



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Competencias laborales y su relación con la gestión del riesgo de
desastres en directivos de la mancomunidad Lima Este, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pajares del Carpio, Ricardo Ruben (orcid.org/0009-0009-2949-6752)

ASESOR:

Dr. Flores Rivas, Víctor Ricardo (orcid.org/0000-0002-0243-2267)

CO-ASESORA:

Dra. Sifuentes Pinto, Nilsa (orcid.org/0000-0002-6575-8301)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORÍA

Dedico esta tesis a mi Universidad César Vallejo, por ser el líder a nivel nacional entre todas las casas de estudio, forjando calidad de profesionales a lo largo y ancho del país, para hacer de nuestro querido Perú, una patria grande e inclusiva.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la sabiduría, el conocimiento, la inteligencia y ese querer como el hacer por su buena voluntad, para hacer de mí una mejor persona.

A mis estimados profesores y asesores, por su esfuerzo, dedicación y sabiduría en todo este tiempo y ser parte del conocimiento que hoy poseo y que me guiaran profesionalmente para alcanzar las metas personales y de mi organización.

A mi madre Nancy, mi esposa Juliana y amados hijos Diego y Samuel, por ser el motor de mi motivación, para darles lo mejor que un hijo, esposo y padre pueda prodigar a su familia, amor y ejemplo de esfuerzo y abnegación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FLORES RIVAS VICTOR RICARDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Competencias laborales y su relación con la gestión del riesgo de desastres en directivos de la mancomunidad Lima Este, 2023", cuyo autor es PAJARES DEL CARPIO RICARDO RUBEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 31 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORES RIVAS VICTOR RICARDO DNI: 08690423 ORCID: 0000-0002-0243-2267	Firmado electrónicamente por: VFLORES20 el 04- 08-2023 21:49:44

Código documento Trilce: TRI - 0631292



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAJARES DEL CARPIO RICARDO RUBEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias laborales y su relación con la gestión del riesgo de desastres en directivos de la mancomunidad Lima Este, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PAJARES DEL CARPIO RICARDO RUBEN DNI: 43238211 ORCID: 0009-0009-2949-6752	Firmado electrónicamente por: RDELCAR el 23-08- 2023 22:20:41

Código documento Trilce: INV - 1257254

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORÍA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización.....	20
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	25
3.6 Métodos de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Elementos expuestos por tipo de peligro.	3
Tabla 2	Distribución de la Población que labora en las Gerencias, Subgerencias u Oficinas de GRD.....	22
Tabla 3	Distribución de la muestra.....	24
Tabla 4	Frecuencias de la Variable: Competencias Laborales	27
Tabla 5	Frecuencias de la Variable: Gestión del Riesgo ante Desastres	28
Tabla 6	Frecuencias de las Dimensiones de la Primera Variable: Competencias Laborales.....	29
Tabla 7	Frecuencias de las Dimensiones de la Segunda Variable: Gestión del Riesgo	30
Tabla 8	Pruebas de normalidad.....	32
Tabla 9	Escala de Alpha de Cronbach.....	33
Tabla 10	Estadísticas de fiabilidad.....	33
Tabla 11	Correlaciones de la hipótesis general.	34
Tabla 12	Correlaciones hipótesis específica 1.....	35
Tabla 13	Correlaciones hipótesis específica 2.....	36
Tabla 14	Correlaciones hipótesis específica 3.....	37

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Fórmula utilizada para determinar la muestra	23
Figura 2	Frecuencia porcentual de la primera variable: Competencia Laboral..	27
Figura 3	Frecuencia porcentual de las segunda variable: Gestión del Riesgo ..	28
Figura 4	Frecuencias Porcentuales de las dimensiones de la primera Variable: Competencias Laborales	30
Figura 5	Frecuencias porcentuales de las dimensiones de las segunda variable: Gestión del Riesgo	31
Figura 6	Formula de Rho Spearman	34

RESUMEN

El objeto general de la presente investigación fue determinar la relación de las Competencias Laborales con la Gestión del Riesgo de Desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023.

Se realizó una investigación básica, con un alcance correlacional, no experimental - transversal, la unidad de análisis estuvo compuesta por los directivos, funcionarios y servidores de la mancomunidad Lima Este que trabajan en las oficinas de Gestión de Riesgos de Desastres. Para la colección de la información se utilizó un cuestionario a través de una encuesta virtual, la población fue de 115 colaboradores y la muestra probabilística fue de 80 personas que conformaron la población encuestada.

