



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales  
de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San  
Martín 2018”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Dagne Wilfer Quispe Flores

**ASESORA:**

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización de la Gestión Pública

**TARAPOTO – PERÚ**

**2019**

## ESCUELA DE POSTGRADO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

El bachiller **Quispe Flores Dagne Wilfer**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

**"Gestión Administrativa y Desempeño Ante Desastres Naturales de los Batallones de la 3ª Brigada Fuerzas Especiales, San Martín 2018"**

El Jurado evaluador emitió el dictamen de

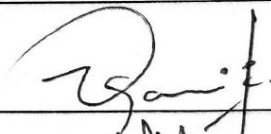
Aprobado por unanimidad.

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

[Empty box for recommendations]

Mg. Zadith Nancy Garrido Campaña

-Presidente



Mg. Carlos Rojas Silva

- Secretario/a



Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado

-Vocal



Tarapoto 15 de enero 2019

## Dedicatoria

A mi esposa, compañera y amiga, mis hijas y mi madre, quienes son mis motores de superación profesional, dándome ánimo para poder terminar el proyecto que he iniciado y siempre acompañándome en los objetivos que me propongo.

Dagne

## **Agradecimiento**

A los docentes en especial a mi asesora Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado, al Ing. MBA. Enrique López Rengifo y compañeros de la maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo que día a día, compartieron largas jornadas de trabajo, cuyos resultados se plasman en la presente Investigación, a ellos mi más profunda gratitud, porque son ejemplares profesionales.

El autor

## Declaratoria de Autenticidad

Yo, **DAGNE WILFER QUISPE FLORES**, identificado con DNI N° 43314780, estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: **“Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018”**;

Declaro bajo juramento que:

La Tesis es de mi autoría

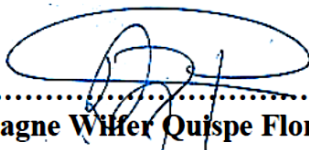
He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 16 de enero de 2019

  
.....  
**Dagne Wilfer Quispe Flores**  
**DNI: 43314780**

## **Presentación**

Señores miembros del jurado calificador; cumpliendo con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo; pongo a vuestra consideración la presente investigación titulada “Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018”, con la finalidad de optar el grado de Magister en Gestión Pública.

La investigación está dividida en siete capítulos:

**I. INTRODUCCIÓN.** Se considera la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

**II. MÉTODO.** Se menciona el diseño de investigación; variables, operacionalización; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y métodos de análisis de datos.

**III. RESULTADOS.** En esta parte se menciona las consecuencias del procesamiento de la información.

**IV. DISCUSIÓN.** Se presenta el análisis y discusión de los resultados encontrados en la tesis.

**V. CONCLUSIONES.** Se considera en enunciados cortos, teniendo en cuenta los objetivos planteados.

**VI. RECOMENDACIONES.** Se precisa en base a los hallazgos encontrados.

**VII. REFERENCIAS.** Se consigna todos los autores de la investigación.

## Índice

Dictamen de la sustentación de tesis .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de Autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas .....	ix
Índice de figuras .....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1 Realidad problemática .....	13
1.2 Trabajos previos.....	15
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	19
1.4 Formulación del problema.....	25
1.5 Justificación del estudio.....	26
1.6 Hipótesis .....	27
1.7 Objetivos.....	28
II. MÉTODO.....	29
2.1 Tipo y Diseño de investigación .....	29
2.2 Variables operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra.....	32
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5. Métodos de análisis de datos .....	35
2.6. Aspectos éticos .....	36
III. RESULTADOS.....	37
V. CONCLUSIONES .....	44
VI. RECOMENDACIONES .....	45
VII. REFERENCIAS .....	47

ANEXOS.....	51
-------------	----



## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de Gestión Administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, Región San Martín, año 2018. ....	37
Tabla 2. Niveles del Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.....	38
Tabla 3. Relaciones entre la Gestión Administrativa y las Dimensiones de Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín.....	39
Tabla 4. Correlación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín.....	40
Tabla 5. Resultados de la correlación de Pearson.....	40

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de Gestión Administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018. ....	37
Figura 2. Niveles del Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.....	38

## RESUMEN

El objetivo de la investigación es determinar la relación que existe relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, 2018. La investigación utiliza el diseño no experimental correlacional, los instrumentos de recolección de datos son dos cuestionarios uno para cada variable y se aplicaron a 64 trabajadores entre administrativo, oficiales y sub oficiales. Los resultados obtenidos en la investigación son: el nivel de Gestión Administrativa predominante es el nivel “medio” con un 37.5%, seguido del nivel “alto” con un 32.8% y finalmente el nivel “bajo” con 29.7%; el nivel de Desempeño predominante es el nivel “alto” con un 59.4%, seguido del nivel “medio” con un 35.9% y finalmente el nivel “bajo” con 4.7%. Existe relación positiva baja para las dimensiones de: “calidad de trabajo” con coeficiente de Pearson  $r = 0,359$  y Sig. (Bilateral) de 0,004; y de la dimensión Cumplimiento de tareas con coeficiente de Pearson  $r = 0,325$  y Sig. (Bilateral) de 0,009. Para las demás dimensiones no existe correlación con la variable gestión administrativa por tener el Sig (bilateral) mayores a 0.05. Se concluye: La relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño ante desastres naturales es positiva baja (Pearson  $r = 0,274$ ), con un Sig. (Bilateral) de 0,028.

Palabras claves: Gestión Administrativa, organización, desempeño ante desastres naturales.

## ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between the administrative management and the performance against natural disasters of the battalions of the 3rd Special Forces Brigade, San Martín region, 2018. The investigation uses the correlational non-experimental design, the instruments of data collection are two questionnaires one for each variable and were applied to 64 workers between administrative, official and sub official. The results obtained in the investigation are: the level of administrative management predominante es el nivel “medio” con un 37.5%, seguido del nivel “alto” con un 32.8% y finalmente el nivel “bajo” con 29.7%; el nivel de desempeño predominante es el nivel “alto” con un 59.4%, seguido del nivel “medio” con un 35.9% y finalmente el nivel “bajo” con 4.7%. Existe relación positiva baja para las dimensiones de: “calidad de trabajo” con coeficiente de Pearson  $r = 0,359$  y Sig. (Bilateral) de 0,004; y de la dimensión Cumplimiento of tasks with Pearson coefficient  $r = 0.325$  and Sig. (Bilateral) of 0.009. For the other dimensions, there is no correlation with the administrative management variable, since the sig (bilateral) is greater than 0.05. It is concluded: The relation between the administrative management and the performance before natural disasters is positive low (Pearson  $r = 0,274$ ), with a Sig. (Bilateral) of 0,028.

Keywords: Administrative Management, organization, performance against natural disasters.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

El problema de las situaciones de emergencia y desastres naturales en cualquier país del mundo es semejante, las principales fuerzas de apoyo inmediato a la sociedad civil son las Fuerzas Armadas y Policiales de los países, pero cada uno de ellos tienen sus propias peculiaridades como son la capacidad de gestión administrativa, la capacidad operativa, las competencias del personal entre otros aspectos son decisivos a la hora de socorrer a las personas ante los desastres naturales; por ejemplo en Argentina Hay una dispersión en toda la región nacional con direcciones de zona de crisis. Por lo tanto, dentro de las instrucciones, están las Unidades Militares de Respuesta a Emergencias (UMRE), son unidades particulares, particularmente en relación con las coordinaciones, es una de las partes administrativas más importantes para estos eventos pero en muchos casos los desastres naturales sobrepasan la capacidad de las UMRE; pero como hemos constatado las Fuerzas Armadas de nuestro país no se encuentran muy bien capacitadas y equipadas para estos acontecimientos catastróficos, es por ello, es importante mejorar su administración reguladora y evaluar la presentación de las intercesiones. Ante esta situación el gobierno nacional provee ciertas normas para su mejor desempeño.

De acuerdo al párrafo tercero del art 3° D Leg. N° 1137, Ley del Ejército del Perú, (Mayor et al., 2012) concordante con el art 3° del DS N° 005-2015-DE, Reglamento de la Ley del Ejército del Perú, señala que, el ejército contribuye con el desarrollo social y económico de la nación, de manera cívica y social, siempre en comunicación con otras instituciones competentes del país, de acuerdo a la ley.

Según el art 17° de la Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, (Presidente, República, Congreso, & República, 2014) en concordancia con el art 15° del DS N° 048-2011-PCM, Reglamento de la Ley de SINAGERD, señala que, 17.1 Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú, contribuyen con la gestión de riesgos y de desastres, de acuerdo a sus competencias y capacidades de acuerdo a las normas del SINAGERD. 17.2, y estas participan de oficio en situaciones de emergencia de manera inmediatas, es la respuesta rápida que tiene el Estado, estas acciones también se dan en casos excepcionales en la que no se ha declarado el Estado de Emergencia.

Las organizaciones del país y del mundo más competitivas, que brindan mejor servicio a la sociedad son gestionadas administrativamente de manera eficiente, planifican anticipada y coordinadamente su futuro así como proveen sus servicios y necesidades de manera proactiva, se organizan y trabajan en equipo, adecuándose rápidamente al entorno cambiante en el tiempo en este mundo cambiante en todos sus aspectos, son dirigidos por líderes con gran visión de futuro y capacidad eficaz de toma de decisiones e influencia en sus seguidores y por supuesto, control responsable de sus quehaceres y desempeños en base a la planificación, objetivos y metas organizacionales. Las metas cumplen objetivos muy importantes en la motivación del personal para lograr altos desempeños. Los conceptos más importantes en la definición de las metas están ligadas a los objetivos. Las personas planificadoras generalmente establecen metas ambiciosas pero factibles de alcanzar.

Generalmente, esto se cumple para líderes, políticos, empresarios, trabajadores, estudiantes, en cualquier tipo de organización medianamente o bien organizada (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 162).

Lo descrito líneas arriba no está dándose en su plenitud en los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales acantonados en la ciudad de Tarapoto, San Martín 2018, ya que generalmente cuando sucede un desastre natural en alguna parte de la región San Martín, se actúa de manera reactiva, inmediatamente se realiza el plan de intervención en el acto, se organizan bajo el mando del Estado Mayor en coordinación con el INDECI San Martín, se dan las instrucciones a los jefes de los batallones y oficiales encargados de comandar las compañías, se toman las herramientas y equipos que se tienen en el almacén, generalmente deficiente y se dirigen al lugar de los hechos ayudando a las personas afectadas con lo que se puede, en la etapa de control solo se informa de lo que se realizó en la intervención y asunto terminado, por lo que desde nuestra percepción no están funcionando adecuadamente en lo que respecta a la gestión administrativa previa que debe tener toda institución.

