentación – FAO (2009), señala que la gestión del riesgo de desastres (GRD) incluye pero va más allá de la reducción del riesgo de desastres, añadiendo la perspectiva de gestión que articula la prevención, mitigación y preparación con respuesta, a fin de reducir el riesgo y prepararse e iniciar una respuesta inmediata en cuanto el desastre golpea.

Las acciones en la fase pre-desastre apuntan a fortalecer las capacidades y la resiliencia de los hogares y comunidades para proteger sus vidas y sus medios de vida, a través de medidas para evitar (prevención) o limitar (mitigación) los efectos adversos de las amenazas y para proporcionar sistemas de alerta temprana de amenazas que sean oportunos y confiables. En la fase de respuesta, las comunidades y agencias de socorro se centran en salvar vidas y propiedades y en proporcionar alivio. En la fase post-desastre, el foco está en la recuperación y rehabilitación (p.18), establece un marco tal como se señala en la siguiente figura:

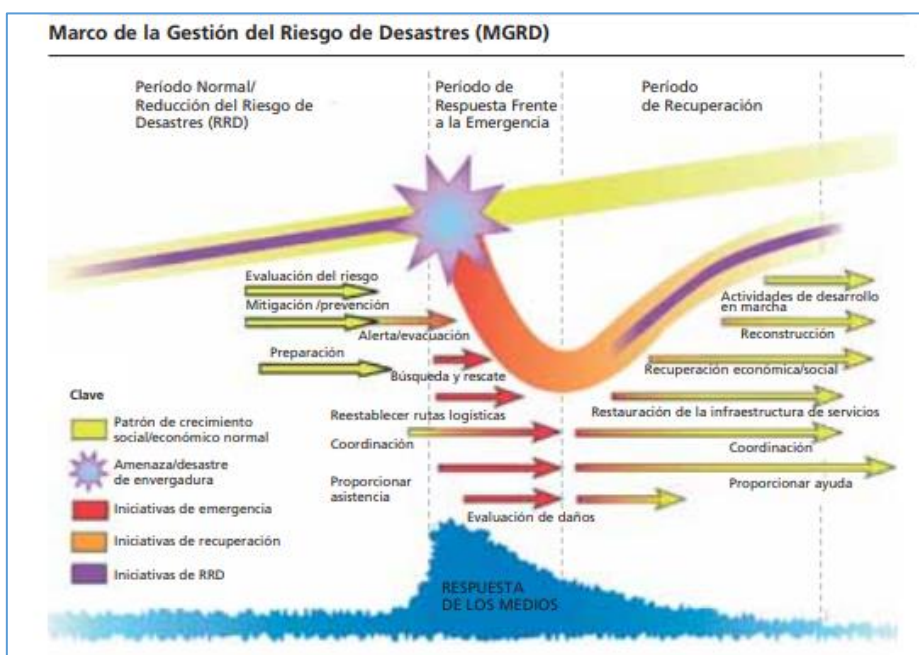


Figura 6. Marco de la Gestión del Riesgo de Desastres – FAO

Fuente: FAO 2009

El valor de este marco tal como lo señala la FAO, es su capacidad de promover un enfoque holístico y demostrar las relaciones existentes entre amenazas de riesgo/desastres y el desarrollo. Por ejemplo, las actividades sobre mitigación y prevención comprenden un componente de desarrollo, mientras que la ayuda y la recuperación comprenden un componente de ayuda humanitaria, con la preparación que vincula ambos tipos de esfuerzos, proporciona el espacio para valorar positivamente e incluir de manera constructiva las capacidades tradicionales de supervivencia de las comunidades y los hogares, reconociendo la importancia de su propiedad del proceso de la GRD, disminuyendo así la dependencia (pasiva) generada típicamente por el socorro ofrecido desde afuera.

La FAO señaló que la gestión del Riesgo de Desastres no solo se refiere a reducir el riesgo ante desastres, agregando otra representación de gestión combinando aspectos como la prevención, la mitigación y la preparación con la respuesta, señalando que su objetivo, entre otros, fue iniciar una respuesta inmediata ante la ocurrencia de un desastre. Resaltó que la fase antes del desastre buscaba fortalecer las capacidades y la resiliencia de la población para proteger sus medios de vidas, además establece un marco de la gestión del riesgo de desastres en la cual considera tres periodos: Normal, de respuesta frente a emergencias y de recuperación.

Por otro lado, la existencia de desastres a nivel internacional, que generaron miles de pérdidas de vida, así como medios de vida e infraestructura conllevó a la necesidad de establecer estrategias de países conjuntas que permitan reducirlas, es por ello que desde el año 2005 se estableció en Hyogo el primer marco de acción el cual es evaluado en el año 2015 en la reunión de Sendai – Japón, donde se reafirmó la necesidad de continuar trabajando en la reducción del riesgo de desastres, la cual fue reafirmada por todas las naciones que asistieron a esa conferencia mundial señalando la “crítica y urgente necesidad” de anticipar, planificar y reducir el riesgo para proteger de manera más eficiente a la población, a las comunidades y a los países y así construir resiliencia.

El Marco de Sendai, se constituye como el instrumento estratégico sucesor del Marco de Acción de Hyogo y tiene como finalidad siete metas mundiales y cuatro prioridades para ser alcanzadas entre los años 2020 y 2030. Las primeras

cuatro metas están relacionadas a reducir sustancialmente la mortalidad mundial producida por los desastres, reducir el número de personas afectadas, así como las pérdidas económicas directas en relación con el producto interno bruto mundial y los daños que ocasionan estos desastres a la infraestructura crítica y la interrupción de los servicios básicos, las siguientes tres metas se relacionan al incremento del número de países con estrategias nacionales y locales para reducir el riesgo de desastres, una mayor cooperación internacional entre países en desarrollo, y el incremento significativo al acceso e información, a los sistemas de alerta temprana y a las evaluaciones sobre el riesgo de desastres, para lo cual es necesario que los países asuman compromisos es por ello que se dio la necesidad de que cada país se enfoque en acciones prioritarias dentro de las siguientes áreas.

Comprender el riesgo de desastres.

Fortalecer la gobernanza para el riesgo de desastres

Invertir en la resiliencia y reducción del riesgo de desastres

Mejorar la preparación en desastres para una efectiva respuesta, así como reconstruir mejor en términos de recuperación, rehabilitación y reconstrucción.

Recogiendo estas prioridades la presente investigación busca contribuir en la acción cuatro del mencionado Marco de Acción, encargo que recae en el Indecital como lo señala la Ley N° 29664, marcando un nuevo enfoque en la concepción de la defensa civil, modificándose la mirada de la atención del desastre a la gestión del riesgo, lo que introdujo nuevos conceptos relacionados a la gestión prospectiva, gestión correctiva y gestión reactiva, siendo esta última el motivo de nuestra investigación.

La implementación de la Ley se ejecuta mediante la Política que contempla tres componentes y siete procesos, entre los cuales se encuentran la gestión reactiva, que se enmarcan dentro del componente denominado gestión reactiva.

Con la aprobación del Decreto Supremo N° 048-2011-PCM, el cual señala y define que es la preparación como está constituida para anticiparse y responder de manera eficaz y eficiente ante la ocurrencia de emergencias o desastres. Asimismo señala que la respuesta es el conjunto de acciones y actividades que se ejecutan en beneficio de la población que puede ser impactada por fenómeno de origen

natural o inducido por la acción humana y en el caso de la rehabilitación se refiere al conjunto de acciones que permiten la recuperación inmediata de los servicios públicos indispensables así como a la reparación inicial del daño físico, ambiental, social y económico.

Por lo tanto, tomando como análisis lo expresado y señalando además la definición de las dimensiones que se relacionan con la variable en estudio, se ha definido los conceptos que se señalan en la política indicando que la implementación se logra mediante el adecuado planeamiento, organización dirección y control, para ello tomamos como fuente de análisis a lo definido dentro del libro sobre proceso administrativo escrito por Juan Manuel Palestina Reyes y Emma Galarza Borja (2014), los cuales señalan que el proceso administrativo es el conjunto de fases o pasos a seguir para darle solución a un problema, siendo estas fases el planeamiento, la organización, la dirección y el control, tal como se muestra en la siguiente figura:



Figura 7. Fases del proceso administrativo

Fuente: Palestina y Galarza

Señala también que la técnica de planeamiento y organización son las bases fundamentales para alcanzar los objetivos de la institución ya que sin ellos no se podría lograr un procedimiento limpio y eficiente.

Tomando como base este fundamento teórico que se centra en un proceso administrativo, se plantea las dimensiones siendo estas:

Dimensión 1 Planeamiento: la planeación es el paso inicial del proceso donde se determinan los resultados que pretende alcanzar el grupo social.

Otros autores como Ander Egg en su libro introducción a la planificación, señaló que la planificación surge como una función inherente a procesos que procura alcanzar objetivos, asimismo mencionó que la planificación esta asociada a organizar, ordenar, coordinar, prever con el propósito de alcanzar los objetivos.

El planeamiento en la gestión reactiva está referida a la identificación de acciones para enfrentar un peligro que unida a una vulnerabilidad genere un riesgo que de materializarse se convierta en un desastre, razón por la cual se elaboran planes de preparación, contingencia, operaciones de emergencia, rehabilitación y de educación comunitaria.

El planeamiento se inicia sobre la proyección del riesgo, también llamada estimación del riesgo que según lo expresado por Pressman (2010), calificó al riesgo en dos formas: 1) la posibilidad o probabilidad de que el riesgo sea real y 2) las consecuencias de los problemas asociados con el riesgo, en caso de que este ocurra. Esto quiere decir que los escenarios de riesgos son las primeras acciones que se deben desarrollar para conocer la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno que pueda afectar el normal desenvolvimiento de la población y por ende afecte el desarrollo del país, es necesario conocer el escenario de riesgo para iniciar un adecuado planeamiento de la gestión reactiva, describiendo la probabilidad de ocurrencia, las consecuencias que puede generar y el impacto probable que pueda generar daños y pérdidas.

Mejía (2013) mencionó sobre la identificación de riesgos indicando que esta permite la calificación, evaluación, tratamiento o respuesta y monitoreo, para lo cual brindar elementos de análisis para cada una de las etapas de su administración. Señaló además que identificar los riesgos que genera el entorno sobre las

organizaciones y las que provienen de sus propios procesos, constituye una fuente de información importante para el planeamiento.

Según Minguez, Cermeño, Castro, Roldan y Albiñana (2011) señalaron que toda planificación para la prevención está referido en un determinado tiempo, donde se tomaron en cuenta todas las actividades según la urgencia de los problemas revelados, Los autores afirmaron también que la planificación es responsabilidad de los Directivos como parte de la prevención o preparación, ya que son responsables de dirigir las actividades y fortalecer las capacitaciones de los integrantes de la entidad, por lo que los temas a capacitar se seleccionan de acuerdo a los objetivos buscando reducir las brechas e incrementando las capacidades.

Según Pressman (2002) sostuvo que la planificación se basa en actividades debidamente programadas y estructuradas, que tiene como finalidad identificar y vigilar los potenciales riesgos para operar en estos. Mencionó además la importancia de analizar las experiencias adversas sobre las actividades a fin de reducir daños a nivel laboral con el fin de no perjudicar a los trabajadores en la estabilidad laboral.

Dimensión 2: Organización significa integrar y coordinar los recursos humanos y materiales y financieros que se dispone a fin de cumplir los objetivos con la máxima eficiencia. Es identificar y clasificar las actividades requeridas de manera que se agrupen para dar respuesta a los objetivos, así como coordinar de manera horizontal y vertical la estructura organizacional.

La gestión reactiva para su implementación ha requerido una organización que permita gestionar los procesos de preparación, respuesta y rehabilitación, para lo cual ha establecido en su marco legal como una de sus primeras actividades la institucionalización de los Grupos de Trabajo para la Gestión del Riesgo de Desastres, en los niveles nacionales, regionales y locales.

Fernandez (2012) señaló que la ocurrencia de un desastre ocasionado por fenómeno de origen natural no sólo suele ser causa de una crisis humanitaria, sino que también origina un escenario de gran complejidad que plantea importantes desafíos en la intervención de los poderes públicos y de la comunidad de donantes. Mencionó que la respuesta ante un desastre no solo se trata de un escenario

complejo que requiere la atención que permita enfrentar diferentes desafíos principalmente orientados a los poderes públicos y a la cooperación internacional, sino a la organización que este tenga para enfrentar la respuesta, ya que involucra la participación masiva de actores.

Señaló además, que los primeros momentos post-catástrofe están presididos por la existencia de una situación de emergencia, donde lo más importante es dar respuesta de manera inmediata, teniendo como objetivo el suministro de asistencia a corto plazo para salvar y conservar vidas y aliviar el sufrimiento de la población afectada. Entonces la respuesta a emergencias en los momentos iniciales debe centrarse en salvar vidas y aliviar el sufrimiento mediante la atención con la Ayuda Humanitaria, no limitándose necesariamente a garantizar la subsistencia inmediata; contribuyendo a recuperar la descomposición del tejido económico y social y a afirmar las bases para la rehabilitación y el desarrollo.

Dimensión 3: Dirección consiste en ejercer la autoridad considerando las fases de toma de decisiones, integración, motivación, comunicación, liderazgo y supervisión.

Con relación a la Dirección, Fayol (2011), mencionó que dirigir implica ordenar, intervenir e incentivar a los trabajadores a fin de ejecutar las labores fundamentales y la relación así como el tiempo son importantes para desarrollar acciones relacionadas a la dirección.

Señaló además que el establecer un ambiente adecuado, los gerentes ayudan a sus trabajadores en la realización de sus mejores esfuerzos en el cumplimiento de sus tareas, asimismo mencionó que el elemento de la administración en el que se logra todo lo planeado es la Dirección.

La dirección es clave para la gestión reactiva, porque permite primero ejercer el liderazgo basado en el conocimiento para la adecuada toma de decisiones que conllevarán a la preparación para una óptima respuesta y rehabilitación.

Ayala, A. (2013) señaló que la aplicación de los conocimientos en la toma de decisiones se refiere a la dirección; por lo tanto el conocer a la gente mediante su comportamiento como individuo y como grupo es importante.

Se puede decir que una eficiente dirección será cuanto esta encamine a la empresa hacia el logro de sus objetivos, y se alcanzará e si los subordinados se interesan en ellos, facilitando y satisfaciendo los objetivos individuales al conseguir las metas de la organización.

Dimensión 4: Control busca el seguimiento y evaluación del desempeño individual y organizacional permitiendo corregirlo para asegurar el ajuste a los planes y objetivos. Farol, H. señaló que el control consiste en verificar si todo está conforme al plan y a las instrucciones establecidas.