La conclusión principal fue que, existe una relación significativa entre “competencias laborales y la Gestión del Riesgo de Desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este.”, producto de la investigación se observó que el 98% de los colaboradores encuestados consideraron como muy relevante las competencia laborales para una gestión integral del riesgo de desastres, así mismo el 95% de los encuestados consideraron como muy relevantes las dimensiones prospectiva, correctiva y reactiva para la adecuada implementación de la GRD en el territorio. Dicha hipótesis ha sido probada mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, lo cual nos lleva a concluir que poseer las competencias laborales adecuadas permitirá la implementación de la Gestión del Riesgo de Desastres en su territorio, de acuerdo con los lineamientos establecidos por las entidades técnicas normativas.

Palabras Clave: Competencia Laboral, Gestión del Riesgo de Desastres, Gestión Prospectiva, Gestión Correctiva, Gestión Reactiva.

ABSTRACT

The general purpose of this investigation was to determine the relationship of Labor Competences with Disaster Risk Management in managers of the East Lima Commonwealth, 2023.

A basic investigation was carried out, with a correlational, non-experimental - transversal scope, the analysis unit is made up of the managers, officials and servers of the Lima East community who work in the Disaster Risk Management offices. For the collection of information, a questionnaire was used through a virtual survey, the population was 115 collaborators, and the probabilistic sample was 80 people who made up the surveyed population.

The main conclusion was that there is a significant relationship between "labor competencies and Disaster Risk Management in managers of the East Lima Commonwealth." As a result of the investigation, it was observed that 98% of the surveyed collaborators considered labor competencies very relevant for comprehensive disaster risk management, likewise 95% of those surveyed considered the prospective, corrective, and reactive dimensions as very relevant for the proper implementation of DRM in the territory. Said hypothesis has been tested by means of Spearman's Rho statistical test, which leads us to conclude that possessing the appropriate job skills will allow the implementation of Disaster Risk Management in its territory, in accordance with the guidelines established by the regulatory technical entities.

Keywords: Labor Competition, Disaster Risk Management, Prospective Management, Corrective Management, Reactive Management.

I. INTRODUCCIÓN

Por parte de las Naciones Unidas (ONU), existe una preocupación constante por mitigar los impactos de los desastres originados por fenómenos propios de la naturaleza. A raíz de ello, la Asamblea General de las Naciones Unidas (1987) llamó al período de 1990 a 1999 como el periodo para la reducción de los desastres producidos por fenómenos de la naturaleza, y que según el documento preparado por la OPS (1990) en relación a este periodo, manifestó que entre los factores que impiden que se prevengan los desastres, destaca la falta de personal capacitado en aquellas técnicas, para la preparación ante los desastres, lo que implica la incompreensión de los instrumentos necesarios que tienen que ser aplicados para la prevención de los mismos.

Finalizando este periodo, y a raíz de las lecciones aprendidas de la década pasada, Naciones Unidas (2001) incorporó un nuevo enfoque, la reducción de los desastres, pasando de una gestión eminentemente de respuesta a una gestión integral y para ello resaltó varios aspectos a tener en consideración, la necesidad de concientizar a la población y a sus gobernantes sobre los peligros y los riesgos a los que están expuestos, y el compromiso de las autoridades a reducir los riesgos existentes en su comunidad.

Posteriormente en un nuevo Marco de Acción para enfrentar los desastres, realizado en la ciudad de Hyogo (2005), se puso especial énfasis en uno de los factores del riesgo, que es la vulnerabilidad y se incorpora una variable más, crear resiliencia en la población, es decir la población debe de conocer el peligro a los que está expuesto. Por otro lado, con el fin de continuar mejorando las acciones para la gestión integral de las emergencias, la ONU estableció nuevos objetivos en un nuevo marco, conocido como Sendai (2015) para el periodo 2015-2030, los nuevos objetivos establecidos fueron conocer el riesgo de desastres, robustecer el buen gobierno del riesgo, promover la inversión para la reducción del riesgo y la preparación.