En cuanto al desempeño de las intervenciones ante los desastres naturales producidos en alguna parte de la región San Martín, como mencione líneas arriba sólo se presentan informes de lo realizado como: qué recursos se utilizó, cuánto se gastó, en qué lugares y pueblos se intervino, a cuántas familias se socorrieron, entre otros aspectos, pero no se evalúa el desempeño de la Brigada en su conjunto de manera científica como en:

creatividad ante la emergencia para solucionar problemas concretos por los brigadistas, saber cuan competitivos y capacitados están para esta labor altamente especializada, la disciplina con que se actúa en el trabajo al momento de ayudar a los damnificados, tampoco se evalúa el trabajo en equipo y la calidad de trabajo de la misma y finalmente como no tienen bien claro los objetivos y metas de la intervención tampoco puede evaluar de manera objetiva el cumplimiento de tareas encomendadas durante el apoyo cuando suceden los desastres naturales en la que tenemos que intervenir.

Por lo descrito anteriormente, nos propusimos estudiar más a fondo el tema en mención con el fin de conocer de manera metódica y sistemática tanto la variable Gestión Administrativa como la variable Desempeño en las intervenciones durante los desastres naturales en la región San Martín y su relación entre ellas ya que este conocimiento permitirá al Estado Mayor de la Brigada y específicamente al Comandante General de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales que está al mando, para que tome medidas correctivas si el caso lo amerita y de esta manera mejorar la eficacia y eficiencia de las intervenciones, para que puedan socorrer y menguar el sufrimiento de las personas afectadas, logrando que la institución tenga un mayor reconocimiento y respeto del pueblo Sanmartinense.

## **1.2 Trabajos previos**

A nivel internacional

Bonilla, K. y Díaz B. (2015). Título de la tesis: *Evaluación de la administración del director y su impacto en el rendimiento de la plana jerarca del Hospital cristiano de especialidades "ciudadela las piñas" del cantón milagro, periodo 2012-2014.* (Tesis de Maestría). Universidad Estatal de Milagro. Ecuador. Fue un estudio descriptivo, diseño de una sola casilla. Se utilizó la técnica de recolección de datos como la encuesta que se aplicó a los empleados, también se realizaron entrevistas a expertos en el tema en investigación, se tuvo como muestra 325 colaboradores de la institución, tipo de investigación descriptiva propositiva; concluye lo siguiente la administración aplicada en la empresa influye el rendimiento de los empleados y la deficiente atención del hospital, también la filosofía de la institución no es conocida por toda la institución, generalmente no verifican las competencias de los cargos que se necesitan

en la reclusión de los trabajadores de la institución, estos hechos generan malestar de los directivos por ocupar trabajos poco acordes a sus competencias.

Meléndez, R. (2015). En su investigación titulado: *Asociación del ambiente del trabajo y el rendimiento de los trabajadores del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador. La investigación fue correlacional. Se utilizó la estructura correlacional actual entre factores libres, dependientes y de dirección. El ejemplo fue de 124 especialistas del Ministerio de Finanzas, el instrumento utilizado fue la encuesta para cuantificar los dos factores. Finaliza: La atmósfera autorizada, como debería ser obvia en nuestros resultados, no afecta la ejecución del trabajo de los trabajadores de varios encabezados. La validez de la posibilidad de que se identifique con el subconstructo y la atmósfera autoritaria. La información es direccional a la atmósfera jerárquica y la ejecución del trabajo, estos están conectados de manera positiva. Como probablemente sepamos, la ejecución del trabajo es importante para la ejecución y el avance de los ejercicios, pero en el resultado vemos que la consistencia tiene un valor moderado. El límite de aprendizaje es de la variable de ejecución del trabajo y es coherente debido a que tiene una estima de capacidad similar, según los resultados adquiridos en el presente examen.

Caisa, S. (2014). En su tesis: *Efecto de la administración gerencial y la ejecución de trabajos en la organización metalúrgica "ALHICE" de la ciudad de Ambato*. (Tesis de maestría). Universidad Especializada de Ambato, Ecuador. Este examen tiene un lugar en el campo regulatorio, por lo que es subjetivo y la exploración es ilustrativa y correlacional. La población y la prueba se componen de: 35 especialistas, las estrategias utilizadas fueron el estudio organizado, los fines principales son: esta organización no tiene un modelo de administración autorizado, por lo que lo necesita para complementar la zona de personal de la institución, tampoco tiene destinos muy caracterizados, estrategias y políticas a largo plazo, por ello decimos que no tiene planificación que le permitan cumplir sus metas como empresa, en cuanto al Recurso Humano estos están desmotivado cuando trabajan, por ello se midió un bajo desempeño laboral, estos se ven afectados, dado que no se utiliza ningún estilo de administración, la colaboración no se energiza, esto causa ausencia de amistad y poca



inversión en los ejercicios de la asociación, lo que demuestra una ausencia extraordinaria de responsabilidad autorizada.

A nivel nacional

Vigo, E. (2015) en su tesis: *La administración reguladora actual y su impacto en la ejecución de los trabajos de los representantes de un Hotel de La Libertad, Año 2015*, (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. La investigación fue descriptiva, no experimental, básico transversal, con el argumento de que las maravillas se vieron sin intervenir en su mejora y la recopilación de información fue en un corte solitario en el tiempo, con un ejemplo de los 24 especialistas de dicha organización. El procedimiento de estudio y el examen narrativo se aplicaron para lograr los objetivos propuestos. Al hacer el análisis y estimar la ejecución del trabajo, se registraron 42.11 enfoques, se razonó que la ejecución del trabajo es de un nivel "negativo". Ante ello podemos observar y comprender, como en el párrafo anterior, cada institución o empresa es una realidad diferente, por ende, sus niveles de desempeño laboral son diferentes, esto, está supeditado a la ejecución y operatividad que tengan sus gerentes y trabajadores.

Coronado, W. (2017) en su tesis: *Administración gerencial y ejecución en la I E. Ricardo Palma, periodo 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. El método usado tuvo el enfoque cuantitativo. La investigación es básica de nivel descriptivo y correlacional. El diseño es no experimental: transversal: correlacional. La población estaba compuesta por 80 educadores, el examen no fue probabilístico, deliberado para el alojamiento, el tamaño del ejemplo fue de 65 instructores, se utilizó la encuesta, el grado de calidad inquebrantable del Alfa de Cronbach es 0.900 y 0.905, este nivel es adecuado. Razona que las medidas que lo acompañan: planificar, organizar, dirigir y controlar de la gestión administrativa tienen una asociación crítica con el rendimiento del profesor; de lo anterior podemos manifestar que lo que ocurre en las instituciones para este tipo de investigaciones con diseños correlacionales entre dos variables los resultados pueden coincidir o pueden ser totalmente diversos, esto nos induce a manifestar que las correlaciones dentro de una institución se pueden dar por diferentes motivos o causas que solo investigándolas exhaustivamente podemos determinar.

Cadillo, E. (2017). En su tesis: *Auditoría y administración autorizada por los trabajadores de la oficina principal de las administraciones de Perú, Lima 2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. El diseño usado es el diseño no experimental, correlacional y es transversal, Con una población de 115 empleados, se tuvo una muestra no probabilística, las variables son: control interno y Gestión Administrativa. La población estaba compuesta por 80 educadores, el examen no fue probabilístico, deliberado para el alojamiento, el tamaño del ejemplo fue de 65 instructores, se utilizó la encuesta, el grado de calidad inquebrantable del Alfa de Cronbach es 0.900 y 0.905, este nivel es adecuado. Lo que indica que tienen una asociación crítica con el rendimiento docente.

A nivel regional/local

Velásquez, G. (2016). En su tesis: *La capacidad de gestión administrativa de las autoridades y su asociación con la ejecución presupuestaria del municipio de Bellavista - Período 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto-Perú. En esta tesis, la población está integrada por los funcionarios de la municipalidad como el Gerente Municipal, la población y muestra en esta investigación es la misma, esto es un universo muestral. El diseño utilizado fue la correlacional, siendo el tipo no experimental, no existiendo manipulación de las variables por parte del investigador en ninguna de sus variables o dimensiones, es tal cual al momento de la investigación. En los resultados se muestran los hallazgos de la revisión documentaria y de la encuesta. Se concluye que la planificación y una adecuada ejecución presupuestal es debido a la capacidad planificadora y de presupuesto que tienen los funcionarios de la municipalidad, pero específicamente reflejada en la Gestión Administrativa.

Montoya, E. (2017). En su tesis: *Administración gerencial y calidad administrativa en los trabajadores de la administración de Salud (CLAS) "Aguamiro" - Yurimaguas - 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. El tipo de investigación utilizado fue descriptivo correlacional - transversal no experimental, porque no se manipula ni influye en ninguna de las variables. El ejemplo obtenido es de tipo no probabilístico, ya que generalmente es una población pequeña, se considera a cada una de las personas de la población, creada o incorporada por 20 encuestados; A quienes se aplicaron los dos instrumentos, uno por cada factor, estos instrumentos fueron aprobados por maestros de los factores bajo escrutinio. El final es que la

administración gerencial y la naturaleza de consideración para el número de habitantes en la Administración, no pueden ser libres ya que están conectados, lo que indica consecuencias de 15.37, siendo mucho más notable que el impensable valor determinado 9.49.

Mendoza, S. y Gieles J. (2015). En su tesis titulada: *“La antigüedad y su asociación entre el tiempo de trabajo y el rendimiento laboral de los empleados administrativos de la UCV- Tarapoto – 2013.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto-Perú. La exploración utilizó la estrategia correlacional y clara, la configuración del examen también es inconfundible: correlacional; la muestra y la población era de 20 especialistas, a la aludida prueba se aplicaron 3 revisiones para darse cuenta de hasta qué punto están trabajando en la universidad y reconocer cuál es la ejecución de su actividad. En ese punto durante el avance del examen, adquirimos los resultados que lo acompañan: los años de trabajo, en meses, de los trabajadores autorizados de la UCV están en algún lugar en el rango de 6 y dos años. Sea como fuere, también hay trabajadores con períodos más largos de estatus, por ejemplo, en algún lugar en el rango de 44 y 62 meses, hablando con el 30% de todos los especialistas autorizados examinados. Las personas que tienen tiempo adicional en la organización instructiva están en algún lugar en el rango de 101 y 120 meses por separado, lo que representa un 20%. La ejecución del trabajo de los trabajadores de UCV-Tarapoto, podemos decir que es genial. La conexión entre los dos factores adquirió un rechazo de la especulación electiva y reconocemos la teoría inválida; en otras palabras: Ho: inferimos que no existe una relación entre el rango de la actividad y la ejecución de la actividad.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Gestión administrativa**

“La gestión de la administración es el camino que siguen los gerentes y/o directivos en una empresa u organización que tiene las etapas donde planifica, organiza, ejecuta y controla, en el logro de los objetivos sobre la base de actividades y estrategias con la participación activa de los trabajadores, recursos económicos, gerenciales entre otros recursos”. (Terry, 1993, p. 87).