El control en una empresa Según Fayol, consiste en que todo se efectúe de acuerdo a lo planificado, a las órdenes dadas y a los principios establecidos. Tiene como objetivo identificar los errores a fin de que se puedan corregir. Sin efectuar el control la Dirección no podría cumplir con sus objetivos planteados.

Robbins (1996) definió al control como "el proceso de regular actividades que aseguren su cumplimiento de acuerdo a como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa".

1.3.2. Variable clima organizacional.

Brunet (2004) señala que el clima organizacional nace como la fusión de dos escuelas de pensamiento grandes, como son la escuela gestalt y funcionalista.

La Escuela Gestalt, está centrada en cómo se organiza la percepción, aportando dos principios uno de ellos se relaciona en identificar el orden de las cosas tal como existen en el mundo y el otro en establecer un orden diferente mediante la integración a nivel del pensamiento a través de un proceso, buscando que comprendan su entorno basado en juicios que se perciben y el comportamiento basado en cómo ven el mundo, señalando que lo que influye en su comportamiento es la percepción del medio de trabajo y del entorno, señala además que las personas se adaptan a su medio porque no tienen otra opción.

Para la escuela funcionalista, analiza al individuo tomando en cuenta su pensamiento y comportamiento y como estos obedecen al ambiente que lo rodea, identificando las diferencias individuales las cuales representan un papel importante en la adaptación a su medio, esta escuela introduce y analiza qué papel

juegan estas diferencias, como interactúa la persona con su medio y es determinante para conocer el clima.

Cuando ambas escuelas estudian el clima organizacional, usan como base un elemento común el cual está referido al equilibrio que establecen los sujetos en la institución que trabajan.

Martín y cols. (1998), mencionan a las siguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas, sociopolítica y crítica que analizan el clima organizacional.

La escuela estructuralista señala que el clima nace a partir de aspectos del contexto de trabajo, como por ejemplo el tamaño de la organización, la toma de decisiones centralizada o descentralizada, los niveles jerárquicos de autoridad, así como el tipo de tecnología utilizado y como se regula el comportamiento individual, centrándose en la naturaleza objetiva de los factores estructurales.

Para la escuela humanista, define al clima como un conglomerado de percepciones integrales que tienen los individuos con relación a su medio ambiente viéndose reflejadas en la interacción de las características personales que tiene el individuo y su organización.

La escuela sociopolítica y crítica, asevera que el clima organizacional integra todos los componentes de una organización como algo global; se refiere a las actitudes subyacentes, a los valores, a las reglas y a las emociones que se tiene ante su organización.

Estas escuelas han generado que en los últimos años se haya considerado importante el análisis del clima organizacional que puedan desarrollar las empresas, ya que este tiene una gran influencia en el cumplimiento de los objetivos de las empresas o entidades, es por ello que se han analizado varias opiniones las cuales mencionamos como parte del análisis de la investigación.

Rodríguez (2004), ha definido al clima organizacional como acciones que, conciernen a diversas características evaluadas, vividas y percibidas por el personal de una entidad y que dicha interpretación no es solo de esta como un sistema abierto, sino que también le corresponde o se extiende al medio interior considerando la forma en que interactúan y el ambiente en el cual desarrollan sus tareas encomendadas.

Características y funciones del clima organizacional.

Muchos autores han señalado diversas características que definen al clima organizacional, entre ellos podemos señalar a Salazar (2009) quien mencionó que el clima incita a las personas a tener algunas conductas, incidiendo en el desarrollo de la organización de las instituciones generando un involucramiento, mejorando su producción, a través de una mejor efectividad, eficiencia y eficacia, alcanzando un impacto social y como consecuencia de ello reflejado en un mejor desempeño general de la organización.

Toro y Sanín (2013), señalaron que la calidad de vida y la permanencia de los trabajadores favorece el éxito y la continuidad de las organizaciones, asimismo indicó que uno de los indicadores para evaluar la calidad de vida laboral es el clima organizacional, siendo uno de los más destacados porque permitieron una aproximación fiel y específica a la percepción que tienen las personas acerca de la organización.

Guillen y Guil (2000) mencionaron que en las organizaciones el ambiente está relacionada directamente a la percepción que tienen los trabajadores con respecto a la organización en las cuales trabajan.

Importancia del clima organizacional.

Brunet (1987) señaló:

El ambiente que predomina en la organización, para lo cual: 1) se evalúa la fuente de los conflictos; 2) empezar y mantener cambios que indican a los administradores de momentos específicos en los que se debe direccionar las intervenciones y; 3) seguimiento de los desarrollos de sus organizaciones y la prevención del problema que pueda surgir. (p. 46)

Guillen y Guil (2000) indicaron que el conocimiento del clima preponderante en las organizaciones es importante, ya que supone una gestión activa que posibilita: a) la prevención de planes ante los cambios y las dificultades; b) la planificación de acciones que faciliten el desarrollo de la organización; c) la determinación de los procesos de resolución de problemas y; d) la gestión

adecuada de los miembros con relación a la satisfacción de las necesidades y expectativas. (p. 142)

Brunet (2011), analizó que el clima organizacional tiene gran influencia en los trabajadores de una empresa, generando ambientes atractivos cuando todos los parámetros que conciernen a este componente se conducen ordenadamente y en concordancia con las necesidades de la institución. Por lo tanto, estos aspectos motivan y generan deseos de trabajar, con empatía y ser altamente competitivos mejorando la productividad de toda entidad, lo que contribuye en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Del análisis a diferente bibliografía, se definió al Clima como el conjunto de situaciones, escenarios o contexto que rodea a una o un grupo de personas que caracterizan o condicionan a una situación.

De la revisión de las definiciones mencionadas por los diferentes actores, podemos concluir que el clima organización es importante en una organización, ya que influye directamente en la conducta y desempeño de los trabajadores de una entidad y por ende su evaluación repercute en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Beneficios del clima organizacional.

Méndez Álvarez en su libro denominado clima organizacional señala que el clima organizacional tiene un importante lugar en el trabajo que desarrollan las personas, constituyéndose como la esencia que ameritan ser estudiadas en muchas organizaciones de diferentes sectores; asimismo señala que está muy relacionado a los procesos de interacción social de las personas, el cual influye en los valores, creencias y actitudes relacionadas con el ambiente o entorno interno.

Para la definición del clima organizacional analiza dos tipos de contextos sociológico y psicológico, asimismo analiza las perspectivas desde el clima determinado por los procesos psicológicos, donde analiza su comportamiento en la organización y sus perspectivas, el clima como atributo de la organización, las características de la organización influye en el clima, representando lo que la persona percibe sobre la organización en la que trabaja.

Chiaventato en su libro administración de recursos humanos señaló que las personas tienen la necesidad de adaptarse de manera permanente a diversas situaciones que les permitan cumplir con sus necesidades logrando así un equilibrio emocional, señalando a esto como un estado de adaptación, sin embargo cuando existe una escasa motivación presente por diversos factores como frustración o impedimentos para mejorar la gestión, el clima organizacional disminuye generando estados de depresión, desinterés, apatía, descontentos, pudiendo llegar hasta la agresividad e inconformidad.

Dimensiones de la variable clima organizacional.

La presente investigación sustenta las dimensiones del clima organizacional en lo expresado por Litwin y Stringer el cual señaló que el análisis se realiza sobre seis dimensiones, las cuales se detallan a continuación:

Dimensión 1: Estructura, está referida a como se aprecia a las compromisos, pautas y manejo que establece una organización.

Salazar (2009) menciona que los componentes y disposiciones del sistema organizacional originan un determinado clima en obediencia a las apreciaciones por parte de sus trabajadores.

Dimensión 2: Responsabilidad individual, es la impresión de autonomía, el sentimiento de ser su propio patrón.

Rodríguez (2004), ha definido al clima organizacional mencionando que, corresponde a diferentes características evaluadas, sentidas y percibidas por los integrantes de determinada organización y que no solamente dicha interpretación corresponde a la empresa como un sistema abierto, sino que también está relacionada con su medio interior y la forma en que sus trabajadores interactúan y el ambiente en el cual se desenvuelven.

Dimensión 3: Remuneración, percepción de igualdad en la retribución cuando se hace un buen trabajo.

Dimensión 4: Riesgos y toma de decisiones, apreciación de asumir el reto y de riesgo en una situación de trabajo, de acuerdo a como se presenta.

Dimensión 5: Apoyo, los reconocimientos de soporte y de afecto que viven los empleados en el trabajo.

Álvarez (1992), señaló que existen acuerdos entre investigadores sobre el considerar al clima como el sentimiento colectivo y compartido de los grupos de manera internalizada.

Dimensión 6: tolerancia al conflicto, es el compañerismo que un trabajador coloca en el clima de su organización o se puede indicar que es como asimila las divergencias de opiniones sin generar riesgo.

Se define también conflictos a la forma en la que los superiores enfrentan los problemas y manejan las discrepancias influye en la opinión generalizada que tienen los trabajadores sobre el manejo de conflictos dentro de la empresa.

Desafío: enfocado en el control de trabajadores en el proceso de producción sean bienes o servicios y los riesgos asumidos para el logro de los objetivos propuestos.

Rodríguez (2004), ha definido al clima organizacional mencionando que, corresponde a diferentes características evaluadas, sentidas y percibidas por los integrantes de determinada organización y que no solamente dicha interpretación corresponde a la empresa como un sistema abierto, sino que también se relaciona con su medio interior y la interacción de los trabajadores y el ambiente en el cual se desenvuelven.

Existen otras características del clima organizacional en el cual también nos permiten o contribuyen a identificar o analizar a la variable en estudio, las cuales se incluyen en la presente investigación.

Relaciones: El respeto, la colaboración y el buen trato son aspectos determinantes en esta dimensión en la medida que influyen en la productividad y en la generación de un ambiente grato de trabajo.

Cooperación: se enfoca principalmente en el apoyo oportuno y la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales.

Estándares: referido a la apreciación que tienen los trabajadores con relación a las medidas establecidos por la entidad sobre los niveles de rendimiento. Si

observan que las exigencias son razonables y se pueden cumplir, entonces percibirán la existencia de justicia y equidad.

Identidad: Esta última dimensión evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización. Este factor indica qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta.

Recompensa: percepción que tienen los trabajadores sobre el estímulo que reciben sobre el trabajo realizado.

Del análisis realizado a las dimensiones mencionados por los autores se identifica que los presentados por Litwin y Stringer se adaptan a la entidad estudiada en la presente investigación.

1.4. Formulación del problema

Problema general.

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión reactiva de riesgo de desastres y el clima organizacional de la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci?

Problemas específicos.

Problema específico 1.

¿Cuál es la relación que existe entre el planeamiento y el clima organizacional de la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil?

Problema específico 2.

¿Cuál es la relación que existe entre la organización y el clima organizacional de la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil?

Problema específico 3.

Cuál es la relación que existe entre la dirección y el clima organizacional de la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil.

Problema específico 4.

Cuál es la relación que existe entre el control y el clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil.

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación teórica.

Hernández y Baptista (2014) sostuvieron que una investigación debe realizarse tomando en cuenta los objetivos y beneficios que justifiquen dicho estudio.

La gestión reactiva del riesgo de desastres está centrada en salvar vidas y proteger los medios de vida de la población, así como el patrimonio del Estado, en tal sentido requiere contar con personal capacitado, comprometido e involucrado con la institución, para ello es necesario tener un clima organizacional que admita el involucramiento de sus trabajadores a fin de cumplir el objetivo institucional.

Por otro lado, el clima organizacional se relaciona con características que existen en el ambiente en el cual se desarrollan las labores, las cuales están en permanente observación y son explicadas por los trabajadores, influyendo y repercutiendo en el comportamiento de los mismos.

Para el desarrollo de la investigación se revisaron y analizaron teorías y conceptos básicos relacionados a la gestión reactiva y al clima organizacional, buscando que esta investigación sirva de aporte para futuras investigaciones.

1.5.2. Justificación práctica.

Con lo obtenido de la investigación, se propone coadyuvar con los funcionarios y directivos en considerar un adecuado clima organizacional que permita un involucramiento total de los trabajadores de la sede central del Indeci en las actividades relacionadas a la gestión reactiva del riesgo de desastres.

La investigación busca servir de consulta para los directivos del Indeci, con el fin de contar con estrategias que permitan aplicarlas en sus funcionarios para mejorar y fortalecer el clima organizacional de la entidad, que podrá tener como consecuencia influenciar en alcanzar los objetivos de la gestión reactiva del riesgo de desastres, entendida como una mejor preparación para la intervención en la respuesta y rehabilitación de emergencias o desastres.

1.5.3. Justificación metodológica.

En la presente investigación se usó la encuesta como instrumento metodológico del recojo y análisis de la información para que esta sea objetiva y así ver si existe

relación entre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Indeci.

Este instrumento de medición fue explicado y presentado a profesionales en la materia, lo que permitió recibir retroalimentación e incorporar en los cuestionarios antes de aplicarse a la muestra definida, que fue seleccionada por los trabajadores de las direcciones de línea de la sede central del Indeci y así mismo se validaron en su totalidad, lo que sirvió de insumo permitiendo elaborar información confiable y verídica.

La investigación buscó emplear métodos y técnicas que sean válidos y confiables a fin de que sirvan para otros investigadores, contribuyendo de esta manera en las posteriores investigaciones.

1.5.4. Justificación legal.

La investigación se sustentó en normas legales, así como en los instrumentos normativos y técnicos aprobados por el ente rector que permita un mejor entendimiento en la conceptualización de la gestión reactiva del riesgo de Desastres. Asimismo, toma como referencia los marcos legales correspondientes a la relación laboral institucional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional de la sede central del Indeci.

1.6.2. Hipótesis específicas.

Hipótesis específica 1.

Existe relación significativa entre el planeamiento y el clima organizacional de la sede central del Indeci.

Hipótesis específica 2.

Existe relación significativa entre la organización y el clima organizacional de la sede central Indeci.

Hipótesis específica 3.

Existe relación significativa entre la dirección y el clima organizacional de la sede central del Indeci

Hipótesis específica 4.

Existe relación significativa entre el control y el clima organizacional de la sede central del Indeci.

1.7. Objetivos**1.7.1. Objetivo general.**

Determinar la relación que existe entre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional de la sede central del Indeci.

1.7.2. Objetivos específicos.***Objetivo específico 1.***

Determinar la relación que existe entre el planeamiento y el clima organizacional de la sede central del Indeci.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación que existe entre la organización y el clima organizacional de la sede central del Indeci.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre la dirección y el clima organizacional de la sede central del Indeci.

Objetivo específico 4.