Robbins y De Cenzo (2009), manifiesta que:

“Proceso que logra resultados con efectividad con la participación de trabajadores ya sea individual o en equipos logrando ejecutar las acciones con éxito. Sabiendo que estamos logrando los resultados de manera efectiva y en caso de desviaciones permitirá darnos cuenta de ello y tomando medidas correctivas, logrando de esta manera las metas y resultados planificados” (p.6).

### **Proceso administrativo**

Koontz, Weihrich y Cannice (2012), manifiestan que tiene las siguientes etapas: planificar, organizar, dirigir y controlar. Este proceso, tiene los argumentos válidos para su aplicación en las organizaciones. Este proceso gerencial tiene un conjunto de pasos que cuando son utilizados adecuadamente se logran lo que todo gerente busca, que es la rentabilidad alta en las empresas. (p. 198).

Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), manifiesta, que la gestión administrativa, tiene mucho que ver durante el proceso administrativo: La gestión, integra recursos personales, estructura organizativa, recursos monetarios, entre otros, con el propósito de conseguir resultados esperados y planificados en base a los requerimientos de los inversionistas. También podemos decir que es arte por la anticipación a los cambios, tiene por finalidad la creación de acciones estratégicas para lograr el futuro previsto en una empresa (p. 84).

La gestión administrativa hace uso del proceso administrativo para dirigir exitosamente una institución.

### **Dimensiones de la Gestión Administrativa:**

#### **Dimensión: Planificación**

Robbins y Coulter (2014), según estos autores la planeación es un conjunto de acciones premeditadas y cuidadosamente analizadas y determinadas, primero la realidad de la empresa y sus competidores y los clientes, para posteriormente en base a las necesidades de los clientes y de los dueños se logre armonizar ambos requerimientos y aspiraciones y en base a ello se generen un conjunto de estrategias y acciones para lograrlo. (p. 109).

Para Robbins y Coulter (2014), planificar significa proveer el futuro de las organizaciones planteándose metas y resultados viables en base a los objetivos que queremos alcanzar, esto implica un conjunto de toma de decisiones acertadas, aquí tiene un papel importante la manera como se organiza la empresa y el trabajo, también es establecer metas claras, para ello generar estrategias viables y exige también mucha coordinación entre los actores llamados a ejecutar las acciones para alcanzar las metas. (p. 95).

### **Dimensión: Organización**

A las siguientes interrogantes debe responder la organización: ¿Quiénes o quién realizará las actividades?, también implica el diseño del organigrama de la empresa, define obligaciones y también responsabilidades; ¿Cómo y cuándo se va a realizar la actividad?

La definición de organización, es la definición de la arquitectura estructural adecuada para la utilización adecuada de los recursos, esto se alcanzará mediante jerarquías, agrupación de actividades, disposición, con la finalidad de realizar y seleccionar las actividades de los trabajadores (Sovero, 2007, p. 31).

Según, Naumov (2011), toda organización es parte del proceso administrativo mediante ésta se armoniza y coordinan secuencialmente y ordenadamente base las actividades de la empresa y todo tipo de tecnologías, materiales, recursos humanos y económicos, con la meta de alcanzar la visión y la misión mediante la adaptación de las circunstancias a las tendencias nacionales y mundiales de la sociedad (p. 198).

Para, Porret (2012), para este autor la organización es como un instrumento que realiza adecuadas combinaciones de los factores productivos para ello diseñan estructuras organizacionales que permiten la mayor efectividad, estas acciones están y apuntan a la división del trabajo, en base a departamentos, como: recursos humanos, marketing, producción, administración, etc., esto dependerá de la magnitud de la producción de bienes y servicios de la empresa (p. 89).

### **Dimensión: Dirección**

Para lograr lo que se planifico y se organizó en los pasos anteriores respecto de los objetivos en todas las áreas de la empresa como: producción, márketing, recursos humanos entre otras áreas es necesario que alguien dirija estas acciones, por lo que se

nombraran , jefes, directores o gerentes dependiendo de la magnitud de la empresa, éstos serán los encargados de dirigir, liderar, motivar comunicar, negociar ante cualquier situación que ocurra en la empresa que trate de limitar y evitar alcanzar los objetivos y metas trazadas, para ello tendrá capacidad resolutive (Beltrán, 2007, p. 27).

“Es otra de las funciones administrativas que está dirigido a motivar e influir en los trabajadores, de manera individual y de equipos mientras realizan sus labores, también significa elegir la manera más adecuada de comunicación y también deben de tratar que los trabajadores se comporten de la mejor manera para lograr sus tareas encomendadas de manera eficiente” (Robbins y Coulter, 2014, p. 87).

### **Dimensión: Control**

Hellriegel, Jackson, y Slocum, (2009), “es la actividad de inspeccionar que el desempeño planificado se cumpla, para ello una de las principales actividades es la medición del desempeño y la corrección de los mismos si es necesario, para lograr los objetivos organizacionales” (p. 109).

Sin embargo, Robbins y Coulter, (2014), control es supervisar y hacer todo lo posible que se logren los objetivos mediante actividades muy bien seleccionadas y que contribuyan valor agregado a los consumidores, esto significa eficacia, para ello se tiene que: medir, comparar lo planeado con lo realizado y si es necesario corregir las desviaciones. (p. 208).

### **1.3.2 Desempeño**

Chiang y Núñez (2010), es el resultado que se alcanzó en base a los recursos que se utilizó de una empresa, esto está íntimamente ligado a objetivos, resultados esperados o metas, con un clima organizacional muy bien formado y estructurado (p. 76).

Robbins y Coulter (2014), “El desempeño que tiene un trabajador o trabajadores es si cumplió o no cumplió o cuanto cumplió de sus metas, es el logro de sus tareas encomendadas en un tiempo dado con uso de recursos productivos en una empresa, en base a sus competencias: conceptuales, procedimentales y actitudinales” (p.123).

Chiavenato (2011), El desempeño que puede alcanzar un trabajador depende de muchos factores en un momento dado o situación, estos pueden ser las motivaciones

económicas el clima laboral, sus destrezas entre otros, todos estos en la ejecución y cumplimiento de sus metas organizacionales. (p. 101)

#### Evaluación de desempeño laboral

Puchol (2007), es una técnica, un método o un procedimiento que en base a sus mediciones y resultados se podría dirigir el accionar de los empleados o trabajadores, de esta manera podemos saber cuan productivos son para de esta manera con estos conocimientos tratar de hacer que sus accionar se mejoren tanto en el presente como en el futuro (p. 74).

Alles (2015), la evaluación sirve para supervisar el resultado de los empleados en una empresa, también sirve para dirigir y gerenciar a las personas y tiene como objetivo mejorar el desempeño de las personas, mejorar sus competencias, sirve para los ascensos, para la toma de decisiones en cualquier aspecto del recurso humano que se quiere potenciar y también para realizar cambios de personal. (p. 65).

#### Dimensiones del desempeño laboral.

Según, Whetten & Cameron (2005) son:

**Creatividad:** Capacidad que tienen los trabajadores para solucionar problemas

Que tienen en sus respectivos trabajos o actividades, esta capacidad está íntimamente ligada con sus competencias, físicas y lingüísticas.

**Competitividad:** Es la superación personal que tiene una persona o trabajador, toda persona que tiene ambiciones de ser mejor buscara aprender más, asumirá liderazgo en su vida, esta auto motivado para ser mejor y por ende presentara trabajos de mejor calidad y superior a la de sus compañeros.

**Disciplina Laboral:** cumplir normas y reglamentos dentro de una organización es capital, porque esto conduce al logro de las metas de la mejor manera, con disciplina y buena conducta y ético a la vez.

**Trabajo en equipo:** entre compañeros de trabajo debe haber mucha confianza y apoyo y respeto mutuo para que juntos logren con menor esfuerzo y a veces con menores recursos productivos las metas.

Calidad de trabajo: tiene mucho que ver con la actitud y los recursos del trabajador dentro de una organización, su esmero o deseo de hacerlo bien la tarea o producto encomendado, está también íntimamente ligado a las normas de trabajo de la empresa.

Cumplimiento de tareas: se basa en cumplir las metas o actividades o tareas propiamente dichos, acorde a lo planificado desde un comienzo en la organización, en base a sus funciones determinadas para esa actividad productiva. (pp. 67 – 68).

#### Fuerzas Armadas en la Gestión de Riesgo de Desastres

El Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CCFFAA), es el encargado de integrar las fuerzas armadas en su conjunto de nuestro país que pertenecen al Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), tiene por función la planificación, la coordinación y la implementación de acciones adecuadas para tener la capacidad de asistir oportunamente, de manera eficaz y eficiente apoyo en casos de emergencia y/o desastres de diferentes magnitudes, causados por eventos naturales o por el hombre.

El Instituto Nacional de Defensa Civil, define a la Gestión del Riesgo de Desastre (GRD) como decisiones de gestión de riesgos, organizacionales y operacionales en la población o comunidades para mejorar sus capacidades y competencias y estrategias de respuestas con la finalidad de disminuir los efectos de las amenazas de la naturaleza, tecnológicos ambientales. (INDECI, 2009).

Desastre. Las interrupciones pueden ser graves en una comunidad o pueblo causado por desastres ya sea naturales o por el hombre, estos desastres causan grandes pérdidas materiales, económicas y humanas, en la que estos colectivos de personas no pueden salir por sus propios recursos a delante, por lo que necesitaran apoyo externo de diversas índoles para salir adelante (INDECI, 2004).

Emergencia. Situación de daño de la vida, el medio ambiente y el patrimonio,

Causado por la ocurrencia de un evento ya sea natural o producido por el hombre que cambia el normal accionar de las actividades cotidianas de una población en la zona dañada. (INDECI, 2004).



## Marco legal y normativo

El Sistema Nacional de Gestión de Riesgos está conformada por el Ejército del Perú, acorde a leyes de nuestro país, desde el Acuerdo Nacional y la Constitución Política del Perú, además de otras directivas, con este conjunto de normas y reglamentos los organismos nacionales pueden participar obligatoriamente en la gestión de riesgo de desastres, esto se debe principalmente a la aplicación del Acuerdo Nacional, de la Política de Estado 32 desde el año 2010. Las normas son:

- **Constitución Política del Perú de 1993**, en su artículo 171º: «Fuerzas Armadas, Policía Nacional y el avance de la nación. Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional participan en la mejora monetaria y social de la nación, y en la guardia común como lo indica la ley».
- **Acuerdo Nacional**, 2010. En el Objetivo 4, Política de Estado 32. Aprobación del plan de trabajo de gestión de riesgos.
- **Ley N° 29664**, se creó y aprobó el sistema Nacional de Gestión de Riesgo, 2011.
- **Plan Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres 2014-2021**, bajar el índice de lugares de peligro para los pobladores y el contexto donde viven frente a riesgo de desastres.
- **Directiva N° 012-2014-MINDEF-VPD/DGEPE**, perfil de la planificación y organización de implementación de la FFAA para participar en el SINAGERD.

## 1.4 Formulación del problema

### Problema general

¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018?

### Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de Gestión Administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales?

¿Cuál es el nivel del Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales?

¿Cuáles son las relaciones entre la Gestión administrativa y las dimensiones de desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales?

## **1.5 Justificación del estudio.**

### **Conveniencia**

El presente estudio fue conveniente porque permitió conocer el nivel de percepción del personal administrativo, entre oficiales, técnicos y sub oficiales de la gestión administrativa del Comando de la 3ra. Brigada de Fuerzas Especiales respecto del desempeño rápido ante desastres naturales en la región, para posteriormente en base a los resultados proponer recomendaciones y medidas correctivas según sea el caso; lo que conducirá a una mejor gestión administrativa si los que dirigen la organización ejecutan las recomendaciones que se dan en la presente tesis, todo ello redundará en beneficio de la población afectada y mejorará su propia imagen como institución castrense ante la sociedad.

### **Relevancia social**

Este estudio conocer cómo está funcionando la gestión administrativa de la misma en relación a la respuesta rápida ante desastres naturales y si tienen problemas saber si las soluciones a los problemas que se presentan lo están reparando de manera rápida y óptima; la presente investigación aporta esa información y conocimiento para atender de manera eficiente a la sociedad afectada por desastres naturales.

### **Implicancia práctica**

La presente investigación es conveniente ya que el conocimiento nuevo que aporta, de manera objetiva y cuantificable, sobre las variables en estudio antes mencionadas, ayudará a establecer sus fortalezas y debilidades, sobre todo de sus competencias y habilidades, y de esta manera plasme planes y proyectos de capacitación y mejora de las competencias de su personal, también permitió conocer de manera más específica el nivel de su capacidad de desempeño ante desastres naturales en la región, también permitirá mejorar los métodos de intervención ante los desastres naturales mediante talleres en base a casos prácticos que serán propuestos en la investigación en base a los resultados encontrados, todo ello, redundará en la eficiencia de la institución.

### **Valor teórico**

La investigación que estamos empezando aporta y enriquece la teoría ya existente sobre las variables: Gestión Administrativa de una institución Castrense muy poco mencionada en la teoría de la administración y el desempeño ante desastres naturales que tienen las mismas, de esta manera permitirá fortalecer los conocimientos de la materia en mención y mejorará la comprensión de las mismas, la investigación aporta nuevos conocimientos en cuanto a dimensiones de las variables, con sus respectivos indicadores, también aporta con nuevos instrumentos de medición para una mejor medición de las mismas y sacar mejores conclusiones, también servirá como un referente más para plantear nuevas investigaciones.

### **Utilidad metodológica**

Se realizó en base a un conjunto de indicadores por cada dimensión, las mismas que se midieron de manera cuantitativa, esta proposición de instrumentos será una síntesis de un conjunto de autores y de la experiencia y del trabajo de la propia investigación, todo ello adaptado a la realidad y contexto en que se realiza la investigación que es la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales acampada en la ciudad de Tarapoto, año 2018, para posteriormente presentar todo un conjunto de elementos metodológicos que permitió plantear la solución al problema mediante el diseño correlacional de contrastación de la hipótesis para este caso específico, la presentación de resultados, conclusiones y recomendaciones, todo ello será de utilidad para otros investigadores e instituciones que sigan la misma línea de estudio.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.

### **Hipótesis específicas**

El nivel de Gestión Administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018, es media.

El nivel del Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018, es medio.

Existen relaciones positivas y significativas entre la Gestión Administrativa y las dimensiones de Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general**

Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.

### **Objetivos específicos**

Determinar el nivel de Gestión Administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.

Determinar el nivel del Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.

Determinar las relaciones entre la Gestión Administrativa y las dimensiones de Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de fuerzas especiales, región San Martín, año 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1 Tipo y Diseño de investigación

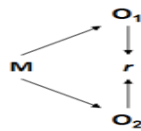
#### Tipo de Investigación

Fue de tipo no experimental que tiene un lugar con las ciencias sociales, no hubo control de los factores, ya que se mostró en un solo estudio y también fue transversal, se hizo el acopio de la información en un momento determinado. Se aplicó la técnica deductiva expositiva, donde dependía de realidades específicas, por ejemplo, a pesar de eventos catastróficos en el local de San Martín y su gestión administrativa pasada y durante la debacle, para llegar a las realidades generales, por ejemplo, la cuestión de saber si existe una conexión entre los factores de gestión administrativa y desempeño de los brigadistas.

#### Diseño de Investigación

Fue el descriptivo – correlacional, porque en primera instancia se describió ambas variables, después, con los resultados obtenidos se procesó a través de la estadística inferencial para conocer el nivel la significatividad de la relación que existe entre las variables estudiadas.

Esquema:



Donde:

M = Muestra.

O1 = Gestión administrativa

O2 = Desempeño

r = Relación entre las variables de estudio

### 2.2 Variables operacionalización

#### Variables

Variable 01. Gestión Administrativa

Variable 02. Desempeño

## Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	Robbins y De Cenzo (2009), para ellos la gestión administrativa utiliza el proceso administrativo: planeación organización dirección y control, siempre buscando la efectividad (eficiencia más Eficacia) en todo lo que realiza, al más bajo costo, para lograr los objetivos y metas programadas en la planificación (p.6).	La gestión administrativa es una serie de pasos importantes que son: Planeación, organización Dirección y control; que operándolas con efectividad lograremos que la operación de la empresa sea eficiente.	Planeación  Organización  Dirección  Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visión, misión, metas, objetivos y estrategias</li> <li>- Plan operativo institucional</li> <li>- Procesos y procedimientos definidos</li> <li>- Plan de formación y capacitación del personal</li> <li>- Verificación del cumplimiento de los cronogramas</li> <li>- Información cumplimiento de metas</li> <li>- Estructura organizacional y comunicación</li> <li>- Estructura organizacional y objetivos</li> <li>- Asignación y distribución de cargos según requerimientos</li> <li>- Coordinación adecuada entre las diferentes áreas.</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Motivación</li> <li>- Coordinación</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Comunicación oportuna y clara</li> <li>- Capacitación en temas de ayuda ante desastres naturales.</li> <li>- Los procesos administrativos cuentan con controles</li> <li>- Previsión de necesidades futuras</li> <li>- Lo programado nos lleva a las metas, si estos se cumplen.</li> <li>- Utilización de los instrumentos de evaluación</li> </ul>	Nominal

Desempeño

Robbins (2004), Desempeño laboral, está asociado a las metas que logramos en el tiempo en base a las habilidades y destrezas en una labor específica de la empresa u organización. (p.123).

El desempeño se mide en función de una lista de aspectos que deben tener los empleados de una institución que son: Creatividad, competitividad, disciplina laboral, trabajo en equipo, calidad de trabajo para el buen cumplimiento de sus funciones; que cuando lo utilicemos de manera óptima contribuyan al logro de un desempeño superior de la institución.

Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud del personal con relación al trabajo</li> <li>- Interés del personal para dar cabida a nuevas ideas</li> <li>- Interés en solucionar problemas del ambiente laboral</li> </ul>	
Competitividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eficacia del soldado para el desempeño laboral</li> <li>- Efectividad mostrada por el soldado para alcanzar lo establecido como metas</li> <li>- Resultados logrados por los soldados con sus metas establecidas</li> </ul>	
Disciplina Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento dentro del ambiente de trabajo de las normas.</li> <li>- Objetividad de los soldados en el cumplimiento de sus competencias y tareas.</li> <li>- Aprovechamiento de las horas de trabajo</li> </ul>	
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación del personal en un tema determinado</li> <li>- Aceptación de un pensamiento</li> <li>- Inclinación del personal a una situación de colaboración.</li> </ul>	Nominal
Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actitud de ahínco de los soldados respecto de su trabajo.</li> <li>- Los soldados cumplen las obligaciones y normas en el quehacer de sus tareas.</li> <li>- Utilización de las competencias de los soldados durante el trabajo</li> </ul>	
Cumplimiento de tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de sus metas</li> <li>- Predisposición de los soldados en el cumplimiento del deber.</li> <li>- Desempeño de los soldados en específicos trabajos encomendados especiales.</li> </ul>	

## 2.3. Población y muestra

### Población

Fue conformada por 10 trabajadores administrativos, 18 Oficiales y 36 y Sub Oficiales, haciendo un total de 64 personas.

### Muestra

Dado que la población fue pequeña, se considera a la muestra idéntica a la población, es decir 10 trabajadores administrativos, 18 Oficiales y 36 Sub Oficiales.

### Criterios de selección

Todo el personal administrativo, oficiales, técnicos y sub oficiales fueron seleccionados para la presente investigación.

### Criterios de inclusión

Todo el personal administrativo, oficiales y técnicos y sub oficiales fueron incluidos para la presente investigación.

### Criterios de exclusión.

No se tuvo en cuenta para el presente estudio el personal de Tropa Servicio Militar Voluntario.

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

### Técnica e instrumentos

La Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad; tiene que describirse los procedimientos detalladamente, y en la tesis se usó la siguiente tabla:

Técnica	Instrumento	Alcance	Informante
<b>Encuesta</b>	Cuestionario 20 ítems	Se recopila información y se midió la variable Gestión Administrativa	Muestra de estudio.
<b>Encuesta</b>	Cuestionario 18 ítems	Se recopila información para medir la variable Desempeño.	Personal administrativo que conforman la muestra.

*Fuente:* Elaboración propia



Los ítems del cuestionario Gestión Administrativa tendrán los siguientes valores:

Siempre. (5)

Casi siempre. (4)

A veces. (3)

Casi nunca. (2)

Nunca. (1)

Los ítems del cuestionario Desempeño ante desastres naturales tendrán los siguientes valores:

Muy Deficiente 1

Deficiente 2

Regular 3

Eficiente. 4

Muy Eficiente 5

### **Evaluación del cuestionario gestión administrativa.**

La evaluación se realizó utilizando Excel 2013 y se transportó al programa estadístico SPSS Vs. 23, en donde se obtuvo mediante frecuencias el nivel de Gestión Administrativa por parte de la plana jerárquica.