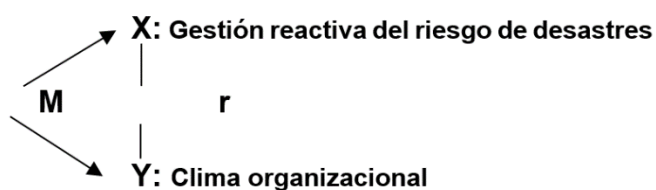
Determinar la relación que existe entre el control y el clima organizacional de la sede central Indeci.

II. Método

2.1. Diseño de la Investigación

La investigación se realizó tomando en cuenta el diseño no experimental, la cual no ha maniobrado las variables lo que permite asegurar que no se han maniobrado las variables ni se ha podido inferir en el resultado. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron: que estos estudios se realizan sin considerar alguna manipulación premeditada de variables y solo se observan los fenómenos en su contexto natural para ser analizados. Se define transeccional o transversal, porque se aplica en un momento determinado mediante un instrumento diseñado para tal fin. También manifestaron que tiene como propósito describir las variables y analizarlas como inciden en un momento dado. Es ‘reflejar’ lo que sucede. La investigación es descriptiva, cuando al aplicar un instrumento permite identificar y describir características propias del elemento a tratar, pero no da explicaciones detalladas de los hallazgos, tal como lo señala Bernal (2006) y es correlacional porque consciente evaluar la relación entre las variables propuestas; Salkind: fue citado en la investigación de Bernal señalando que correlacional está referido a mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables.

Donde:



M = muestra = 80 trabajadores de la sede central del Indeci.

X = Gestión reactiva del riesgo de desastres

Y = Clima organizacional

r = Correlación

Método.

Jiménez R. señaló que la investigación científica forma parte de un conjunto de métodos, categorías, leyes y procedimientos que orientan los esfuerzos de una

investigación hacia la solución de los problemas científicos con un máximo de eficiencia.

El método hipotético deductivo, busca detectar un problema formula una hipótesis y deduce de consecuencias observables, es una descripción del método científico.

El método utilizado para la investigación corresponde a un método hipotético deductivo.

Enfoque.

Hernandez –Sampieri (2014) señala que el enfoque cuantitativo representa, al conjunto de procesos es secuencial y probatorio. Son etapas consecutivas que no se puede eludir, debe existir un orden riguroso, aunque permite redefinir alguna fase, siempre parte de una idea que va delimitándose luego se derivan objetivos y se formulan preguntas de investigación, se revisa la literatura relacionada a la idea y se construye un marco o una perspectiva teórica. De allí se define la hipótesis y se establecen las variables; luego se diseña un plan para probarlas; en un determinado contexto se evalúan las variables utilizando métodos estadísticos, y se extraen las conclusiones.

Señala además que el significado original del término “cuantitativo” (del latín *quantitas*) se remite a conteos numéricos y métodos matemáticos es decir que este se origina fundamentalmente en la obra de Auguste Comte (1798-1857) y Émile Durkheim (1858-1917), quienes propusieron que el estudio de fenómenos sociales requiere ser “científico”, es decir, susceptible a la aplicación del mismo método que se utilizaba con éxito en las ciencias naturales. Tales autores sostuvieron que todas las “cosas” o fenómenos que estudiaban las ciencias eran medibles. A esta corriente se le denominó positivismo.

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, dado que utiliza el método científico y a la estadística como una de sus herramientas.

Tipo de Investigación

La investigación básica se fundamenta en la generación de conocimiento, además de analizar y estudiar la relación existente entre variables; para lo cual plantea y diseña instrumentos para la medición del objeto de investigación. Ballcell (1994)

manifestó que es una aplicación de métodos y técnicas científicas frente a situaciones y problemas concretos identificados en el área de la realidad social, permitiendo buscar una respuesta y de este modo obtener nuevos conocimientos o mejorar los adquiridos.

Por lo tanto, esta investigación fue de tipo básica debido a la priorización e indagación de experiencias, mediante la implementación de un instrumento que brindó alcances y permitió la interpretación que explico y comprendió el fenómeno recurrente en este análisis.

Nivel de la investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señaló que los estudios correlacionales asocian variables mediante la identificación de un patrón que puede ser previsible para una población, tienen la finalidad de dar a conocer la relación o cual es el grado de asociación que exista entre varios conceptos, categorías o variables dentro de un contexto en particular, tratando de asociar la relación que existe entre las variables consideradas en el estudio.

Paradigma de la investigación.

El paradigma identificado es el positivista, el cual busca explicar y comprender el análisis entre seres humanos definiendo operativamente las variables y como estas al ser medidas son confiables.

En el paradigma positivista se toma en cuenta los datos observables y tangibles que pueden estar sujetos a ser considerados como conocimiento, bajo la aplicación de la metodología centrada en análisis estadísticos. Bernal (2006) indicó que toda ciencia, debe acomodarse al paradigma de las ciencias naturales.

2.2. Variables, operacionalización

Variables.

Rojas (1998) citado por Bernal (2006) indicó:

Una variable se define como la característica, condición, posesión o cualidad que puede estar o no en las personas, grupos o sociedades.

Muñoz (2011), también sostuvo que las variables son las esencias, cualidades, rasgos susceptibles a medición, calificación en tanto adoptan diferentes valores, magnitudes o intensidades. Vara (2012), explicó: La variable es aquello que puede tomar varios valores; es decir toma datos que pueden variar. Es lo opuesto de la constante, no cambia, no varía, se mantiene estable.

Definición conceptual.

En la definición conceptual se hace uso del lenguaje denotativo para tratar a la variable con los términos básicos o literales. En él se atiende una definición que se basa en lo que el diccionario pueda describir o aclarar las características de una variable, objeto o fenómeno. Hernández, Fernández y Baptista. (2014)

Definición conceptual de la variable gestión reactiva del riesgo de desastres.

Según Ley N° 29664, en su artículo 6, define a la gestión reactiva como el conjunto de acciones y medidas destinadas a enfrentar los desastres ya sea por un peligro inminente o por la materialización del riesgo, en virtud a ello su implementación es posible alcanzarla mediante el planeamiento, la organización, dirección y control de las actividades y acciones relacionadas a los procesos de preparación respuesta y rehabilitación.

Definición conceptual de la variable clima organizacional.

Chiavenato (1999) señaló que el clima organizacional es la cualidad o propiedad que perciben o experimentan los miembros de la organización sobre el ambiente organizacional, el cual influye en el comportamiento.

Definición operacional

La definición operacional establece una serie de ordenamientos que direccionarán lo que un investigador debe efectuar para percibir aquello que indica la existencia de un concepto teórico en mayor o menor grado (Reynolds, 1986) Además, para complementar esta información, la definición operacional señala los ejercicios o actividades realizables para medir una variable. También facilita la definición a un concepto para especificar las tareas oportunas para medirlas o registrarlas. Vara (2012)

Definición Operacional de la Gestión la gestión reactiva del riesgo de desastres.

Se elaboró un cuestionario tipo Likert con 12 ítems que permitió medir las dimensiones establecidas para la variable.

En la tabla se muestra a la variable gestión reactiva que estuvo conformada por cuatro dimensiones, nueve indicadores y un total de doce ítems, con las cuales se midió dicha variable, mediante la escala de Likert, definiendo la siguiente calificación de cada ítem como sigue:

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Casi Siempre

Siempre

Definición operacional de la variable: clima organizacional.

Se elaboró un cuestionario de escalamiento tipo Likert con 27 ítems para medir las siguientes dimensiones: estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgo y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto.

Además, en la tabla se presenta la variable clima organizacional que estuvo conformada por seis dimensiones, tres indicadores y un total de veintisiete ítems, con los cuales se midió dicha variable tomando como referencia la escala de Likert, siendo la calificación de cada ítem como sigue:

Nunca

Casi nunca

Ocasionalmente

Casi Siempre

Siempre

Operacionalización de las variables.

La operacionalización de variables sirvió para descomponer de forma deductiva las variables de estudio, que son parte del problema partiendo de lo general a lo específico. Por lo tanto, si las variables fueran complejas se dividirían de la siguiente forma: dimensiones, áreas, aspectos, indicadores, índices, subíndices e ítems y si fuesen concretas solo en: indicadores, índices e ítems. (Carrasco 2013).

Tabla 3.

Variable independiente: gestión reactiva del riesgo de desastres

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Planeamiento	Confianza x parte de la organización	1,2,3,4,5	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Ocasionalmente 4= Casi siempre 5= Siempre	Deficiente 12-27
	Mejora laboral del personal Motivación Normatividad			Regular 28 - 43
Organización	Estructura organizacional	6,7,8		
Dirección	Comunicaciones adecuadas	9 y 10		Eficiente 44 - 60
	Liderazgo			
Control	Seguimiento y evaluación	11 y 12		

Tabla 4.

Variable dependiente: clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Estructura	Bajo Nivel de	1,2,3,4		
Responsabilidad individual	Clima	5,6,7,8	1= Nunca 2= Casi nunca 3= Ocasionalmente 4= Casi siempre 5= Siempre	Deficiente 27 - 62
	Organizacional			
Remuneración		9,10,11,12,13		
Riesgos y toma de decisiones	Nivel Medio de	14,15,16,17		Regular 63 - 98
Apoyo	Clima	18,19,20,21,22,23		
	Organizacional			
Tolerancia al conflicto	Alto Nivel de	24,25,26,27		Eficiente 99 - 135
	Clima			
	Organizacional			

2.3. Población Muestra y Muestreo

2.3.1. Población.

Vara (2012), sostuvo: como grupo de personas o cosas que obtienen una o más propiedades en común, ocupan un espacio o territorio y cambian con el pasar del tiempo.

La población estuvo conformada por los servidores públicos de la sede central del Indeci, específicamente de las direcciones que tienen funciones directas con la gestión reactiva, contratados bajo el régimen laboral de los Decretos Ley N°276 y Decreto Legislativo 1057 Contrato administrativo CAS, siendo en un número total de 80 servidores.

Criterios de calificación: tipo de contratación Decreto Ley 276 y CAS

Trabajadores de sexo Femenino y Masculino

Criterios de exclusión: trabajadores de las direcciones de preparación, respuesta, y rehabilitación.

2.3.2. Muestra.

Según Vara (2012) manifiesta que la muestra es un grupo identificado de la población que son seleccionados utilizando un método racional; Guillén y Valderrama (2015) explicaron como muestra representativa al subconjunto de la población de estudio que cuentan con las mismas características.

Para la determinación de la muestra se realizó con la aplicación de la fórmula para realizar encuestas utilizadas en estadística no paramétrica cuya fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{pqNz^2}{\epsilon^2(N - 1) + pqz^2}$$

Donde:

N : Representa la población o universo y estará conformada por 380 Personas entre hombres y mujeres que trabajan en el Indeci en diferentes unidades orgánicas.

- n : Es el tamaño de la muestra por determinar y servirá para realizar el trabajo de campo.
- P : Proporción de servidores hombres que trabajan en el Indeci, en diferentes unidades orgánicas, para el presente trabajo se asume un valor de $p = 0.6$.
- Q : Proporción de servidoras mujeres que trabajan en el Indeci, en diferentes unidades orgánicas, para el presente trabajo se asume un valor de $q = 0.4$
- Z : Valor asociado a un nivel de confianza, y están tabulados en una tabla normal estándar, los valores de confianza para trabajos de investigación varía $90\% \leq \text{Confianza} \leq 99\%$, para el caso de problema se considera una confianza del 95%, $Z = 1.96$
- ε : Es el máximo error permisible existente en todo trabajo de investigación, su rango de variación es $1\% \leq \varepsilon \leq 10\%$, para el caso del problema se asume un $\varepsilon = 8\%$

Para la presente investigación no se utilizó la formula, debido a que el tamaño de muestra fue la totalidad de los servidores de las direcciones de preparación, respuesta y rehabilitación, siendo ellos 80, para ello se realizó el trabajo de campo mediante la técnica de encuestas.

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

Las herramientas utilizadas en esta investigación para la recolección de la información, fueron consideradas de manera conveniente atendiendo el tipo y método de investigación.

Técnicas de recolección de datos.

Carrasco (2013), refiriéndose a las técnicas de investigación las definió como el grupo de normas y pautas que gobiernan las actividades de los investigadores en cada etapa de la indagación científica.

Técnica: la encuesta.

En razón a lo que manifiesta Bernal (2010) la encuesta es aplicada como una técnica que consiste en la recolección de datos o información, conformada por un

conjunto de preguntas o cuestionario que se elaboran con el fin de recabar información de un determinado número de personas

García Ferrado definió a la encuesta como “una investigación realizada sobre un grupo de personas seleccionadas y que representan a un grupo más grande, que utilizando procedimientos estandarizados constituidos por preguntas busca obtener mediciones cuantitativas objetivas y subjetivas de la población identificada.

En base a la definición de García y tomando en cuenta la naturaleza del trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta, para lo cual se desarrolló como instrumento un cuestionario.

Instrumento: cuestionario

Según Buendía, Colás y Hernández (1998) La encuesta sería el “procedimiento de investigación idóneo para dar respuestas a problemas en términos que describen la relación de variables, según un diseño establecido con anterioridad, permitiendo asegurar la veracidad de la información obtenida.

Tabla 5.

Instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
V1 Gestión reactiva del riesgo de desastres	Encuesta	Cuestionario
V2 Clima organizacional	Encuesta	Cuestionario

Nota: elaboración propia

Instrumento de medición para la variable gestión reactiva del riesgo de desastres

Se empleó un cuestionario el mismo que fue diseñado tomando como referencia a la escala de Likert con preguntas cerradas y alternativas de respuestas para cada pregunta: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) ocasionalmente (4) Casi Siempre y (5) Siempre; con la finalidad de medir el nivel de conocimiento que tienen los entrevistados sobre la variable, se analizaron las dimensiones y se establecieron las preguntas, tomando en cuenta la relación que debían tener con los indicadores y con las dimensiones para cada variable.

Ficha técnica: cuestionario gestión reactiva del riesgo de desastres

Aspectos complementarios	Detalles
Objetivo:	Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Indeci.
Tiempo:	30 minutos
Lugar:	Sede central y locales donde funcionan las direcciones de preparación, respuesta y rehabilitación del Indeci
Hora:	15:00 a.m.
Nivel:	Profesionales
Administración:	Individual
Niveles:	3. Eficiente 2. Regular 1. Deficiente
Dimensiones:	Número de dimensiones: 4 Dimensión 1: 1 – 5 ítems Dimensión 2: 6 – 8 ítems Dimensión 3: 9 – 10 ítems Dimensión 4: 11 – 12 ítems Total= 12 ítems
Escala:	Politómica 1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Ocasionalmente 4= Casi Siempre 5= Siempre
Descripción:	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 12 x 5=60. Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 12 x 1= 12 Rango = valor máximo – valor mínimo=60 – 12= 48 La constante = Rango entre número de niveles = 48/ 3= 16
Baremación: *	Nivel eficiente = 44 - 60 Nivel regular = 28 - 43 Nivel deficiente = 12 -27

*Baremo: es una tabla de cálculo que sirve para evaluar y definir una posición específica, clasifica los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones, con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 6.