### **Nivel de Gestión Administrativa y sus respectivos rangos**

Gestión Administrativa	Puntaje
<b>Gestión administrativa Ineficaz (Bajo).</b>	20 a 46
<b>Gestión administrativa Ni eficaz ni ineficaz (Medio)</b>	47 a 73
<b>Gestión administrativa Eficaz (Alto)</b>	74 a 100

*Fuente:* Elaboración propia

## Evaluación del cuestionario Desempeño

La evaluación se realizó utilizando Excel 2013 y se transportó al programa estadístico SPSS Vs. 23, en donde se obtuvo mediante frecuencias el nivel de Desempeño ante desastres naturales.

### Nivel de Desempeño y sus respectivos rangos

Desempeño	Puntaje
<b>Desempeño Bajo</b>	18 a 41
<b>Desempeño Medio</b>	42 a 65
<b>Desempeño Alto</b>	66 a 90

*Fuente:* Elaboración propia

### Validez

La validación de los 2 cuestionarios se realizó con la rúbrica de los especialistas (3) en Gestión Pública, quienes midieron las interrogantes, percatándose que midan los objetivos y se adecuen a las necesidades de la investigación, para ello utilizan una matriz de evaluación proporcionada por la Escuela de Posgrado de la UCV que consta de 10 ítems de evaluación con puntajes que van del 1 al 5 (desde Muy Deficiente hasta Muy Eficiente).

Los expertos son los siguientes:

Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado	Metodóloga
Ing. MBA. Enrique López Rengifo	Especialista
Mg. Franklin Edison Huayan Monzon	Especialista

### Confiabilidad

Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó Alfa de Cronbach, El instrumento se consideró confiable porque obtuvo un valor superior a 0,7. El coeficiente alcanzado en todos sus ítems es igual a 0.976 para la gestión Administrativa y del Desempeño ante desastres naturales es 0,963, estos resultados nos muestran la confiabilidad de ambos instrumentos, válidos para medir ambas variables. Ver anexo

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Aplicando los instrumentos de estimación (Cuestionarios uno para cada factor), los datos se pusieron en una red en Excel y se trasladaron a la programación medible SPSS versus 23, se realizó la investigación de la información.

Tablas de recurrencia: los datos exhibidos se separan en niveles, frecuencias y tasas para los dos factores.

Figura: cada tabla proporciona un diagrama de referencia básico y dinámico para una percepción progresivamente viable de las propiedades de los resultados obtenidos como información de cada uno de los factores.

En este sentido, habla de lo más sorprendente de lo que se observa tanto en las tablas como en los gráficos de cada uno de los factores que reaccionan a los objetivos inequívocos y al objetivo general. Esta representación se llama traducción de los resultados.

### **Para la contrastación de la hipótesis**

Para decidir si existe una conexión entre la Administración Administrativa y el Desempeño contra eventos catastróficos de las legiones de la tercera Brigada de Fuerzas Especiales, distrito de San Martín, año 2018, se aplicó la relación de Pearson.

Después de calcular los niveles, independientemente, de cada factor, los puntajes de cada factor se conectarán mediante la prueba medible de Pearson, a partir de la referencia anterior, en la programación de SPSS vs. 23 de esa manera el coeficiente de conexión directa de Pearson que demuestra la presencia o no de la conexión entre los factores. Para obtener los fines después de hablar de resultados que dependen de los objetivos, se puede acceder a la tabla adjunta.

Tabla de correlación positiva o negativa de las variables.

Valor de r	Significado
<b>-1</b>	Relación negativa alta perfecta
<b>- 0.9 a - 0.99</b>	Relación negativa muy elevada
<b>- 0.7 a - 0.89</b>	Relación negativa muy elevada
<b>- 0.4 a - 0.69</b>	Relación negativa regulada moderada
<b>- 0.2 a - 0.39</b>	Relación negativa baja
<b>- 0.01 a - 0.19</b>	Relación negativa muy baja
<b>0</b>	Relación negativa anulada
<b>0.01 a 0.19</b>	Relación afirmativa muy baja
<b>0.2 a 0.39</b>	Relación afirmativa baja
<b>0.4 a 0.69</b>	Relación afirmativa regulada
<b>0.7 a 0.89</b>	Relación afirmativa alta
<b>0.9 a 0.99</b>	Relación afirmativa muy alta
<b>1</b>	Relación afirmativa grande y perfecta

*Fuente:* Tomada del autor Lind, M, (2005), Estadística Aplicada a los Negocios y a la Economía, Ed. McGraw- Hill

## 2.6. Aspectos éticos

La consideración para la innovación protegida se refiere al inicio de exámenes comparables con respecto a la variable de Administración Administrativa. Con respecto a la clasificación de la información, se consideran sólidos para desarrollar el presente examen.

### III. RESULTADOS

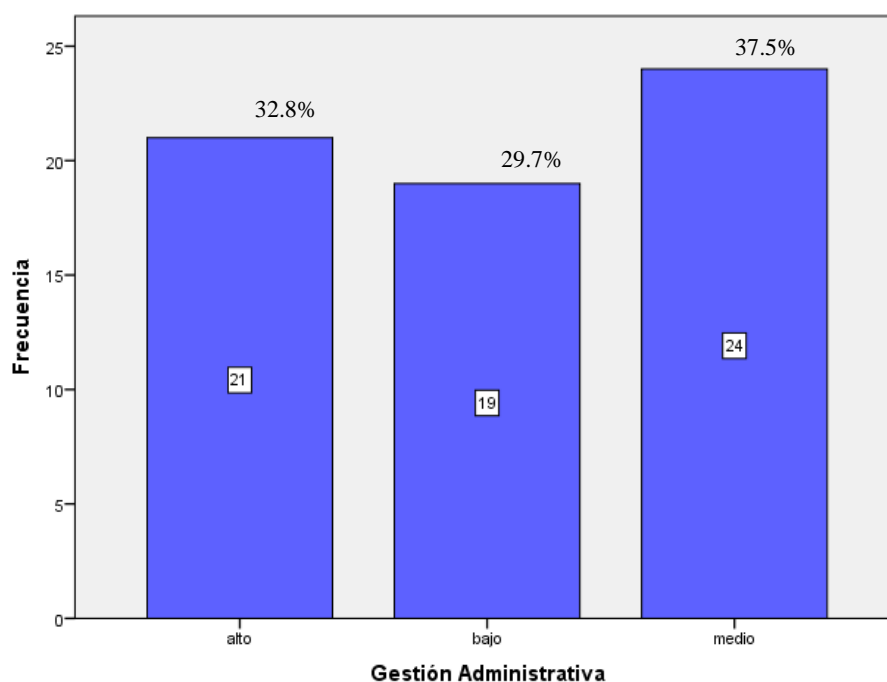
#### 3.1. Identificar el nivel de Gestión Administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.

**Tabla 1**

*Niveles de Gestión Administrativa*

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20 a 46	19	29.7%
Media	47 a 73	24	37.5%
Alta	74 a 100	21	32.8%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado al personal de la 3ª Brigada.



**Figura 1.** *Niveles de Gestión Administrativa.*

*Fuente:* Tabla 1.

#### **Interpretación**

En la Gestión Administrativa, indica que el 37.5% fue medio, cuya equivalencia a una frecuencia de 24 que está entre los 47 a 73 puntos, el nivel alto con 32.8% equivalente a 21 encuestados y finalmente el nivel “bajo” con 29.7% con una frecuencia de 19 encuestados.

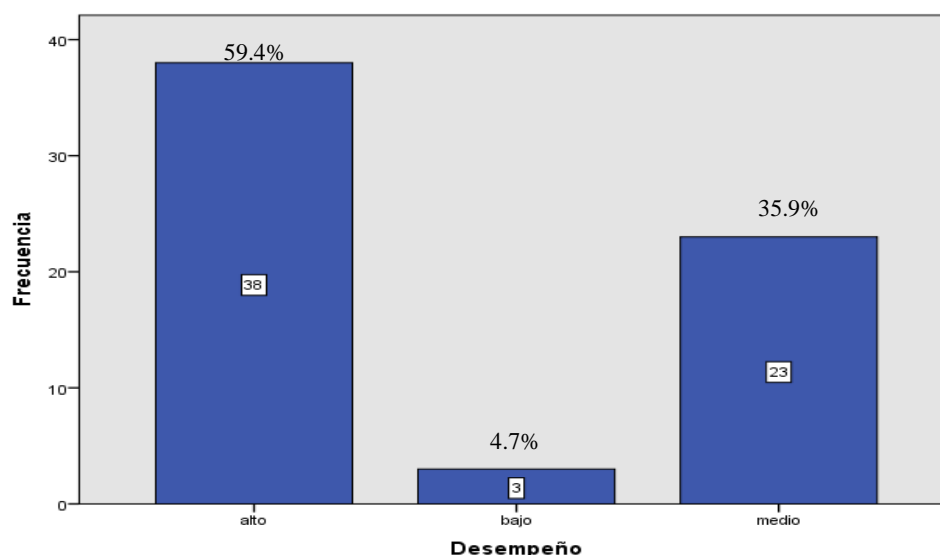
**3.2. Identificar el nivel del Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.**

**Tabla 2**

*Niveles del Desempeño ante desastres naturales de los Batallones*

Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Baja	18 – 41	3	4.7%
Media	42 – 65	23	35.9%
Alta	66 – 90	38	59.4%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

*Fuente:* Cuestionario aplicado al personal de la 3ª Brigada.



**Figura 2.** *Niveles del Desempeño ante desastres naturales de los Batallones.*

*Fuente:* Tabla 2.

**Interpretación**

El nivel de Desempeño predominante es el nivel “alto” con un 59.4% que equivale a una frecuencia de 38 que está entre los 66 a 90 puntos, seguido del nivel “medio” con un 35.9% equivalente a 23 encuestados y finalmente el nivel “bajo” con 4.7% con una frecuencia de 3 encuestados.

**3.3. Determinar las relaciones entre la Gestión administrativa y las dimensiones de Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.**

**Tabla 3**

*Relaciones entre la Gestión Administrativa y las dimensiones de Desempeño ante desastres naturales de los Batallones.*

		Creatividad	Competitividad	Disciplina laboral	Trabajo en equipo	Calidad de trabajo	Cumplimiento de tareas
<b>Gestión Administrativa</b>	Correlación de Pearson	,232	,166	,148	,174	,359**	,325**
	Sig. (bilateral)	,065	,191	,244	,170	,004	,009
	N	64	64	64	64	64	64

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* base de datos elaborado por el autor

**Interpretación**

Visto la Tabla 3, se señalan los datos de la correlación de Pearson entre la Gestión Administrativa y sus dimensiones del Desempeño. Vemos que hay relación positiva y baja para las dimensiones de: “calidad de trabajo” con coeficiente de Pearson  $r = 0,359$  y Sig. (Bilateral) de 0,004; y de la dimensión Cumplimiento de tareas con coeficiente de Pearson  $r = 0,325$  y Sig. (Bilateral) de 0,009. Para las demás dimensiones no existe correlación con la variable gestión administrativa por tener el Sig (bilateral) mayores a 0.05.

### 3.4. Relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.

**Tabla 4**

*Correlación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín*

		Gestión Administrativa	Desempeño
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	1	,274*
	Sig. (Bilateral)		,028
	N	64	64
Desempeño	Correlación de Pearson	,274*	1
	Sig. Bilateral	,028	
	N	64	64

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

**Fuente:** base de datos elaborado por el autor

**Tabla 5**

*Resultados de La Correlación de Pearson*

Estadísticas de la regresión	
Coefficiente de correlación	0.274
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.075
R <sup>2</sup> ajustado	0.060
Error típico	13.6454
Observaciones	64

**Fuente:** base de datos elaborado por el autor

#### **Interpretación**

El resultado de Pearson es  $r = 0,274$  esto dice de una relación positiva baja de las variables, dado también que el Sig. (bilateral) es igual a 0,028. El coeficiente de determinación es 0.075, nos explica que aproximadamente que solo el 7.5% del desempeño ante desastres naturales de los Batallones es influenciada por la gestión administrativa.



**Respuesta a la hipótesis planteada:** Entre la Gestión Administrativa y el Desempeño ante desastres naturales de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018, Tiene relación baja.

#### IV. DISCUSIÓN

Para la Gestión Administrativa, el nivel predominante es el “medio” con 37.5%, sigue el “alto” con 32.8% y finalmente el “bajo” con 29.7%. Este resultado contradice al de la investigación de Vigo E. (2015) cuya conclusión fue, la gestión administrativa está en “malo” como nivel, pero la organización y dirección están “favorables”. Como podemos observar y comprender cada institución o empresa es una realidad diferente, por ende, sus gestiones administrativas son diferentes, todo ello está supeditado a la capacidad de gestión que tengan sus gerentes.

El nivel de Desempeño ante desastres naturales, es predominantemente “alto” con un 59.4%, seguido del nivel “medio” con un 35.9% y finalmente el nivel “bajo” con 4.7%. Este resultado contradice al de la investigación de Vigo E. (2015), al realizar el diagnóstico y medir el desempeño laboral, se tubo 42.11 puntos, de ello se concluyó que el desempeño laboral es de nivel “negativo”. Ante ello podemos observar y comprender, como en el párrafo anterior, cada institución o empresa es una realidad diferente, por ende, sus niveles de desempeño laboral son diferentes, esto, está supeditado a la ejecución y operatividad que tengan sus gerentes y trabajadores.

La relación de Pearson con la gestión administrativa y las mediciones del desempeño en desastres naturales. Existe una relación positiva y baja para las mediciones de: “calidad de trabajo” con coeficiente de Pearson  $r = 0,359$  y Sig. (Bilateral) de 0,004; y de la dimensión Cumplimiento de tareas con coeficiente de Pearson  $r = 0,325$  y Sig. (Bilateral) de 0,009. Para las demás dimensiones no existe relación con la gestión administrativa por tener el Sig (bilateral) mayores a 0.05. Este resultado contradice al de la investigación de Coronado W. V. (2017), Concluyó que las siguientes dimensiones: planificar, organizar, dirigir y controlar la Gestión Administrativa tienen relación significativa con el desempeño docente; de lo anterior podemos manifestar que lo que ocurre en las instituciones para este tipo de investigaciones con diseños correlacionales entre dos variables los resultados pueden coincidir o pueden ser totalmente diversos, esto nos induce a manifestar que las correlaciones dentro de una institución se pueden dar por diferentes motivos o causas que solo investigándolas exhaustivamente podemos determinar.

Para medir y saber si existe relación entre Gestión Administrativa y Desempeño ante desastres naturales. La relación de Pearson es 0,274, esto señala que hay relación

positiva baja entre las dos variables, dado también que el Sig. (bilateral) es igual a 0,028. Este estudio contradice con las investigaciones de Bonilla K. M. y Díaz B. M. (2015), esta investigación concluye lo siguiente la administración aplicada en la empresa influye el desempeño laboral de los trabajadores y la deficiente atención del hospital, también la filosofía de la institución no es conocida por toda la institución, generalmente no verifican las competencias de los cargos que se necesitan en la reclusión de los trabajadores de la institución, estos hechos generan malestar de los directivos por ocupar trabajos poco acordes a sus competencias.

Contrastación de la hipótesis planteada: Sí tiene correlación la Gestión Administrativa y el Desempeño y es significativa positiva baja, por lo antes expuesto.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. La correlación entre ambas variables: Gestión Administrativa y Desempeño ante desastres naturales de los batallones; fue positiva baja (Pearson  $r = 0,274$ ), con un Sig. (Bilateral) de 0,028.
- 5.2. El nivel predominante de la Gestión Administrativa de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018 es medio con 37.5%, luego sigue alto con 32.8% y finalmente bajo con 29.7%.
- 5.3. El nivel predominante del Desempeño ante desastres naturales de los batallones; fue alto con 59.4%, luego sigue medio y finalmente el nivel “bajo” con 4.7%.
- 5.4. Las relaciones entre variables: Gestión Administrativa y dimensiones de Desempeño ante desastres naturales de los batallones, son positivas y bajas solo para las dimensiones de: “calidad de trabajo” con coeficiente de Pearson  $r = 0,359$  y Sig. (Bilateral) de 0,004; y de la dimensión Cumplimiento de tareas con coeficiente de Pearson  $r = 0,325$  y Sig. (Bilateral) de 0,009. Para las demás dimensiones no existe correlación por tener el Sig (bilateral) mayores a 0.05.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1.** Para fortalecer e incrementar la relación, que es baja, de las variables: Gestión Administrativa y Desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018, es necesario que el las autoridades del Estado (Mayor Comandante General) planifiquen mejor la operatividad de sus intervenciones para los casos de desastres naturales que se presentan en la región, pero esta planificación debe ser en conjunto con los representantes de los suboficiales, administrativo y oficiales de la Brigada que son los que están involucrados con estos operativos en caso que esto se dé.
- 6.2.** Para incrementar los niveles medio de la variable Gestión Administrativa en los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018 es necesario que el personal administrativo, el Estado Mayor incluido el general de la 3ª Brigada deben centrarse más en la dimensión organizacional principalmente deben de mejorar o formular los manuales, normas y procedimientos para cumplir con los objetivos en las intervenciones en casos de desastres naturales y en la dimensión control debe mejorar la coordinación entre el personal de Oficiales y Suboficiales.
- 6.3.** Para mantener e incluso incrementar el nivel alto del desempeño ante desastres naturales en la Región San Martín de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, año 2018 es necesario que en la dimensión creatividad el General de la Brigada o los oficiales a su mando de las intervenciones, otorguen cierta libertad al personal operativo para solucionar los problemas en los hechos y no tengan que perder el tiempo en consultar a sus superiores, ya que el tiempo en estos casos es de suma importancia; en cuanto a la dimensión calidad de trabajo es necesario determinar explícitamente las responsabilidades del personal en el desarrollo de sus responsabilidades ante un desastre naturales, esto es responsabilidad del Estado Mayor plasmarla en documentos de gestión cuando ocurran estas emergencias.
- 6.4.** Para fortalecer e incrementar la relación, que es positiva baja en las dimensiones Calidad de trabajo y cumplimiento de tareas y nulas en las otras cuatro dimensiones del desempeño ante desastres naturales de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales de los batallones, región San Martín, año 2018, es necesario que el General de la 3ª Brigada y su Estado Mayor planifiquen mejor la operatividad

de sus intervenciones, esta planificación debe ser conjuntamente con los representantes de suboficiales, personal administrativo y oficiales de la Brigada, en caso de estos últimos conjuntamente con la tropa quienes intervienen directamente para ayudar en casos de desastres naturales a la población, ya que tienen experiencia y pueden aportar en el proceso de planificación de manera más real y efectiva.

## VII. REFERENCIAS

- Acuerdo Nacional, 2010. En el Objetivo 4, Política de Estado 32. Gestión de riesgos de desastres aprobada.
- Alvarado, C. (2001). *Desarrollo de habilidades*. Mexico: Pearson.
- Alles, M. (2015). *Dirección Estratégica de RR.HH.* Vol. 1(3ra Ed.): Gestión por competencias, Editorial Shalom, Santiago de Cuba.
- Ánzola S. (2010) *Administración de pequeñas empresas* (3ª. ed.) México: McGrall.
- Benjamín, E. y Fincowsky, F. (2014). *Organización de empresas* (4ª. ed.) México. D. F: McGraw Hill.
- Beltrán, J. (2007) “*Indicadores de Gestión: herramientas para la competitividad*”. (3ra. ed.) México: McGrall. Hill
- Chiavenato, I., (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill, D.F. México.
- Constitución Política del Perú de 1993, artículo 171: «*Fuerzas Armadas, Policía Nacional y el desarrollo del país. Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional participan en el desarrollo económico y social del país, y en la defensa civil de acuerdo a ley*».
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeños docentes*. Informe 45.IPP.Lima-Perú.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos un enfoque latinoamericano*. México: Pearson Educación.
- Directiva N° 012 -2014-MINDEF-VPD/DGEPE, *Diseño de la organización y equipamiento de la FFAA para participar en el SINAGERD*.
- Gómez, P. (2005). *Cómo aplicar los recursos humanos*. Argentina. Valletta Ediciones.
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Administración un enfoque basado en competencias* (11ª. ed.) México: Internacional Thomson Editores S
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta edición, Mc GrawHill, Buenos Aires.
- Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI). (2004). *Plan Nacional de prevención y atención de desastres*. Lima: INDECI.
- Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI). (2009). *Gestión del riesgo de Desastres para la planificación de Desarrollo Local*. Lima: Soluciones Prácticas ITDG.