Baremación de la variable 1. Gestión del riesgo de desastres

Gestión Reactiva del riesgo de desastres	Gestión Reactiva del riesgo de desastres	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4
Respuestas	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos	Rangos
Eficiente	44 – 60	11-15	8-10	8-10	16-22
Regular	28 – 43	7 – 10	5-7	5-7	10-15
Deficiente	12 – 27	3-6	2-4	2-4	4-9

Instrumento de medición para la variable clima organizacional.

Se empleó una serie de preguntas agrupadas en un cuestionario que tomó el modelo de la escala de Likert utilizando preguntas cerradas con alternativas de respuestas para cada pregunta: (1) Nunca, (2) casi nunca, (3) ocasionalmente (4) Siempre y (5) casi siempre; con la finalidad de medir las dimensiones identificadas en el análisis del clima organizacional de los trabajadores del Indeci de las direcciones de preparación, respuesta y rehabilitación. Para la elaboración de las preguntas se tuvo en cuenta la relación con los indicadores y esta a su vez con las dimensiones de la variable clima organizacional.

Ficha técnica: Cuestionario Clima organizacional.

	Detalles
Objetivo:	Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional de la Sede Central del Indeci.
Tiempo:	40 minutos
Lugar:	Sede central y locales donde funcionan las direcciones de preparación, respuesta y rehabilitación del Indeci
Hora:	15:30
Nivel:	Profesionales
Administración:	Individual
Niveles:	3. Eficiente 2. Regular 1. Deficiente
Dimensiones:	Número de dimensiones: 6 Dimensión 1: 1 – 4 ítems Dimensión 2: 5 – 8 ítems Dimensión 3: 9 - 13 ítems Dimensión 4: 14 - 17 Dimensión 5: 18 - 23

Escala:	Dimensión 6: 24 - 27 Total= 27 ítems Politómica 1= Nunca 2= Casi nunca 3= ocasionalmente 4= Casi Siempre 5= Siempre
Descripción:	Con el uso del programa Excel: Si las respuestas son altas: valor de la escala * total de ítems 27 x 5=135. Si las respuestas son bajas: valor de la escala * total de ítems= 27 x 1= 27 Rango = valor máximo – valor mínimo=135 – 27= 108 La constante = Rango entre número de niveles = 108/ 3= 36
Baremación: *	Eficiente = 99 – 135 regular = 98 – 63 Deficiente = 27 – 62

*Baremo: Son escalas de valores que se establecen para clasificar los niveles y rangos de las variables y sus dimensiones con la finalidad de viabilizar la elaboración de tablas y figuras estadísticas cuando se procesa en el SPSS.

Tabla 7.

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Validación y confiabilidad de la investigación.

Validez.

Para Baechle y Earle (2007) “la validez comprende el estado en que una prueba permite determinar si esta se puede medir; es la característica más importante de una prueba.

Los resultados de una investigación son consistentes y presentan valor científico, por lo tanto los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por lo cual con el fin de poder cumplir con este criterio se requiere validarlos ante de aplicarlos, es por ello que en el presente estudio se realizó el proceso de validación de contenido, donde se han tomado en cuenta tres aspectos: relevancia, pertinencia y claridad para cada uno de los ítems de las encuestas.

Tabla 8.

Juicio de expertos

Experto Dr. Santiago Montenegro Canario	Experto Medio ambiente y desarrollo sostenible	Aplicabilidad Aplicable
Mg.. Ernesto Morales Erroch Dra. Rosa Villanueva Figueroa	Ciencias Sociales Administración	Aplicable Aplicable

Nota: Certificado de validez (2018)

Confiabilidad.

Según Vara (2012) la fiabilidad es “la capacidad de obtener resultados congruentes (iguales) cuando se aplica en dos o tres oportunidades, en condiciones similares tanto como sea posible. Es decir, la confiabilidad se probará cuantas veces sea aplicado el instrumento a una determinada muestra, sin que este altere los resultados.

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos propuestos se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach, para preguntas politómicas a una muestra piloto de 20 trabajadores del Instituto nacional de defensa civil a quienes se aplicó la encuesta y seguidamente se procesaron utilizando el Programa Estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences o Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) versión 23.

El cálculo mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach permitió determinar la confiabilidad del instrumento. Para lo cual se utilizó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

V_i = varianza inicial

V_t = varianza total

Tabla 9.

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

En la tabla 09, se analizan los resultados de la prueba piloto que uso el método Alfa de Cronbach, para cada variable en estudio y sus dimensiones respectivamente.

Criterio de confiabilidad de valores

Escalas: ALL de Gestión reactiva del riesgo de desastres

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 10.

Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: gestión reactiva del riesgo de desastre

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión del riesgo de desastres	,912	12

En la tabla 10 se muestra el coeficiente del alfa de Cronbach siendo este de 0,912, lo que expresa que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad.

Escalas: ALL de Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 11.

Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable: clima organizacional

Dimensión/variable	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Clima organizacional	,870	27

En la tabla 11 se muestra que el coeficiente del alfa de Cronbach es 0,870, lo que expresa que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad.

2.5. Método de análisis de datos

Se realizó la base de datos para las dos variables de estudio, en dicha base se guardaron los valores obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos utilizados para dicha medición. Luego estos datos se utilizaron en el análisis descriptivo e inferencial mediante el programa SPSS versión 23 en español y el Excel. Con ello, se determinaron estadísticas como: la prueba no paramétrica coeficiente de correlación Rho Spearman para evaluar la relación entre las variables de tipo cuantitativas. Los resultados que se obtuvieron después del procesamiento estadístico de los datos son representados mediante gráficos de columnas y dispersión para facilitar su interpretación, para la interpretación de los resultados obtenidos se realizó en base a la siguiente fórmula y tabla de valores:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

ρ : Coeficiente de correlación.

D: Diferencia entre los correspondientes estadísticos del orden de x – y.

N: Número de parejas de datos.

Tabla 12.

Valores de la correlación Rho de Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlacion negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlacion negativa media
-0.11 a -0.25	Correlacion negativa debil
-0.01 a -0.10	Correlacion negativa muy debil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlacion positiva muy debil
+0.11 a +0.25	Correlacion positiva debil
+0.26 a +0.50	Correlacion positiva media
+0.51 a +0.75	Correlacion positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlacion positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlacion positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Nota: Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). Metodología de la investigación científica.

2.6. Aspectos éticos

Para la aplicación de las herramientas de la investigación, se contó con el conocimiento y la aprobación del Director de Políticas, Planes y Evaluación, quien es la encargada de realizar el seguimiento y evaluación de la implementación de la gestión reactiva, no se mencionarán los nombres de quienes participaron en la encuesta. Los resultados de esta investigación serán entregados a la institución

que ha formado parte de la presente investigación a fin de que tome medidas pertinentes, de considerarlo necesario.

Asimismo, el presente estudio se realizó sin infringir las normas de la moral aspectos considerados en toda investigación.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo de los resultados

Se presenta los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario de gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Indeci a los trabajadores de las direcciones estrechamente ligadas a la gestión reactiva.

Resultados de la variable Gestión reactiva del riesgo de desastres.

Los resultados se realizan tomando en cuenta las 4 dimensiones consideradas en la investigación:

Tabla 13.

Distribución Gestión reactiva del riesgo de desastres, Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci

Gestión reactiva del riesgo de desastres

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido acumulado	Porcentaje
Válido	Deficiente	16	20.0	20.0	20.0
	Regular	21	26.3	26.3	46.3
	Eficiente	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100,0	

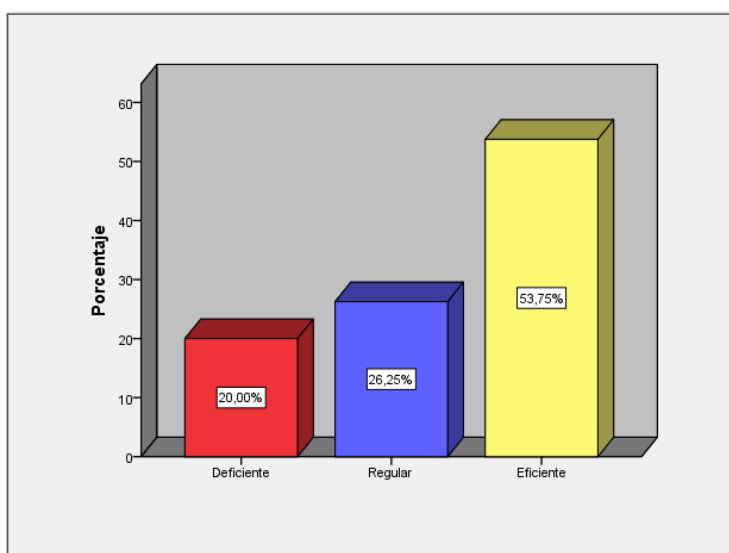


Figura 8. Frecuencia Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres

En la tabla 13 y la figura 8 se observa que, respecto a Gestión reactiva del riesgo de desastres, Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci., el 20,00% presenta un nivel Deficiente, el 26,25% presenta un nivel Regular y el

53,75% presenta un nivel Eficiente en la en Gestión reactiva del riesgo de desastres, Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

3.2. Resultados de la variable clima organizacional

Tabla 14.

Distribución Clima organizacional, Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

Clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	10	12.5	12.5	12.5
	Regular	27	33.8	33.8	46.3
	Eficiente	43	53.8	53.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

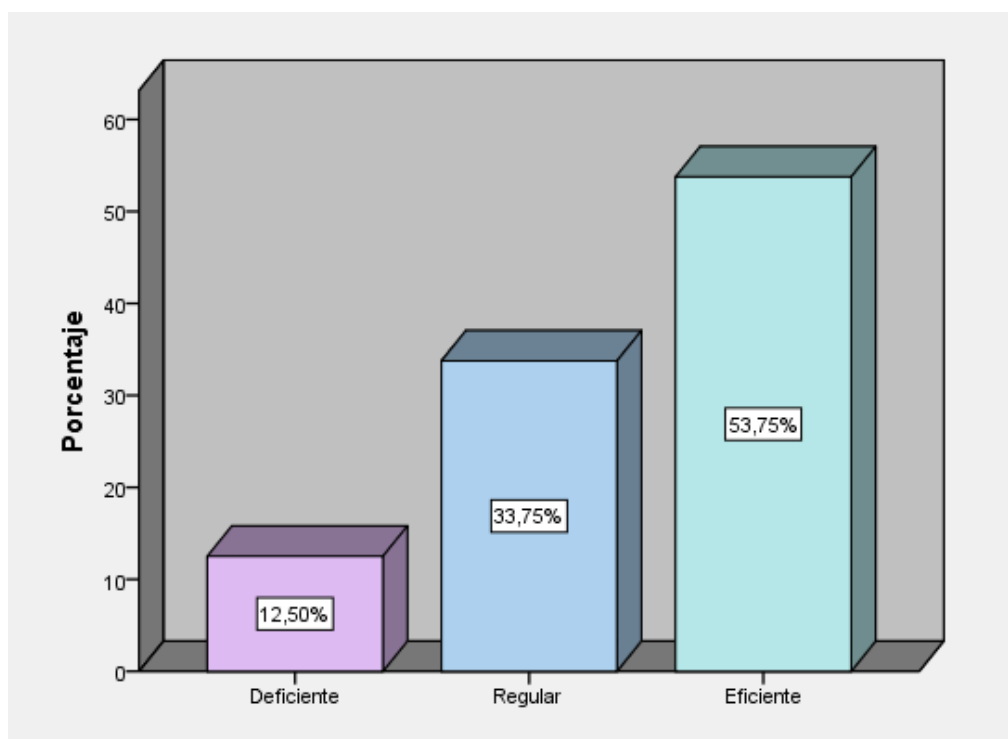


Figura 9. Frecuencia Clima Organizacional

En la tabla 14 y figura 9 se observa que, respecto a Clima organizacional, Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci., el 12,50% presenta un nivel Deficiente, el 33,75% presenta un nivel Regular y el 53,75% presenta un nivel Eficiente en las en Clima organizacional, Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

3.3. Relación entre las variables

Tabla Cruzada Gestión reactiva del riesgo de desastres y Clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Tabla 15.

*Tabla cruzada Gestión reactiva del riesgo de desastres*Clima organizacional*

		Clima organizacional				
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Gestión reactiva del riesgo de desastres	Deficiente	Recuento	4	12	0	16
		% del total	5.0%	15.0%	0.0%	20.0%
	Regular	Recuento	6	15	0	21
		% del total	7.5%	18.8%	0.0%	26.3%
	Eficiente	Recuento	0	0	43	43
		% del total	0.0%	0.0%	53.8%	53.8%
Total	Recuento	10	27	43	80	
	% del total	12.5%	33.8%	53.8%	100.0%	

Fuente: Cuestionario de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

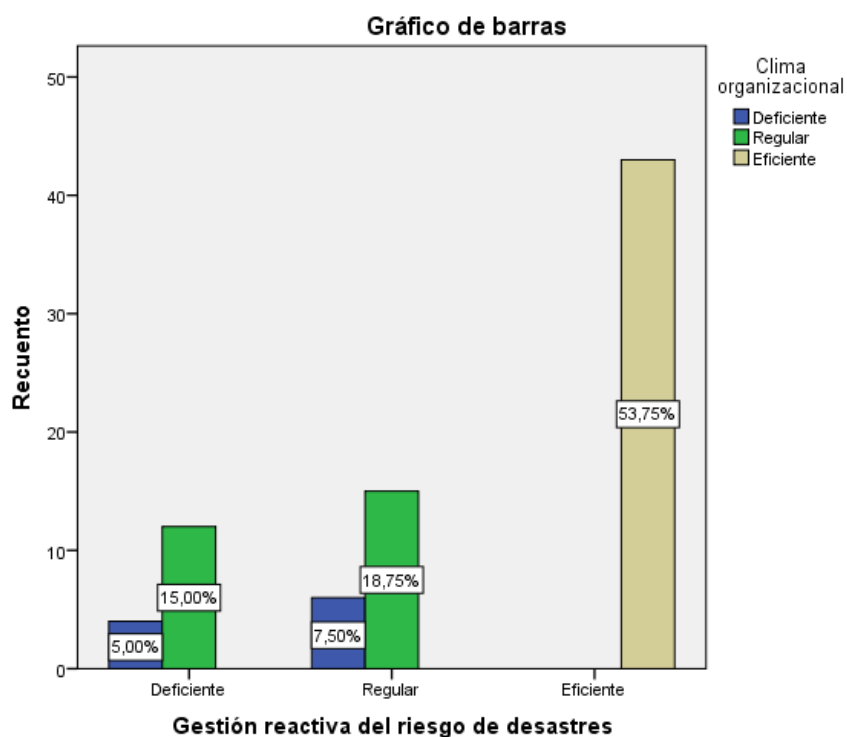


Figura 10. Cruzada de Gestión reactiva del riesgo de desastres y clima organizacional

Interpretación

Como se observa en la tabla 15 y figura 10; gestión reactiva del riesgo de desastres en un nivel deficiente, el 5,00% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente y el 15,00% presenta un nivel Regular. Por otro lado, Gestión reactiva del riesgo de desastres en un nivel Bueno, el 7,50% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente y el 18,75% presenta un nivel Regular. Así mismo, Gestión reactiva del riesgo de desastres en un nivel Eficiente, el 53,75% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. Presenta Clima organizacional en un nivel Eficiente.

Tabla 16.

Tabla Cruzada Planeamiento y Clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

			Clima organizacional			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Planeamiento	Deficiente	Recuento	2	8	0	10
		% del total	2.5%	10.0%	0.0%	12.5%
	Regular	Recuento	8	16	9	33
		% del total	10.0%	20.0%	11.3%	41.3%
	Eficiente	Recuento	0	3	34	37
		% del total	0.0%	3.8%	42.5%	46.3%
Total		Recuento	10	27	43	80
		% del total	12.5%	33.8%	53.8%	100.0%

Fuente: Cuestionario de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

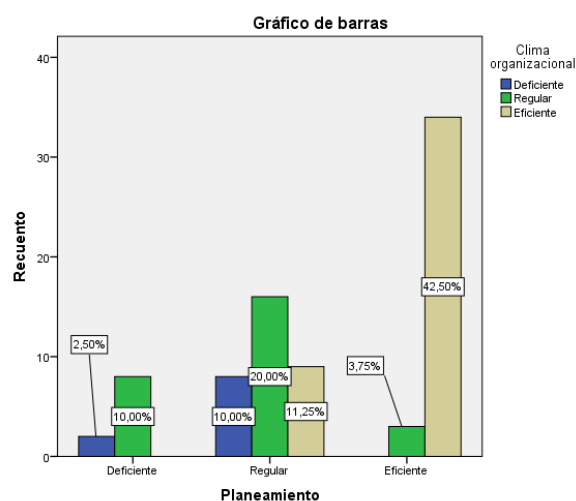


Figura 11. Planeamiento y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci

Interpretación

Como se observa en la tabla 16 y figura 11; Planeamiento en un nivel Deficiente, el 2,50% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente y el 10,00% presenta un nivel Regular. Por otro lado, Planeamiento en un nivel Bueno, el 10,00% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente, el 20,00% presenta un nivel Regular y el 11,25% presenta un nivel Eficiente. Así mismo, Planeamiento en un nivel Eficiente, el 3,75% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Regular y el 42,50% presenta un nivel Eficiente.

Tabla 17.

Cruzada Organización y Clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

			Clima organizacional			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Organización	Deficiente	Recuento	4	17	0	21
		% del total	5.0%	21.3%	0.0%	26.3%
	Regular	Recuento	6	10	8	24
		% del total	7.5%	12.5%	10.0%	30.0%
	Eficiente	Recuento	0	0	35	35
		% del total	0.0%	0.0%	43.8%	43.8%
Total	Recuento	10	27	43	80	
	% del total	12.5%	33.8%	53.8%	100.0%	

Fuente: Cuestionario de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

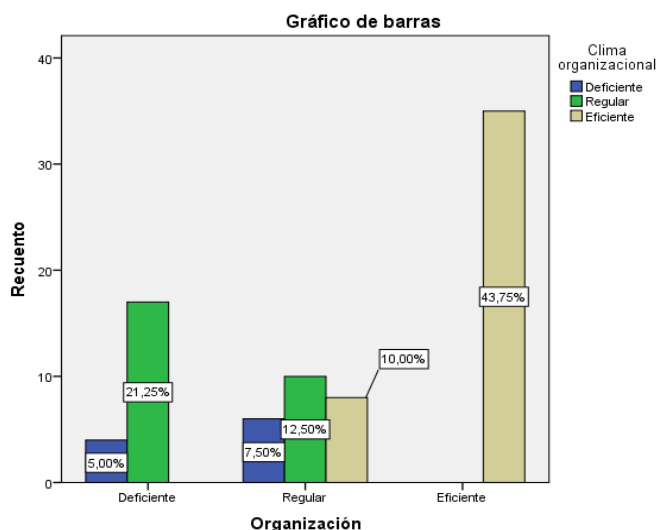


Figura 12. Organización y clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

Interpretación

Como se observa en la tabla 17 y figura 12; Organización en un nivel Deficiente, el 5,00% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente y el 21,25% presenta un nivel Regular. Por otro lado, Organización en un nivel Bueno, el 7,50% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente, el 12,50% presenta un nivel Regular y el 10,00% presenta un nivel Eficiente. Así mismo, Organización en un nivel Eficiente, el 43,75% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Eficiente.

Tabla 18.

Cruzada Dirección y Clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

			Clima organizacional			
			Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dirección	Deficiente	Recuento	4	9	0	13
		% del total	5.0%	11.3%	0.0%	16.3%
	Regular	Recuento	3	18	5	26
		% del total	3.8%	22.5%	6.3%	32.5%
	Eficiente	Recuento	3	0	38	41
		% del total	3.8%	0.0%	47.5%	51.3%
Total		Recuento	10	27	43	80
		% del total	12.5%	33.8%	53.8%	100.0%

Fuente: Cuestionario de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

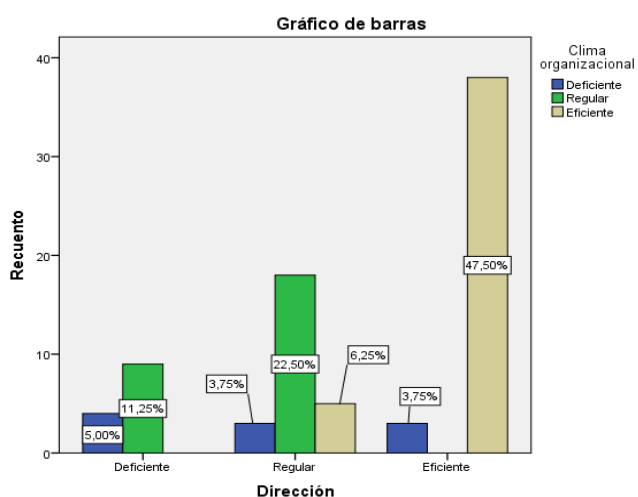


Figura 13. Cruzada Dirección y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

Interpretación

Como se observa en la tabla 18 y figura 13; Dirección en un nivel Deficiente, el 5,00% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente y el 11,25% presenta un nivel Regular. Por otro lado, Dirección en un nivel Bueno, el 3,75% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente, el 22,50% presenta un nivel Regular y el 6,25% presenta un nivel Eficiente. Así mismo, Dirección en un nivel Eficiente, el 3,75% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente y el 47,50% presenta un nivel Eficiente.

Tabla 19.

Cruzada Control y Clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

		Clima organizacional			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Control	Deficiente	Recuento	2	6	0	8
		% del total	2.5%	7.5%	0.0%	10.0%
	Regular	Recuento	8	17	0	25
		% del total	10.0%	21.3%	0.0%	31.3%
	Eficiente	Recuento	0	4	43	47
		% del total	0.0%	5.0%	53.8%	58.8%
Total		Recuento	10	27	43	80
		% del total	12.5%	33.8%	53.8%	100.0%

Fuente: Cuestionario de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

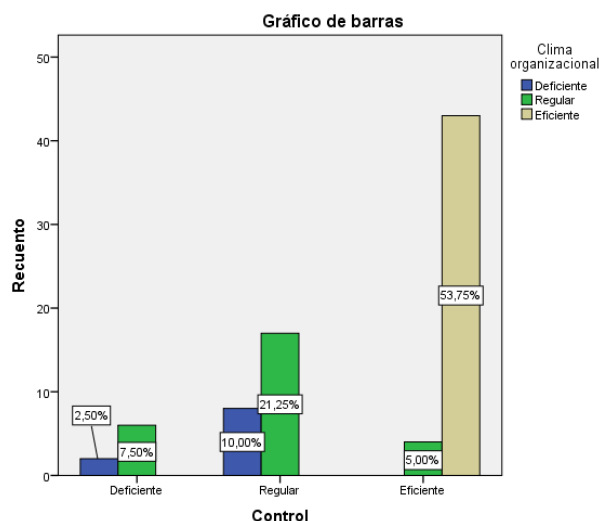


Figura 14. Cruzada control y clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

Interpretación

Como se observa en la tabla 19 y figura 14; Control en un nivel Deficiente, el 2,50% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente y el 7,50% presenta un nivel Regular. Por otro lado, Control en un nivel Bueno, el 10,00% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Deficiente y el 21,25% presenta un nivel Regular. Así mismo, Control en un nivel Eficiente, el 5,00% de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci, presenta Clima organizacional en un nivel Regular y el 53,75% presenta un nivel Eficiente.

3.4. Validación de hipótesis

El procedimiento del contraste o validación de las hipótesis, se efectuó mediante la prueba estadística Rho de Spearman, y las encuestas han sido procesadas con el software estadístico de mayor uso en las ciencias sociales; Statistical Package for the Social Sciences, conocido por sus siglas SPSS, edición IBM® SPSS® Statistics 23.

Para el uso del Rho Spearman se tuvieron en consideración los siguientes pasos:

Realizar el enunciado de la hipótesis a probar

Formular la hipótesis nula (H_0), que consiste en negar la hipótesis planteada

Formular la hipótesis alterna (H_a), consiste en afirmar la hipótesis planteada

Nivel de significación (α), que es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera.

Calculo de la Prueba Estadística, la cual se calcula mediante el estadístico de Rho de Spearman.

Toma de decisiones, es el producto de contraste de hipótesis

Hipótesis general.

Ho: No existe relación significativa entre Gestión reactiva del riesgo de desastres y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Ha: Si existe relación significativa entre Gestión reactiva del riesgo de desastres y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 20.

Gestión reactiva del riesgo de desastres y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

Correlaciones

		Gestión reactiva del riesgo de desastres		Clima organizacional	
Rho de Spearman	Gestión reactiva del riesgo de desastres	Coefficiente de correlación	1.000	.916**	
		Sig. (bilateral)	.	.000	
		N	80	80	
Clima organizacional		Coefficiente de correlación	.916**	1.000	
		Sig. (bilateral)	.000	.	
		N	80	80	

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa Muy alto y directamente proporcional (con signo positivo) entre Gestión reactiva del riesgo de desastres y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación significativa entre Planeamiento y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Ha: Si existe relación significativa entre Planeamiento y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 21.

Planeamiento y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

Correlaciones

		Clima organizacional		
		Planeamiento		
Rho de Spearman	Planeamiento	Coefficiente de correlación	1.000	.707**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.707**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa Muy alto y directamente proporcional (con signo positivo) entre Planeamiento y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación significativa entre Organización y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Ha: Si existe relación significativa entre Organización y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 22.

Organización y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

Correlaciones

		Clima organizacional		
		Organización		
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1.000	.800**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.800**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa Muy alto y directamente proporcional (con signo positivo) entre Organización y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación significativa entre Dirección y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Ha: Si existe relación significativa entre Dirección y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 23.

Dirección y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

Correlaciones

			Dirección	Clima organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1.000	.737**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.737**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa Muy alto y directamente proporcional (con signo positivo) entre Dirección y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación significativa entre Control y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Ha: Si existe relación significativa entre Control y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.

Prueba estadística: rho de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza Ho.

Tabla 24.

Control y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci

Correlaciones

			Control	Clima organizacional
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1.000	.868**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	80	80
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	.868**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente significativa muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Control organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil

IV. Discusión

El propósito fundamental fue determinar qué relación existió entre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional del personal que labora en la sede central del Indeci, específicamente en las direcciones de preparación respuesta y rehabilitación. Para responder a este propósito u objetivo se seleccionó una muestra de 80 trabajadores los cuales dieron respuesta a la investigación, afirmando que existe una relación significativa muy alta entre la gestión del riesgo de desastres y el clima organizacional, siendo analizado con sus respectivas dimensiones de estudio.

Los resultados de la hipótesis general según el análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,916 entre las variables: gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Negrete (2017), quien señaló en su investigación titulada el clima organización y la planificación estratégica en los gestores de la red de salud lima norte, que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el planificación estratégica en los gestores de la red de salud Lima norte, los resultados determinan que existe relación significativa entre el clima organizacional y planificación estratégica, concluyendo que existe relación moderada Rho de Spearman=0.769 y significativa de (0.01) Bilateral $p<0,05$) entre Clima Organizacional y Planificación Estratégica en los Gestores de la Red de Salud Lima Norte, 2017.

Con referencia a la hipótesis específica 1. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,707 entre las variables: planeamiento y el clima organizacional. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación significativa. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Quispe (2015) en la tesis Planificación estratégica y

competitividad empresarial en el complejo recreacional ponseca Ecoturístico del distrito de Andahuaylas, 2015 en la que concluye que: Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre planificación estratégica, competitividad empresarial y clima organizacional en el complejo recreacional manifestó que los resultados permitieron percibir que el clima organizacional sobretodo en su estructura, reporta de manera más favorable niveles más altos de motivación intrínseca, todo ello ligado con el planeamiento estratégico .

Con referencia a la hipótesis específica 2. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,800 entre las variables: organización y el clima organizacional Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación alta. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por Pérez y Rivera (2013) con la tesis Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013 donde concluye que: El papel del clima organizacional; la estructura; la recompensa; las relaciones y la identidad, guardan relación con el planeamiento estratégico ya que percibe que la calidad de supervisor.