- Koontz, H. Wehrich, H y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. (14ª. ed.). México: McGraw-Hill.
- Ley N° 29664, *ley de creación del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres 2011*.
- Lind, M., (2005), *Estadística Aplicada a los Negocios y a la Economía*, Ed. McGraw-Hill
- Naumov, L. (2011). *Organización total*. (5ª. ed.) México: Pearson.
- Plan Nacional de Gestión de Riesgo de desastres 2014-2021, *reducir la vulnerabilidad de la población y sus medios de vida ante el riesgo de desastres*.
- Stoner, J. Freeman, E. Gilbert, D. (1996). *Administración*. Pearson Educación, D.F. México.
- Porret, M. (2012). *Gestión de Personas, manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid: Esic.
- Puchol, L. (2012). *Dirección y Gestión de recursos humanos*. (17ª. ed.) España: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
- Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). (2014). “*Decreto Supremo N° 034-2014-PCM. Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - PLANAGERD 2014-2021*”. 13 de mayo del 2014. Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración. Un empresario competitivo*. (3ª. ed.) México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Timothy, J. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª. ed.) México: Pearson.
- Steiner G. (1998). "*Planificación Estratégica, Lo que Todo Director debe Saber*". Vigésima Tercera Reimpresión. Editorial CECSA. México.
- Sovero F. (2007)” *Gestión Educativa* “Tomo I 1º Edición. Edit.IDH Instituto de Desarrollo Humano.
- Whetten, D & Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. (6ª Ed.). México: Editorial Pearson Educación. Recuperado de: <http://elblogdegeovanirodriguez.bligoo.es/media/users/22/1125796/files/303797/Desarrollo-de-Habilidades-Directivas.pdf> [libro virtual]



Tesis:

- Bonilla K. M. y Díaz B. M. (2015). Título de la tesis: “*Análisis de la gestión administrativa y su incidencia sobre el desempeño laboral de los funcionarios del hospital cristiano de especialidades "ciudadela las piñas" del cantón milagro, periodo 2012-2014*”. (Tesis de Maestría). Universidad estatal de Milagro. Ecuador. Recuperado de: [repositorio.unemi.edu.ec](http://repositorio.unemi.edu.ec)
- Cadillo E. M. (2017). “Control interno y la gestión administrativa según el personal de la sede central de los servicios postales del Perú, Lima 2016” (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
- Caisa S. J. (2014). “*La Gestión Administrativa y su impacto en el Desempeño Laboral en la empresa metalmecánica "Alhice" de la ciudad de Ambato*” (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de: [rrae.org.ec](http://rrae.org.ec)
- Chong P. P. (2017). “*Funcionamiento de las comunicaciones del ejército del Perú en apoyo al comando de operaciones de emergencia nacional-COEN, durante los desastres naturales. Lima-2017*” (Tesis de Maestría) Instituto científico y tecnológico del ejército. Lima-Perú. Recuperado de: [renati.sunedu.gob.pe](http://renati.sunedu.gob.pe)
- Coronado W. V. (2017) en su tesis: “Gestión administrativa y el desempeño docente en la Institución Educativa Ricardo Palma, Lima Metropolitana, período 2016” (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
- Diez N. E. (2016). “Uso de las TIC y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos del ministerio público de Tarapoto del distrito judicial de San Martín. Año 2016”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto-Perú. Recuperado de: [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
- Meléndez R. R. (2015). “Relación entre el clima laboral y el desempeño de los servidores de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, en el periodo 2013-2014” (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador. Recuperado de: [repositorio.ute.edu.ec](http://repositorio.ute.edu.ec)
- Mendoza S. y Gieles J. L. (2015). “Relación entre la antigüedad en el puesto de trabajo con el desempeño laboral del personal administrativo de la UCV- Tarapoto – 2013”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto- Perú. Recuperado de: [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

- Velásquez G. (2016) “La Capacidad de Gestión Administrativa de los funcionarios y su relación con la Ejecución Presupuestal de la Municipalidad de Bellavista – Periodo 2015”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto- Perú. Recuperado de: [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
- Vigo E. (2015) en su tesis: “La Gestión Administrativas Actual y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hotel & Spa “La Hacienda” Año 2015, (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de: [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)
- Villar J., Basto J. y Delgado H. (2015). “Contribución de las capacidades del ejército y su participación en acciones militares ante Desastres Naturales por las grandes unidades de combate del ejército del Perú” (Tesis Maestría). Escuela superior de guerra del ejército. Lima – Perú. Recuperado de: [renati.sunedu.gob.pe](http://renati.sunedu.gob.pe)

# **Anexos**

## Matriz de Consistencia

**Título: “Gestión Administrativa y Desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018”**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos																
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre la Gestión administrativa y el desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es el nivel de Gestión Administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018?</p> <p>¿Cuáles son las relaciones entre la Gestión administrativa y las dimensiones de desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de fuerzas especiales, región San Martín, año 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Establecer si existe relación entre la Gestión administrativa y el desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar el nivel de Gestión administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.</p> <p>Determinar el nivel del desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.</p> <p>Determinar las relaciones entre la Gestión administrativa y las dimensiones de desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de fuerzas especiales, región San Martín, año 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La relación entre la Gestión administrativa y el desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018, es directa y significativa.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> El nivel de Gestión administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018, es media.</p> <p>El nivel del desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018, es alta.</p> <p>Existen relaciones positivas y significativas entre la Gestión administrativa y las dimensiones de desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de fuerzas especiales, región San Martín, año 2018.</p>	<p><b>Técnica</b> Se utilizó encuestas para medir cada una de las variables,</p> <p><b>Instrumentos</b> Como instrumentos se utilizó los cuestionarios, la primera consta de 20 ítems para medir la gestión administrativa y la segunda consta de 18 ítems para medir el desempeño.</p>																
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones																	
<p>Descriptiva y correlacional, el esquema es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --&gt; O1     M --&gt; O2     O1 --- r --- O2             </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra. O<sub>1</sub> = Gestión administrativa O<sub>2</sub> = Desempeño r = Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b> Estará compuesta por 16 trabajadores administrativos, 20 Oficiales y 45 Técnicos y Sub Oficiales de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, región San Martín, año 2018.</p> <p><b>Muestra:</b> Es la misma que la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión Administrativa</td> <td>Planeación</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> </tr> <tr> <td>Control</td> </tr> <tr> <td>Planeación</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Desempeño</td> <td>Creatividad</td> </tr> <tr> <td>Competitividad</td> </tr> <tr> <td>Disciplina Laboral</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> </tr> <tr> <td>Calidad de trabajo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Cumplimiento de tareas</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión Administrativa	Planeación	Organización	Dirección	Control	Planeación	Desempeño	Creatividad	Competitividad	Disciplina Laboral	Trabajo en equipo	Calidad de trabajo		Cumplimiento de tareas
Variables	Dimensiones																		
Gestión Administrativa	Planeación																		
	Organización																		
	Dirección																		
	Control																		
	Planeación																		
Desempeño	Creatividad																		
	Competitividad																		
	Disciplina Laboral																		
	Trabajo en equipo																		
	Calidad de trabajo																		
	Cumplimiento de tareas																		

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre Gestión Administrativa en la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín

El presente cuestionario tiene por objetivo evaluar la Gestión Administrativa en la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín, año 2018. Para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

Siempre. (5)

Casi siempre. (4)

A veces. (3)

Casi nunca. (2)

Nunca. (1)

Gestión Administrativa		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Planeación</b>						
1	La Brigada tiene formulado su visión, misión, metas, objetivos y estrategias definidas en cuanto a su intervención en casos de desastres naturales					
2	La Brigada cuenta con un Plan Operativo Institucional para las actividades en casos de desastre naturales					
3	Se emplean el Plan Operativo Institucional y procedimientos adecuados en la planificación de las actividades en casos de desastre naturales					
4	El personal militar de la 3ra Brigada de fuerzas especiales recibe capacitación para realizar actividades en casos de desastre naturales					
5	El Comando verifica el cumplimiento de las actividades que se planifican con la participación del personal Administrativo, Oficiales y Sub Oficiales para casos de desastre naturales					
6	La institución cuenta con presupuesto asignado para intervenir en casos de desastres naturales en la región para cumplir con las metas asignada.					
<b>Organización</b>						
7	Existe un organigrama específico para actuar en casos de desastre naturales en la región					
8	Existen manuales, normas y procedimientos para cumplir con los objetivos en las intervenciones en casos de desastres naturales.					
9	Los Oficiales, Técnicos y Sub Oficiales asumen tareas y obligaciones inherentes a sus funciones en casos de desastre naturales.					
10	La coordinación entre el personal de Oficiales, Técnicos y Sub Oficiales es adecuada en casos de desastre naturales					

<b>Dirección</b>					
11	El personal Oficial, Técnico y Sub Oficial tienen liderazgo para intervenir eficientemente en casos de desastres naturales				
12	Los Oficiales, Técnicos y Sub Oficiales que intervienen en casos de desastres naturales en la región reciben algún tipo de motivación o incentivos por parte del Estado Mayor				
13	Se realiza acciones para gestionar y obtener donativos y fondos para el mejor equipamiento y cumplimiento de la misión en casos de desastres naturales				
14	Se respetan las acciones de los Oficiales y Técnicos y Sub Oficiales cuando se toman decisiones en casos de intervenciones en desastre naturales.				
15	Existe comunicación oportuna y clara entre el personal de Oficiales, Técnicos y Sub Oficial en casos de desastres naturales				
16	El personal Oficial, Técnico, Sub Oficial y Tropa recibe capacitaciones para intervenir eficientemente en casos de desastres naturales				
<b>Control</b>					
17	El comando realiza un control al personal respecto al trabajo encomendado				
18	La Brigada toma previsiones de recursos que se utilizan durante las intervenciones en casos de desastres naturales				
19	Terminada la intervención en caso de desastres naturales existe un control del cumplimiento de metas de acuerdo a lo programado				
20	Terminada la intervención se pregunta a los beneficiados de la intervención si están satisfechos con el accionar del personal del Ejército Peruano.				

## Cuestionario sobre Desempeño ante desastres naturales por parte de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín

El presente cuestionario tiene por objetivo evaluar el Desempeño ante desastres naturales por parte de la 3ª. Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín, año 2018. Para lo cual se le pide que conteste de manera objetiva las preguntas indicadas, marcando con una (X) en el recuadro que crea conveniente, teniendo en cuenta los siguientes indicadores:

- |                |   |
|----------------|---|
| Muy Deficiente | 1 |
| Deficiente     | 2 |
| Regular        | 3 |
| Eficiente.     | 4 |
| Muy Eficiente  | 5 |

Desempeño laboral		ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>Creatividad</b>						
1	¿Cómo califica la actitud del personal con relación al trabajo que realiza ante una ayuda cuando sucede un desastre natural?					
2	¿Cómo califica el interés mostrado por el personal con referencia a la inclusión de nuevas ideas para la atención oportuna ante un desastre natural?					
3	¿Cómo califica al personal con respecto al interés para resolver los problemas que se dan en la organización administrativa y operativa en el cuartel ante situaciones de emergencia ante desastres naturales?					
<b>Competitividad</b>						
4	¿Cómo evalúa la eficacia del personal con relación al desempeño que ejecuta ante un desastre natural?					
5	¿Cómo evalúa la efectividad mostrado por el personal para lograr sus metas establecidas en el trabajo ante un desastre natural?					
6	¿Cómo evalúa los resultados obtenidos de los trabajadores con relación a sus metas propuestas ante un desastre natural?					
<b>Disciplina laboral</b>						
7	¿Cómo evalúa al personal en el cumplimiento de las normas establecidas dentro del ambiente laboral ante un desastre natural?					
8	¿Cómo califica la objetividad del personal para el cumplimiento de sus funciones ante un desastre natural?					
9	¿Cómo calificaría al personal con respecto al aprovechamiento de las horas de trabajo ante un desastre natural?					
<b>Trabajo en equipo</b>						
10	¿Cómo evalúa la cooperación del personal ante un determinado problema ante un desastre natural?					