Con referencia a la hipótesis específica 3. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,737 entre las variables: Dirección y clima organizacional. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por

Con referencia a la hipótesis específica 4. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según Rho de Spearman= 0,868 entre las variables: control y clima organizacional. En cuanto a la significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,05 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Este resultado es sustentado por lo hallado por Lara (2012), en

la tesis titulada “La medición del clima organizacional en el área de producción de detergentes en una empresa de artículos de limpieza de la Universidad Rafael Landívar” de Guatemala, en la que concluye que: Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables de investigación, donde los mejores factores evaluados en el instrumento fueron: Plan de carrera y desarrollo con un 95%, la relación con su jefe inmediato con un 94%, trabajo en equipo con un 93%, reconocimiento y logro de objetivos con un 93%; y, donde todo ello deriva de un buen desempeño en el área correspondiente a planificación estratégica.

V. Conclusiones

- Primera:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Gestión reactiva del riesgo de desastres y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,916$, $p < 0.05$).
- Segundo:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Planeamiento y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,707$, $p < 0.05$).
- Tercero:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Organización y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,800$, $p < 0.05$).
- Cuarto:** Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente

significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Dirección y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,737$, $p < 0.05$).

Quinto:

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Control y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,868$, $p < 0.05$).

VI. Recomendaciones

- Primera:** sobre la conclusión 1, se recomienda que la alta dirección del Indeci fortalezca los temas relacionados al clima organizacional, con el fin de mejorar la implementación de la gestión reactiva.
- Segundo:** En base a la conclusión 2, el cual manifiesta una alta relación entre planificación y clima organizacional, por lo tanto se recomienda que el Indeci mantenga un adecuado clima organizacional para lograr la implementación de la gestión reactiva.
- Tercero:** Tomando en cuenta la conclusión 3, es necesario fortalecer la organización tomando en cuenta las dimensiones del clima organizacional a fin de alcanzar los objetivos institucionales.
- Cuarto:** Sobre la conclusión 4 relacionada a la Dirección y el clima organizacional se observa un alto grado de relación por lo que se requiere que para el logro de los objetivos relacionados a la implementación de la gestión reactiva, se tome en cuenta al clima organizacional en las acciones institucionales.
- Quinto:** La conclusión cinco analiza la relación que existe entre el control y el clima organizacional, por lo que se recomienda el fortalecimiento del tema de seguimiento dentro del Indeci, visualizando su implementación, mediante la sistematización de las acciones para lograr un adecuado control.

VII. Referencias

- Ander, E. (1991). *Introducción a la planificación*. (13.^a Ed.). Madrid
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7.^a Ed.). México. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2.^a Ed.). México. Editorial McGraw-Hill.
- Fayol, H. (2011). *Teoría de dirección organizacional*. Editorial Ateneo. (10.^a Ed.)
- Indeci (2017). Compendio estadístico gestión reactiva – Sistema Nacional para la respuesta y rehabilitación - Sinpad – Centro de Operaciones de emergencia – COEN.
- Labell, A. (2004). *Parámetros y prácticas de la gestión del riesgo de desastres, de proyectos a procesos*.
- Lavell, A, Cardona, O. y Mansilla, E. (2003). *La gestión local del riesgo nociones y precisiones en torno al concepto y la práctica Centro de Coordinación para la Prevención de los Desastres Naturales en América Central, Cenepredenac, Pnud*.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Marco de Acción de Sendai (2015). *Reducción del riesgo de desastres*.
- Mínguez, C., Monge, C., Castro, M., Calderón, R. y Albiñana, R. (1998). *Planificación y ejecución de la prevención*. Evaluación de riesgos en construcción. Fundación Escuela de la Edificación.
- Narváez, L., Labell, A., Pérez, G. y Ortega (2009). *La gestión del riesgo de desastres un enfoque basado en procesos*.
- Organización de las Naciones Unidas para la alimentación (2009). *Análisis de los sistemas de gestión del riesgo de desastres*.
- Palestina, J. y Galarza, E. (2014). *Proceso administrativo*.

- Presidencia de la República (2011). Ley N 29664. Ley que crea el sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - *SINAGERD*.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2011). Decreto Supremo N° 048 aprueba el reglamento de la Ley del Sinagerd.
- Presidencia del Consejo de Ministros (2013). Reglamento de organización y funciones del Instituto Nacional de Defensa Civil
- Presidencia del Consejo de Ministros (2013). La política de modernización de la gestión pública.
- Pressman S. (2010). *Ingeniería del software*. Un enfoque práctico 3 era edición
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: EUB.
- Toro, F. (2010). *Clima Organizacional*. Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana (2.ª Ed.). Medellín, Colombia: Cincel.
- Toro, F. y Sanín, A. (2013). *Gestión del Clima organizacional, intervención basado en evidencias*.
- Ulloa, F. (2011). *Manual de gestión del riesgo de desastres para comunicadores sociales*.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

Título: “La gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil – 2017”

Autor: Br. Sara Elena Quiroz Miranda

Instituto Nacional de Defensa Civil

sara.quiroz@gmail.com

I. RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito fundamental determinar la relación que existe entre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci. El trabajo es de enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, asimismo, el tipo de investigación es básica, diseño no experimental y el nivel de investigación es descriptivo correlacional. Los resultados estadísticos demuestran que la variable gestión reactiva del riesgo de desastres y clima organizacional tienen una correlación significativa ($p < 0.01$).

Los resultados observados y analizados determinan una relación significativa entre ambas variables, la hipótesis general es aceptada, con un Rho de Spearman =,961 para gestión reactiva, lo cual estadísticamente se determinó que existe correlación positiva muy alto y directamente proporcional (con signo positivo), por lo tanto estadísticamente se demostró que existe una relación altamente significativa entre las variables a un nivel de confianza del 99%. Como resultados se obtuvo que el Indeci requiere un adecuado clima organizacional, a fin de enfatizar la gestión reactiva en las entidades conformantes del SINAGERD, así como en apoyo a la población con el objetivo de reducir la vulnerabilidad de esta.

II. ABSTRAC

The main purpose of this research is to determine the relationship between the reactive management of disaster risk and the organizational climate at the headquarters of the National Institute of Civil Defense - Indeci. The work is of quantitative approach, hypothetico-deductive method, likewise, the type of research

is basic, non-experimental design and the level of research is descriptive correlational. The statistical results show that the variable reactive management of disaster risk and organizational climate have a significant correlation ($p < 0.01$).

The observed and analyzed results determine a significant relationship between both variables, the general hypothesis is accepted, with a Spearman's Rho =, 961 for reactive management, which statistically was determined to have a very high and directly proportional positive correlation (with a positive sign) , therefore statistically it was demonstrated that there is a highly significant relationship between the variables at a confidence level of 99%. As a result, it was obtained that the Indeci requires an adequate organizational climate, in order to emphasize the reactive management in the entities that make up the SINAGERD, as well as in support of the population with the objective of reducing the vulnerability of this.

III. INTRODUCCIÓN

Esta investigación hace una referencia al estudio de cómo se relacionan las variables gestión reactiva del riesgo de desastres y clima organizacional a fin de asegurar su implementación en los tres niveles de gobierno. De acuerdo a los resultados se obtiene que existe una relación muy alta y significativa positiva entre las dos variables, por lo tanto indica que el clima organizacional que se desarrolle en el Instituto Nacional de Defensa Civil, es importante ser considerado dentro de los aspectos relacionados a la gestión reactiva del riesgo de desastres, para alcanzar un equilibrio institucional en el desarrollo de sus funciones y competencias.

Cabe señalar que la presente investigación busca incorporar en el quehacer institucional al clima organizacional, como parte importante dentro del logro de los objetivos institucionales y que sirva como una fuente de información para evaluar y proponer mejoras en relación a las condiciones que deben tener los trabajadores de la sede central del Indeci, a fin de mejorar el trabajo con las entidades y la población sobre la preparación para una óptima respuesta y rehabilitación ante la ocurrencia de emergencias y desastres.

Para lograr un estudio claro y organizado, se ha distribuido la investigación de acuerdo a la siguiente estructura: La primera parte, está referida a la introducción, donde se describe la realidad problemática, la formulación de los problemas, los objetivos, antecedentes, justificación fundamentación científica y las hipótesis. La

segunda parte está el marco metodológico, donde se presentan las variables, su definición conceptual y operacional, operacionalización de las variables, metodología, tipos, diseño, población, muestra y muestreo técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos de medición, el formato técnico del instrumento de medición y el método de análisis de datos, en la tercera parte viene los resultados, que comprende la descripción de los resultados, la prueba de hipótesis y dentro de ello el análisis no paramétrico. Asimismo contiene la discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos donde se adjuntan la matriz de consistencia, los instrumentos de medición, los certificados de validez de juicio de expertos y la base de datos de las variables.

Materiales y métodos.

La presente investigación se abordó utilizando el enfoque cuantitativo, ya que los estudios pretenden dar explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. El antecedente principal en este enfoque se centró en el análisis de dos variables: Gestión reactiva del riesgo de desastres y el Clima organizacional. El método fue hipotético-deductivo, porque se observó el problema, se formuló hipótesis y se realizó la prueba pertinente, con un tipo de investigación básica, ya que tiene como fin la búsqueda del progreso científico a través del aumento de los conocimientos teóricos, sin poner énfasis directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; donde el diseño de esta investigación es no experimental, puesto que no se probará algo ni se intentará implementar algo nuevo. El proyecto será de carácter transversal o transeccional, ya que se evaluará una situación o muestra en un periodo determinado. Se considera una investigación no experimental porque estudia los factores de la gestión del riesgo de desastres y el clima organizacional recolectándose los resultados y estos serán solo válidos para el tiempo y lugar en que se efectúa el estudio, la recolección los datos se realiza por una única vez. Asimismo para la selección de la muestra se tomó en cuenta a la población vinculada directamente con los procesos de la gestión reactiva, siendo una población de 80 personas, los cuales conformaron la unidad de estudio, quienes en todo momento mostraron disposición a participar en la investigación. Para la realización de la investigación

se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos, consistente en dos cuestionarios con escala de medición tipo Likert. Luego, se analizó los datos obtenidos de la muestra a través del programa estadístico SPSS versión 24.0 en español. Para la contrastación de la hipótesis general, e hipótesis específicas y teniendo en cuenta que los datos de las dos variables son ordinales, se seleccionó y aplicó el estadístico apropiado. Posteriormente, los datos se analizaron siguiendo la estadística descriptiva y se logró obtener las tablas, las gráficas de barra correspondientes y se aplicaron los test estadísticos para obtener la correlación de las variables, se utilizó el test de Spearman para contrastar la hipótesis. Asimismo, la validación de los instrumentos se realizó mediante la modalidad de juicio de expertos, para la cual se invitó a docentes con grado de magister y doctorado, quienes han evaluado y aprobado de manera independiente la pertinencia, relevancia y claridad con la que están redactados los ítems o reactivos de los instrumentos Cuestionarios y para determinar la confiabilidad se sometió el instrumento al estadístico coeficiente Alfa de Cronbach, con el programa SPSS versión 24, asimismo se elaboraron las tablas de contingencia para lo cual se cruzaron las dimensiones de la variable gestión del riesgo de desastres con la variable clima organizacional.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Gestión reactiva del riesgo de desastres y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,916$, $p < 0.05$).

Con relación al análisis de los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 1 relacionada a la dimensión planeamiento con el clima organizacional, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Planeamiento y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,707$, $p < 0.05$); para el caso de la hipótesis específica

2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Organización y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,800$, $p < 0.05$); con relación a la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Dirección y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,737$, $p < 0.05$). y finalmente con la contrastación de la hipótesis específica 4, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Control y Clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci. ($r_s = 0,868$, $p < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

Al término del presente trabajo de investigación y analizando los resultados obtenidos, se determina que si existe relación estadísticamente significativa muy alto, directamente proporcional y positiva, entre Gestión reactiva del riesgo de desastres y Clima organizacional, ya que la hipótesis general de este estudio es comprobada donde la correlación de Rho de Spearman = ,961, lo cual estadísticamente demostró que existe una relación altamente significativa entre las variables a un nivel de confianza del 99%.

En lo referido a la primera hipótesis específica, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente conllevan a determinar la existencia de una relación significativa entre planeamiento y clima organizacional, ya que esta hipótesis de este estudio es aceptada, donde la correlación de Rho de Spearman = ,707 para clima organizacional, ante estos resultados se determinó que existe correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), por lo tanto estadísticamente se demostró que existe una relación altamente significativa entre las variables a un nivel de confianza del 99%.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente conllevan a determinar que existe relación significativa entre organización y clima organizacional, ya que la hipótesis es aceptada, donde la correlación de $Rho = 1,000$ para recompensa y $Rho = ,800$ para clima organizacional y, como los resultados tienen el $Rho > 0$, lo que demuestra una correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), confirmando, por lo tanto, la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula y con un $p-v < 0.01$, donde estadísticamente se demostró que existe una relación altamente significativa con un nivel de confianza del 99 %.

En la tercera hipótesis específica, los resultados obtenidos y analizados estadísticamente conllevan a determinar que existe relación significativa entre dirección y clima organizacional, ya que la hipótesis de este estudio es aceptada, como se observa en el Rho de Spearman = ,737 para clima organizacional, ante estos resultados determinaron que existe correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).y con un $p-v < 0.01$, demostrando que existe una relación altamente significativa a un nivel de confianza del 99 %.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, el análisis conllevó a determinar que existe relación significativa entre control y clima organizacional ya que la hipótesis es aceptada, con un Rho de Spearman = ,868 para clima organizacional; y determinó que existe correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), asimismo, siendo el $p-v < 0.01$ demostrando que existe una relación altamente significativa a un nivel de confianza del 99 %.

VI. CONCLUSIONES

Se observa que para lograr una eficiente gestión reactiva del riesgo de desastres es necesario contar con un adecuado y eficiente clima organizacional, esta conclusión se comprueba mediante los resultados obtenidos de la investigación en donde se obtiene la correlación de las dos variables mediante el uso de la metodología Rho de Spearman la cual alcanza un valor de 0.961 concluyendo que es muy significativa de (0.01) Bilateral $p < 0,05$).

Como segunda conclusión se menciona que se ha comprobado que existe relación muy significativa determinada por el método Rho de Spearman =0.707 entre la dimensión planeamiento y clima organizacional. Como tercera Se ha

comprobado que existe relación muy significativa Rho de Spearman= 0,800 entre la dimensión organización y clima organizacional. Como cuarta conclusión, se ha comprobado que existe relación muy significativa Rho de Spearman =0,737 entre la dimensión dirección y clima organizacional. Como quinta conclusión se ha comprobado que existe relación moderada Rho de Spearman= 0,868 entre la dimensión control y clima organizacional en la sede central del Indeci 2017.

De acuerdo al análisis se corrobora que el clima organizacional no solamente se relaciona con el desarrollo de la gestión de las instituciones; sino con la forma como estas gestionan sus estrategias, considerando desde el planeamiento, organización, dirección y control.

VII. BIBLIOGRAFÍA

Ander, E. (1991). *Introducción a la planificación*. (13.^a Ed.). Madrid

Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Editorial Trillas.

Fayol, H. (2011). *Teoría de dirección organizacional*. Editorial Ateneo. (10.^a Ed.)

Indeci (2017). *Compendio estadístico gestión reactiva – Sistema Nacional para la respuesta y rehabilitación - Sinpad – Centro de Operaciones de emergencia – COEN*.

Labell, A. (2004). *Parámetros y prácticas de la gestión del riesgo de desastres, de proyectos a procesos*.

Marco de Acción de Sendai (2015). *Reducción del riesgo de desastres*.

Narváez, L., Labell, A., Pérez, G. y Ortega (2009). *La gestión del riesgo de desastres un enfoque basado en procesos*.

Organización de las Naciones Unidas para la alimentación (2009). *Análisis de los sistemas de gestión del riesgo de desastres*.

Presidencia de la República (2011). Ley N 29664. Ley que crea el sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - SINAGERD.

Presidencia del Consejo de Ministros (2013). *La política de modernización de la gestión pública*.

Pressman S. (2010). *Ingeniería del software. Un enfoque práctico* 3 era edición

Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: EUB.

Toro, F. y Sanín, A. (2013). *Gestión del Clima organizacional, intervención basado en evidencias*.

Ulloa, F. (2011). *Manual de gestión del riesgo de desastres para comunicadores sociales*.

Anexo 2. Matriz de consistencia

TITULO: La gestión reactiva del riesgo de desastres y clima organizacional en la Sede Central del Instituto Nacional De Defensa Civil - Indeci 2017

<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	<u>Variable Independiente</u>	<u>Indicador</u>	<u>Metodología</u>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Reactiva del riesgo de desastres - GRRD y el clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil – Indeci ?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación que existe entre el planeamiento de la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil? ▪ ¿Cuál es la relación que existe entre la organización de la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil? ▪ ¿Cuál es la relación que existe entre la Dirección de la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil. ▪ ¿Cuál es la relación que existe el control de la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil. 	<p>Determinar la relación que existe entre la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central del Indeci.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Determinar la relación que existe el planeamiento de la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central del Indeci. ▪ Determinar la relación que existe entre la organización de la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central del Indeci. ▪ Determinar la relación que existe entre la Dirección de la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central Indeci. ▪ Determinar la relación que existe entre el control de la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central Indeci. 	<p>Existe relación significativa entre la GRRD y el clima organizacional de la Sede Central del Instituto Nacional de Defensa Civil - Indeci.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • existe relación significativa ente entre el planeamiento de la GRRD y el clima organizacional del Indeci. • Existe relación significativa entre organización de la GRRD y el clima organizacional del Indeci. • Existe relación significativa entre la Dirección de la GRRD y el clima organizacional del Indeci • Existe relación significativa entre el control de la GRRD y el clima organizacional del Indeci. 	<p>Variable Independiente</p> <p>GESTIÓN REACTIVA DEL RIESGO DE DESASTRES Dimensiones:</p> <p>Planeamiento Organización Dirección Control</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Clima Organizacional Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura ✓ Responsabilidad Individual ✓ Remuneración ✓ Riesgos y Toma de decisiones ✓ Apoyo ✓ Tolerancia al Conflicto 	<p>Confianza en la organización</p> <p>Mejora Laboral</p> <p>Motivación del personal</p> <p>Existencia de Normatividad</p> <p>Adecuada estructura organizacional</p> <p>Liderazgo</p> <p>Comunicaciones adecuadas</p> <p>Cumplimiento de Objetivos</p> <p>Seguimiento y Evaluación</p> <p>Bajo Nivel de clima organizacional</p> <p>Nivel Medio de Clima organizacional</p> <p>Alto Nivel de clima organizacional</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica sustantiva</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptiva- correlacional</p> <p>MUESTRA: Conformada por el total del personal (80 personas entre hombres y mujeres) de las Direcciones de preparación, respuesta y rehabilitación.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Hipotético - Deductivo</p> <p>MÉTODO DE ESPECÍFICO: Cuantitativo</p> <p>ESCALA VALORATIVA: Likert.</p> <p>Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha de Encuesta

Anexo 3. Validación de hipótesis

Validación de instrumentos de investigación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable gestión reactiva del riesgo de desastres

Nº	DIMENSIONES / ítems	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Planeamiento							
1	Conoce si su organización institucional forma parte de la preparación para una respuesta óptima?	X		X		X		
2	¿Conoce si la institución cuenta con un Plan para enfrentar algún escenario de riesgo de desastre?	X		X		X		
3	¿Sabe si la institución realiza acciones de difusión del Plan para enfrentar desastres?							
4	¿Realiza la institución capacitaciones sobre Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres?	X		X		X		
5	¿Promueve su institución cursos de formación en Gestión Reactiva del riesgo de desastres?	X		X		X		
	Dimensión 2: Organización							
6	¿Conoce las normas relacionadas a la gestión reactiva del riesgo de desastres?	X		X		X		
7	¿Conoce la estructura organizacional de la entidad para cumplir con los objetivos institucionales?	X		X		X		
8	¿Existe en su institución un control sobre la gestión reactiva del riesgo de desastre?	X		X		X		

	Dimensión 3: Dirección						
9	Considera que las comunicaciones para el desarrollo de acciones son entendibles y aplicables en la Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres	X		X		X	
10	Siente que el liderazgo en la dirección de la institución contribuye a la Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres	X		X		X	
	Dimensión 4: Control						
11	¿Considera que se están cumpliendo los objetivos institucionales en el marco de la Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres?	X		X		X	
12	¿Conoce si se aplica controles para medir el desempeño de la entidad en la gestión reactiva del riesgo de Desastres?	X		X		X	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Estructura							
1	Se siente contenta con el ambiente de trabajo donde desarrolla sus labores	X		X		X		
2	En su organización está claramente definida su Misión y Visión	X		X		X		
3	Conoce si existe un plan para lograr los objetivos de la organización	X		X		X		
4	La estrategia organizacional facilita el desarrollo de la Misión	X		X		X		
	Dimensión 2: Responsabilidad individual							
5	Aporta en el proceso de planificación de su Dirección/Oficina	X		X		X		
6	Experimenta gran vocación por el trabajo que realiza	X		X		X		
7	Mantiene de forma adecuada las herramientas que usa en su trabajo (computadoras, teléfono, escritorios, etc.)	X		X		X		
8	Considero que en mi área está bien distribuida la carga de trabajo	X		X		X		
	Dimensión 3: Remuneración							
9	Sale del trabajo sintiéndose satisfecha(o) por lo que ha hecho	X		X		X		
10	Considera que la remuneración recibida corresponde a su trabajo realizado	X		X		X		
11	En la organización valoran su trabajo	X		X		X		
12	Percibe que sus compañeros de trabajo laboran de acuerdo a su remuneración	X		X		X		
13	Se cuenta con normas y procedimientos que garanticen el desempeño exitoso en el puesto	X		X		X		
	Dimensión 4: Riesgos y toma de decisiones							
14	Existe real preocupación por la salud física y psicológica del trabajador	X		X		X		

15	Los que dirigen mantienen la exigencia para el logro de un trabajo con excelencia	X		X		X		
16	Se mantienen frecuentes contactos entre los jefes y subordinados	X		X		X		
17	Las políticas institucionales aseguran el compromiso de los trabajadores en la institución	X		X		X		
	Dimensión 5: Apoyo							
18	Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo	X		X		X		
19	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito	X		X		X		
20	A mi jefe la interesa que me desarrolle profesionalmente.	X		X		X		
21	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo	X		X		X		
22	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.	X		X		X		
23	Existe oportunidades de progresar en su institución	X		X		X		
	Dimensión 6: Tolerancia al conflicto							
24	Puede expresar lo que piensa con sinceridad	X		X		X		
25	Los desacuerdos entre el personal se discuten adecuadamente	X		X		X		
26	Los problemas entre las áreas se discuten de manera constructiva	X		X		X		
27	Las críticas que se realizan en el equipo, son aceptadas y superadas sin reversas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VILLANUEVA FLEVERA, ROSA ELVIA DNI: 07586867

Especialidad del validador: DOCTORA EN ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 2018.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: SANTIAGO MONTENEGRO CANABO DNI: 10336395


Especialidad del validador: MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...de JUNIO del 2018

Firma del Experto Informante.
 Especialidad


 Dr. Santiago S. Montenegro Canabo
 Asesor Estadístico - Instituto de Investigación
 Universidad San Martín de Porres

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ELBERTO GABRIEL MONTE ERROCH DNI: 07871265

Especialidad del validador: CIENCIAS SOCIALES

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...de JUNIO del 2018


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 4. Instrumentos de investigación

Finalidad: el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la relación que existe entre la Gestión reactiva del riesgo de desastre y el clima organizacional del Indeci, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo a todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar el clima organizacional en beneficio de la gestión reactiva. Marque con una (X) la alternativa que considere pertinente en cada caso, tomando en cuenta la escala valorativa.

ESCALA VALORATIVA

CODIGO	CATEGORIA	VALOR
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN REACTIVA DEL RIESGO DE DESASTRES					
		S	CS	AV	CN	N
	Dimensión: Planeamiento					
1	¿Conoce si su organización institucional forma parte de la preparación para una respuesta óptima?					
2	¿Conoce si la institución cuenta con un Plan para enfrentar algún escenario de riesgo de desastre?					
3	¿Sabe si la institución realiza acciones de difusión del Plan para enfrentar desastres?					
4	¿Realiza la institución capacitaciones sobre Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres?					
5	¿Promueve su institución cursos de formación en Gestión Reactiva del riesgo de desastres?					
	Dimensión: Organización					
6	¿Conoce las normas relacionadas a la gestión reactiva del riesgo de desastres?					
7	¿Conoce la estructura organizacional de la entidad para cumplir con los objetivos institucionales?					
8	¿Existe en su institución un control sobre la gestión reactiva del riesgo de desastre?					
	Dimensión: Dirección					
9	¿Considera que las comunicaciones para el desarrollo de acciones son entendibles y aplicables en la Gestión reactiva del Riesgo de Desastres?					
10	¿Siente que el liderazgo en la dirección de la institución contribuye a la Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres?					

	Dimensión: Control					
11	¿Considera que se están cumplimiento los objetivos institucionales?					
12	¿Conoce si se aplica controles para medir el desempeño de la entidad en la gestión reactiva del riesgo de Desastres?					

N°	VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL					
	Dimensión: Estructura	S	CS	AV	CN	N
1	¿Se siente contento(a) con el ambiente de trabajo donde desarrolla sus labores?					
2	¿En su organización está claramente definida su Misión y Visión?					
3	¿Conoce si existe un plan para lograr los objetivos de la organización?					
4	La estructura organizacional facilita el desarrollo de la Misión?					
	Dimensión: Responsabilidad Individual					
5	¿Aporta en el proceso de planificación de su Dirección/Oficina?					
6	¿Experimenta gran vocación por el trabajo que realiza?					
7	¿Mantiene de forma adecuada las herramientas que usa en su trabajo (computadoras, teléfono, escritorios, etc.)					
8	¿Considera que en su área está bien distribuida la carga de trabajo?					
	Dimensión: Remuneraciones					
9	¿Sale del trabajo sintiéndose satisfecha(o) por lo que ha hecho					
10	¿Considera que la remuneración recibida corresponde a su trabajo realizado					
11	¿Siente que en su organización valoran su trabajo?					
12	¿Percibe que sus compañeros(as) de trabajo laboran de acuerdo a su remuneración?					
13	¿Se cuenta con normas y procedimientos que garanticen el desempeño exitoso en el puesto?					
	Dimensión: Riesgo y toma de decisiones					
14	¿Considera que existe real preocupación por la salud física y psicológica del trabajador?					
15	¿Los que dirigen mantienen la exigencia para el logro de un trabajo con excelencia?					
16	¿Se mantienen frecuentes contactos entre los jefes y subordinados?					

17	¿Las políticas institucionales aseguran el compromiso de los trabajadores en la institución?					
Dimensión: Apoyo						
18	¿Hay evidencia de que su jefe le apoya utilizando sus ideas o propuestas para mejorar el trabajo?					
19	¿Puede contar con la ayuda de su jefe cuando la necesita?					
20	¿A su jefe le interesa que se desarrolle profesionalmente?.					
21	¿Es fácil hablar con su jefe sobre problemas relacionados con el trabajo?					
22	¿Su jefe le respalda y deja que aprenda de sus propios errores?.					
23	¿Existe oportunidades de progresar en su institución?					
Dimensión: Tolerancia al conflicto						
24	¿Puede expresar lo que piensa con sinceridad?					
25	¿Los desacuerdos entre el personal se discuten adecuadamente?					
26	¿Los problemas entre las áreas se discuten de manera constructiva?					
27	¿Las críticas que se realizan en el equipo, son aceptadas y superadas sin reversas?					

Anexo 5. Resultados de la prueba de confiabilidad

Confiabilidad del instrumento.

Confiabilidad de estos instrumentos se realizó según el **Alfa de Cronbach**, cuya fórmula determina el grado de consistencia y precisión. La escala de confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Tabla 1

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Para determinar la confiabilidad del instrumento se calculará el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, pues se requiere una sola administración del instrumento de medición. (Hernández y Baptista, 2010).