11	¿Cómo evalúa al personal con respecto a la aceptación de una idea ante un desastre natural?					
12	¿Cómo calificaría la predisposición del personal ante una circunstancia de trabajo en equipo ante un desastre natural?					
<b>Calidad de trabajo</b>						
13	¿Cómo califica la predisposición de esmero del personal con respecto a la labor que realiza ante un desastre natural?					
14	¿Cómo evalúa el cumplimiento de las normas del personal para desarrollar sus actividades ante un desastre natural?					
15	¿Cómo evalúa la utilización de los conocimientos y habilidades del personal en el trabajo ante un desastre natural?					
<b>Cumplimiento de tareas</b>						
16	¿Cómo califica al personal con respecto al cumplimiento de sus metas ante un desastre natural?					
17	¿Cómo evaluaría la predisponían del personal para la realización de su deber ante un desastre natural?					
18	¿Cómo califica el desempeño del personal ante determinadas asuntos laborales ante un desastre natural?					



## Validación de instrumentos

### Validación de instrumentos

#### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: "Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018"
- Apellidos y Nombres del experto: Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
- Grado Académico: Doctora
- Institución en la trabaja el experto: Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Medición de la Gestión Administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín
- Autor del instrumento: Br. Dagne Wilfer Quispe Flores

##### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para determinar la relación entre el presupuesto logístico y el clima laboral de los trabajadores de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales, 2018					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
<b>SUB TOTAL</b>					12	35
<b>TOTAL</b>		47				

Fuente: personal

##### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar Instrumento

##### IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.7

  
 -----  
 Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado  
 DOCENTE POSGRADO

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: "Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018"
- Apellidos y Nombres del experto: Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
- Grado Académico: Doctora
- Institución en la trabaja el experto: Universidad Cesar Vallejo - Tarapoto
- Instrumento motivo de evaluación: Medición del desempeño ante desastres naturales de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín
- Autor del instrumento: Br. Dagne Wilfer Quispe Flores

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para determinar la relación entre el presupuesto logístico y el clima laboral de los trabajadores de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales, 2018					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUB TOTAL</b>					8	40
<b>TOTAL</b>		<b>48</b>				

Fuente: personal

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar Instrumento

### IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8

  
 .....  
**Dra. Gabriela Del Pilar Palomino Alvarado**  
**DOCENTE POSGRADO**

## Validación de instrumentos

### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018”
- Apellidos y Nombres del experto: Huayan Monzon Franklin Edison
- Grado Académico: Maestro en Ciencias Militares y Planeamiento Estratégico
- Institución en la trabaja el experto: Ministerio de Defensa – Ejército Peruano
- Instrumento motivo de evaluación: Medición de la Gestión Administrativa de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín
- Autor del instrumento: Br. Dagne Wilfer Quispe Flores

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para determinar la Gestión Administrativa del Estado mayor de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales. 2018					X
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				X	
<b>SUB TOTAL</b>					12	35
<b>TOTAL</b>					47	

Fuente: personal

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar Instrumento

#### IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.7

  
 Huayan Monzon Franklin Edison  
 DNI: 43290328

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

- Título de la investigación: “Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018”
- Apellidos y Nombres del experto: Huayan Monzon Franklin Edison
- Grado Académico: Maestro en Ciencias Militares y Planeamiento Estratégico
- Institución en la trabaja el experto: Ministerio de Defensa – Ejército Peruano
- Instrumento motivo de evaluación: Medición del desempeño ante desastres naturales de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales en la región San Martín
- Autor del instrumento: Br. Dagne Wilfer Quispe Flores

### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN:

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) REGULAR (3) EFICIENTE (4) MUY EFICIENTE (5)

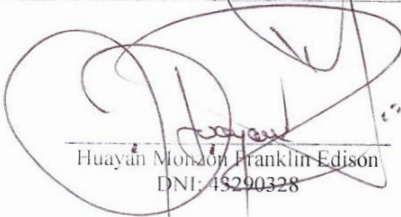
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
<b>OBJETIVIDAD</b>	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					x
<b>ACTUALIDAD</b>	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la gestión pública.				x	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
<b>SUFICIENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					x
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para determinar el desempeño ante los desastres naturales del personal de la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales, 2018					x
<b>CONSISTENCIA</b>	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				x	
<b>COHERENCIA</b>	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					x
<b>METODOLOGÍA</b>	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.				x	
<b>SUB TOTAL</b>					16	30
<b>TOTAL</b>					46	

Fuente: personal

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar Instrumento

### IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.6

  
 Huayan Monzon Franklin Edison  
 DNI: 45290328



## Índice de Confiabilidad

### Gestión Administrativa

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,976	20

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	85,2000	172,063	,810	,975
VAR00002	85,3000	170,011	,849	,974
VAR00003	85,1000	178,516	,716	,976
VAR00004	85,2500	171,461	,841	,974
VAR00005	85,1500	179,608	,639	,976
VAR00006	85,1500	168,345	,860	,974
VAR00007	85,2500	173,671	,734	,975
VAR00008	85,4000	160,884	,871	,975
VAR00023	85,2500	167,776	,885	,974
VAR00024	85,1500	170,555	,885	,974
VAR00025	85,1500	170,450	,890	,974
VAR00026	85,6000	173,937	,697	,976
VAR00027	85,3500	173,082	,716	,976
VAR00028	85,3500	170,976	,812	,975
VAR00029	85,1500	173,924	,790	,975
VAR00030	85,2500	166,724	,931	,973
VAR00031	85,2000	170,905	,866	,974
VAR00032	85,1000	174,516	,854	,974
VAR00033	85,0500	174,787	,851	,974
VAR00034	84,9000	177,568	,895	,975

## Alfa de Crombach: Desempeño ante desastres naturales

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	18

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,5333	267,267	,688	,963
VAR00002	70,6000	271,829	,785	,961
VAR00003	70,9333	262,210	,764	,962
VAR00004	70,6667	262,952	,874	,960
VAR00005	70,4000	275,543	,750	,962
VAR00006	70,6000	272,114	,777	,961
VAR00007	70,8000	268,171	,662	,963
VAR00008	70,8000	256,600	,867	,960
VAR00023	70,8000	258,029	,835	,960
VAR00024	70,2000	273,457	,895	,960
VAR00025	70,5333	274,981	,711	,962
VAR00026	70,2667	269,495	,837	,960
VAR00027	70,5333	275,981	,635	,963
VAR00028	70,6000	269,400	,859	,960
VAR00029	70,4667	278,552	,625	,963
VAR00030	70,5333	269,695	,769	,961
VAR00031	70,7333	268,067	,814	,961
VAR00032	70,5333	272,410	,694	,962
VAR00033	69,8667	286,410	,540	,964

## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PERÚ

Ministerio de  
Defensa

Ejército  
del Perú

3ª Brigada de  
Fuerzas Especiales

“Año del diálogo y la reconciliación nacional”

Morales, 14 de diciembre de 2018

**Oficio N° 021-2018/SEC GRAL – 3ra Brig FFEE.**

Señor Cap EP Quispe Flores Dagne Wilfer

Asunto: Autorización para realizar el trabajo sobre Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018.

Ref : Solicitud

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, para autorizar la realización del trabajo con fines académicos sobre Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los Batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018, para optar el grado de magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo-Tarapoto.

Hago propicia la oportunidad para renovarle las muestras de mi especial consideración y deferente estima.

Atentamente.



O – 300359002-B +  
ALDO REYMER MEDINA SUCLLA  
General de Brigada  
Comandante General - 3ª BRIG FFEE



**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:

Quispe Flores, Dagne Wilfer

D.N.I. : 43314780

Domicilio : Jr. Simón Bolívar Dpto. 606 Villa Militar - Morales

Teléfono : Fijo : ..... Móvil 936402730

E-mail : dwqf487@hotmail.com

### **2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS**

Modalidad:

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Gestión Pública

### **3. DATOS DE LA TESIS**

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Quispe Flores, Dagne Wilfer

Título de la tesis:

**“Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los batallones  
de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018”**

Año de publicación : 2019

### **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 :04 de octubre de 2019



Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&s=1&o=1203149893&u=1088326020

feedback studio | TESIS. Dagne Wilfer Quispe Flores | /0 | 129 de 164

**Escuela de Posgrado**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**  
B<sup>a</sup>. Dagne Wilfer Quispe Flores

**ASESORA:**  
D<sup>ra</sup>. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Resumen de coincidencias**

**17 %**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	8 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %	>
3	repositorio.up.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %	>
6	www.mindef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %	>
7	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %	>
8	Entregado a Universida...	<1 %	>

Página: 1 de 34 | Número de palabras: 8656 | Text-only Report | High Resolution | Activado

Windows taskbar: 8:03 p. m.

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

La Dra. ROSA MABEL CONTRERAS JULIÁN, ha revisado la tesis del estudiante Br. QUISPE FLORES DAGNE WILFER titulada "Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3ª Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018" constato que la misma tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa TURNITIN.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

Tarapoto, 30 de Octubre de 2019

  
  
**Dra. Rosa Mabel Contreras Julián**  
CPPe: 0324802

**Autorización de la versión final del trabajo de investigación**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA LA ENCARGADA DE LA UNIDAD DE POSGRADO:

**Dra Rosa\_Mabel Contreras Julián**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Dagne Wilfer Quispe Flores**

INFORME TITULADO:

**“Gestión administrativa y desempeño ante desastres naturales de los batallones de la 3- Brigada de Fuerzas Especiales, San Martín 2018”.**

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

**Maestro en Gestión Pública**

SUSTENTADO EN FECHA: **15 de enero de 2019**

NOTA O MENCIÓN: **Aprobado por Unanimidad**



---

**Dra. Rosa Mabel Contreras Julián**  
**CPPe: 0324802**