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde: α = Alfa de Cronbach

K = número de ítems

V_i = varianza inicial

V_t = varianza total

El Alfa de Cronbach determina la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Agrega que determina el grado de consistencia y precisión. La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterio de confiabilidad de valores

Escalas: ALL de **Gestión reactiva del riesgo de desastres**

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	30	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	12

Confiabilidad muy alta

Escalas: ALL de Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	30	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	27

Confiabilidad muy alta

Anexo 6. Base de datos

Variable 1: Getiòn Reactiva del Riesgo de Desastres											
D1					D2			D3		D4	
5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5
1	3	3	5	4	2	1	3	3	5	4	2
3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5
5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5
1	3	3	5	4	2	1	3	3	5	4	2
3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5
4	5	4	3	4	2	4	5	4	3	4	2
4	3	5	5	2	5	4	3	5	5	2	5
1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
4	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1
5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3
4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5
5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4
3	5	4	2	5	5	3	5	4	2	5	5
2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4
5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5
1	3	3	5	4	2	1	3	3	5	4	2
3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5
5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5
1	3	3	5	4	2	1	3	3	5	4	2
3	3	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5
4	5	4	3	4	2	4	5	4	3	4	2
4	3	5	5	2	5	4	3	5	5	2	5
1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
4	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1
5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3
4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	5
5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4
3	5	4	2	5	5	3	5	4	2	5	5
2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL																										
D1				D2				D3				D4				D5				D6						
1	1	3	4	1	1	5	5	3	4	5	1	1	5	4	5	1	1	5	3	4	5	1	1	5	5	4
1	4	3	5	1	4	1	3	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	3	5	4	1	4	4	2	5
3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5
5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4
4	5	3	5	4	5	1	1	1	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	2	5
3	3	1	1	4	5	3	1	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	4	5	1	1	5	5
4	5	1	4	4	2	4	3	5	3	4	2	4	5	3	4	2	4	5	4	3	4	2	1	4	2	3
4	3	3	5	2	5	4	5	4	5	2	1	1	3	5	2	1	1	3	5	5	2	5	3	5	5	5
1	2	5	4	2	1	1	4	5	1	2	1	4	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	5	4	1	1
4	1	4	5	2	1	4	1	1	1	2	3	5	1	1	2	3	5	1	1	1	4	1	4	5	1	1
5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4
4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4
3	5	4	2	5	5	3	5	4	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5	4	2	5	5	2	5	5	2
2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4
1	1	3	4	1	1	5	5	3	4	5	1	1	5	4	5	1	1	5	3	4	5	1	1	5	5	4
1	4	3	5	1	4	1	3	3	5	4	1	4	3	5	4	1	4	3	3	5	4	1	4	4	2	5
3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	4	3	5	4	5	5
5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4
4	5	3	5	4	5	1	1	1	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	2	5
3	3	1	1	4	5	3	1	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	4	5	1	1	5	5
4	5	1	4	4	2	4	3	5	3	4	2	4	5	3	4	2	4	5	4	3	4	2	1	4	2	3
4	3	3	5	2	5	4	5	4	5	2	1	1	3	5	2	1	1	3	5	5	2	5	3	5	5	5
1	2	5	4	2	1	1	4	5	1	2	1	4	2	1	2	1	4	2	1	1	1	1	5	4	1	1
4	1	4	5	2	1	4	1	1	1	2	3	5	1	1	2	3	5	1	1	1	4	1	4	5	1	1
5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4
4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5
5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4
3	5	4	2	5	5	3	5	4	2	5	5	3	5	2	5	5	3	5	4	2	5	5	2	5	5	2
2	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	4

	V1 GESTIÓN REACTIVA DEL RIESGO DE DESASTRES												V2 CLIMA ORGANIZACIONAL																												
	D1				D2				D3				D4				D5				D6																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27		
1	3	5	5	3	5	5	5	2	3	5	4	4	3	5	5	5	3	2	2	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	5	3	2	2	5	4	4	5	3	5	3	
2	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	2	5	4	2	5	5	3	5	1	3	1	5	3	3	5	4	2	5	5	3	5	1	3	5	3	1	5	3			
3	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	1	3	5	4	2	5	3	
4	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	2	5	2			
5	4	5	5	5	1	5	2	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4		
6	4	4	1	1	4	3	1	4	4	4	4	1	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	2	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3		
7	2	3	1	3	4	1	1	1	3	2	3	2	2	4	5	1	2	3	5	5	1	5	1	3	3	2	4	5	1	2	3	5	5	3	3	1	5	1	3		
8	3	3	4	1	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	1	5	2	2	5	4	4	5	3	3	5	5	5	1	5	2	2	5	5	2	4	4	5	3		
9	2	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	3	5	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	3		
10	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	1	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	4	4	5	3			
11	3	2	5	1	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	5	2	3	3	5	1	5	1	5	3	3	3	3	5	2	3	3	5	1	3	3	5	1	5	3		
12	4	4	3	4	5	2	2	3	2	4	4	1	5	3	5	5	5	3	5	5	1	3	1	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	1	3	1	3		
13	2	3	1	3	5	1	2	2	5	2	5	1	3	4	2	5	2	3	5	5	1	3	5	3	3	3	4	2	5	2	3	5	5	3	3	1	3	5	3		
14	2	3	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3		
15	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3		
16	1	5	5	3	5	4	2	1	4	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	3	5	4	2	5	5	5	1	5	3	5	1	3	3	5	3	5	4		
17	4	3	5	3	1	5	5	5	4	3	4	5	3	4	2	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	3	4	2	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4		
18	1	1	5	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	5	5	5	3	5	5	5	2	1	3	3	2	3	5	5	5	3	5	2	1	3	5	2	1	3		
19	3	2	1	3	4	4	2	1	3	2	3	2	1	2	1	1	5	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	5	3	1	1	2	3	1	3	1	3		
20	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	1	5	1	5	1	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	1	5	1	2	3	5	5	3	3	2	3	5	3		
21	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	2	3	5	5	3	3	4	4	5	3		
22	2	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3		
23	2	3	1	4	2	1	2	1	4	2	4	5	3	3	1	5	5	1	2	5	1	1	5	1	3	3	3	1	5	5	1	2	5	1	1	1	1	5	1		
24	1	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	5	1	5	3	5	1	5	5	1	3	5	1	5	5	1	3	5	1	3	3	5	1	3	3	5	1	3
25	1	1	5	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	5	1	3	3	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	3	3	5	1	3	3	1	2	1	1	
26	3	2	1	3	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	1	2	5	1		
27	3	5	5	3	4	5	2	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5	2	3	5	5	3	3	3	5	5	3		
28	1	1	5	2	5	2	3	2	3	2	3	5	4	1	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	2	4	1	5	5	5	3	5	5	3	3	3	1	1	2		
29	1	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	1	3	5	5	1	5	5	3	5	5	3	3	5	1	3	3	3	5	5	1		
30	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	3	5	5	5		
31	3	5	5	3	5	5	5	2	3	5	4	4	3	5	5	5	3	2	2	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	2	2	5	4	4	5	3	5	3		
32	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	2	5	4	2	5	5	3	5	1	3	1	5	3	3	5	4	2	5	5	3	5	1	3	5	3	1	5	3			
33	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	1	3	5	4	2	5	3		

34	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	2	5	2			
35	4	5	5	5	1	5	2	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4			
36	4	4	1	1	4	3	1	4	4	4	4	1	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	2	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3		
37	2	3	1	3	4	1	1	1	3	2	3	2	2	4	5	1	2	3	5	5	1	5	1	3	3	2	4	5	1	2	3	5	5	3	3	1	5	1	3		
38	3	3	4	1	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	1	5	2	2	5	4	4	5	3	3	5	5	5	1	5	2	2	5	5	2	4	4	5	3		
39	2	3	5	1	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	1	5	3	3	5	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	3		
40	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	4	4	5	3	
41	3	2	5	1	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	5	2	3	3	5	1	5	1	5	3	3	3	3	5	2	3	3	5	1	3	3	5	1	5	3		
42	4	4	3	4	5	2	2	3	2	4	4	1	5	3	5	5	5	3	5	5	1	3	1	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	1	3	1	3		
43	2	3	1	3	5	1	2	2	5	2	5	1	3	4	2	5	2	3	5	5	1	3	5	3	3	3	4	2	5	2	3	5	5	3	3	1	3	5	3		
44	2	3	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3		
45	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3		
46	1	5	5	3	5	4	2	1	4	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	3	5	4	2	5	5	5	1	5	3	5	1	3	3	5	3	5	4		
47	4	3	5	3	1	5	5	5	4	3	4	5	3	4	2	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	3	4	2	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4		
48	1	1	5	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	5	5	5	3	5	5	5	2	1	3	3	2	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	2	1	3		
49	3	2	1	3	4	4	2	1	3	2	3	2	1	2	1	1	5	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	5	3	1	1	2	3	1	3	1	3		
50	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	1	5	1	5	1	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	1	5	1	2	3	5	5	3	3	2	3	5	3		
51	4	4	4	4	5	1	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	2	3	5	5	3	3	4	4	5	3		
52	2	3	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	3		
53	2	3	1	4	2	1	2	1	4	2	4	5	3	3	1	5	5	1	2	5	1	1	5	1	3	3	3	1	5	5	1	2	5	1	1	1	1	5	1		
54	1	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	5	1	5	3	5	1	5	5	1	3	5	2	3	5	1	5	3	5	1	3	3	5	5	1	3		
55	1	1	5	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	5	1	3	3	5	1	1	2	1	1	1	1	1	5	1	3	3	5	1	3	3	1	2	1	1		
56	3	2	1	3	5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	3	3	1	2	5	1		
57	3	5	5	3	4	5	2	5	5	3	5	3	3	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	2	3	5	5	3	3	3	5	5	3			
58	1	1	5	2	5	2	3	2	3	2	3	5	4	1	5	5	5	3	5	5	3	5	5	2	2	4	1	5	5	5	3	5	5	3	3	3	1	1	2		
59	1	5	5	5	4	3	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	1	3	5	5	1	5	5	3	5	5	3	3	5	1	3	3	3	5	5	1		
60	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	5	5	5	
61	3	5	5	3	5	5	5	2	3	5	4	4	3	5	5	5	3	2	2	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	3	2	2	5	4	4	5	3	5	3		
62	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	2	5	4	2	5	5	3	5	1	3	1	5	3	3	5	4	2	5	5	3	5	1	3	5	3	1	5	3		
63	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	2	5	3	3	3	3	3	5	3	3	5	1	3	5	4	2	5	3		
64	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	2	5	2		
65	4	5	5	5	1	5	2	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	4	
66	4	4	1	1	4	3	1	4	4	4	4	1	1	3	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	2	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	
67	2	3	1	3	4	1	1	1	3	2	3	2	2	4	5	1	2	3	5	5	1	5	1	3	3	2	4	5	1	2	3	5	5	3	3	1	5	1	3		
68	3	3	4	1	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	5	1	5	2	2	5	4	4	5	3	3	5	5	5	1	5	2	2	5	5	2	4	4	5	3		
69	2	3	5	1	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	3	3	5	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5	1	5	3

70	5	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	1	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	1	3	3	4	4	5	3
71	3	2	5	1	2	1	4	3	3	2	3	2	3	3	5	2	3	3	5	1	5	1	5	3	3	3	3	5	2	3	3	5	1	3	3	5	1	5	3
72	4	4	3	4	5	2	2	3	2	4	4	1	5	3	5	5	5	3	5	5	1	3	1	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	1	3	1	3
73	2	3	1	3	5	1	2	2	5	2	5	1	3	4	2	5	2	3	5	5	1	3	5	3	3	3	4	2	5	2	3	5	5	3	3	1	3	5	3
74	2	3	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3
75	2	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	5	5	3	3	5	3	5	3
76	1	5	5	3	5	4	2	1	4	5	4	5	5	5	5	1	5	3	5	1	5	3	5	4	2	5	5	5	1	5	3	5	1	3	3	5	3	5	4
77	4	3	5	3	1	5	5	4	3	4	5	3	4	2	5	3	3	5	4	5	3	5	4	4	3	4	2	5	3	3	5	4	3	3	5	3	5	4	
78	1	1	5	2	2	1	1	4	2	2	2	2	2	3	5	5	5	3	5	5	5	2	1	3	3	2	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	2	1	3
79	3	2	1	3	4	4	2	1	3	2	3	2	1	2	1	1	5	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	5	3	1	1	2	3	1	3	1	3
80	3	1	2	3	1	3	1	1	3	1	3	1	5	1	5	1	2	3	5	5	2	3	5	3	3	5	1	5	1	2	3	5	5	3	3	2	3	5	3

Anexo 7. Constancia emitida por la institución que acredita la realización de la investigación



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

CONSTANCIA

El Director de la Dirección de Políticas, Planes y Evaluación del Instituto Nacional de Defensa Civil – Ministerio de Defensa, que al final suscribe:

HACE CONSTAR

Que, la Br. QUIROZ MIRANDA, Sara Elena identificada con D.N.I. N° 06872448, tesista de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Norte, aplicó en forma satisfactoria los instrumentos de recojo de información dirigido a los servidores públicos de esta institución, denominados cuestionarios sobre la gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional, correspondientes al trabajo de investigación titulado "La Gestión Reactiva del Riesgo de Desastres y el Clima Organizacional en la Sede Central del Instituto nacional de Defensa Civil, 2017".

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

San Isidro, 03 de Julio 2018

Atentamente,

JOSE HIGINIO ROBLES MONTAYA
 José Robles Montoya
 Dirección de Políticas, Planes y Evaluación
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Dirección de Políticas, Planes y Evaluación
 Instituto Nacional de Defensa Civil

Anexo 8. Acta de aprobación de originalidad de tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Yrene Cecilia Uribe Hernández, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**La gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil - 2017**" del (de la) estudiante **Sara Elena Quiroz Miranda**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.


Lima, 25 de agosto del 2018

Firma

Yrene Cecilia Uribe Hernández

DNI: 21413122

Anexo 9. Pantallazo del turnitin


ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD César Vallejo

"La gestión reactiva del riesgo de desastres y el clima organizacional en la sede central del Instituto Nacional de Defensa Civil - 2017"

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestría En Gestión Pública
AUTOR
 Bc. SARA ELENA QUIROZ MIRANDA

ASESOR
 Dra. Yrene Cecilia Uribe Hernández

SECCIÓN
 Administración Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Reforma y Modernización del Estado

PERÚ 2018

Todas las fuentes
 Coincidencia 1 de 17

www.docstoc.com	Fuente de internet: 2 URL	1 %
dispace.uzuy.edu.ec	Fuente de internet:	1 %
Entregado a Universida...	Trabajo del estudiante	1 %
repositorio.upeu.edu.pe	Fuente de internet: 2 URL	1 %
repositorio.pucp.edu.pe	Fuente de internet: 7 URL	1 %
eipermanolegal.blogspoto...	Fuente de internet:	1 %
documents.tips	Fuente de internet: 2 URL	1 %
m.tesis.pucp.edu.pe		1 %

Excluir fuentes

Anexo 10. Autorización de Vº Bº del empastado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POST GRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

QUINCE MINUTOS PARA ELEVA

INFORME TITULADO:

LA GESTIÓN OPERATIVA DEL RIESGO DE DESASTRE Y EL

CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FASE CENTRAL DEL DUECE - 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 24 Agosto 2018

NOTA O MENCIÓN: Aprobado Para UNDAUNIDAD.



[Handwritten signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 11. Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

QUIROZ MIRANDA SARA ELENA
D.N.I. : 0.6.8.72.4.4.B.
Domicilio : J.R. LAS NAZARENAS, 352 LA MERCE - COMAS
Teléfono : Fijo : 5255263 Móvil : 999959618
E-mail : sara.quiroz@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRIA

Mención : MENCION PUBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

QUIROZ MIRANDA SARA ELENA

Título de la tesis:

LA GESTION REACTIVA DEL RIESGO DE DESASTRES Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA RED COMUNITARIA DEL EPARECI: 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 01 DICIEMBRE 2018