Estos nuevos objetivos tienen como finalidad realizar un manejo holístico de la gestión de los desastres, con el fin de minimizar las pérdidas y los daños materiales. Tal como lo menciona Kuroiwa (2019), quien manifiesta que debido a lo complicado y amplitud de los desastres de gran magnitud, estos tienen que ser

conducidos holísticamente, tal como lo viene realizando el país de Japón en donde incrementó la resiliencia fomentando la prevención a través de la inversión de obras de ingeniería, promoviendo una cultura de prevención y preparación a través del conocimiento del peligro, estudio de casos de emergencias pasadas, la promulgación de herramientas de planificación, normas y regulaciones, así como generar la participación de distintos actores como el sector privado, la sociedad civil organizada, los ministerios y los gobiernos subnacionales.

Las diversas tareas planteadas en los diferentes congresos liderada por Naciones Unidas representan desafíos significativos para aquellos que tienen la responsabilidad de gestionarlas, es decir aquellas entidades del gobierno en sus diferentes niveles integradas por personal con las competencias necesarias para implementar aquellas acciones de reducción del riesgo.

Así mismo según Naciones Unidas (2020), la región de América ocupa el segundo puesto a nivel mundial en términos de propensión a desastres, todos ellos ocasionados por fenómenos naturales. Entre los años 2000 y 2019, se estima que aproximadamente 152 millones de personas en esta región se vieron afectadas por 1,205 desastres, entre terremotos, sequías, deslizamientos de tierra, incrementos de temperatura, eventos volcánicos e incendios forestales. El manejo integral del riesgo ante los desastres para la región se vuelve cada vez más necesaria a raíz del cambio climático, debido a la recurrencia e intensidad de estos, por lo que se requiere contar con entidades integradas por personal con conocimiento y experiencia para la implementación de acciones en el antes, durante y el después del evento disruptor.

Nuestro país no escapa a esta realidad mundial y regional, debido a nuestra ubicación en el continente, estamos expuestos a distintos peligros y son las áreas urbanas las que enfrentan el mayor impacto producto de los desastres, el riesgo está influenciado por dos factores principales: los peligros naturales y la gestión urbana inadecuada, esto último lo manifiesta Kuroiwa (2019) en la cual, las ciudades en su proceso de expansión, cada vez con mayor recurrencia ocupan zonas de peligro con riesgo alto o muy alto, exponiendo a sus habitantes y sus medios de sustento.

Según el INEI (2023), el departamento de Lima, alberga más del 30% de la población del Perú, y se encuentra expuesta a muchos peligros tal como se pudo evidenciar durante el primer trimestre del presente año 2023, con lluvias intensas en la cuenca media y alta de la sierra de Lima, a consecuencia del ciclón Yaku y el niño costero, dando lugar a situaciones de emergencia, como huaicos (avalanchas de lodo y piedras), derrumbes, inundaciones y deslizamientos de tierra, este fenómeno impacto desde el departamento de Tumbes hasta el departamento de Ica.

Además, según el IGP (2020), existe la preocupación constante ante un movimiento telúrico de gran magnitud y posible maremoto, ya pronosticado por la entidad científica, debido a un largo período de silencio sísmico desde el último terremoto de gran magnitud registrado en 1746, hace ya 274 años. Según el PLANAGERD 2022 – 2030 (2021), describe los escenarios de riesgos en base a los peligros a los cuales se encuentra expuesto el país, el cuadro siguiente muestra los elementos expuestos por tipo de peligro:

Tabla 1

Elementos expuestos por tipo de peligro.

Peligro	Población	Viviendas
Inundación en temporada de lluvias y temporada de lluvias FEN	3,381,214	830,000
Movimientos en Masa	2,477,959	697,907
Bajas Temperaturas (Helada)	607,075	
Bajas Temperaturas (Friaje)	372,311	
Sismo Costa Central	10,421,770	2,641,263
Tsunami Costa Central	282,785	83,425
Actividad volcánica	1,128,989	

Nota. Planagerd 2022 – 2030

Como se puede observar en la tabla, los elementos expuestos tanto en población como vivienda son altas, particularmente relacionado al peligro de sismo en la costa central, que considera una población expuesta de 10,421,770, y 2,641,263 de viviendas.

Así mismo, según el compendio estadístico (2022), elaborado por el INDECI, durante el periodo 2003 – 2022, se han registrado 112,707 emergencias, con 2'081,816 damnificados, 18'613,164 afectados, 1'726,934 viviendas afectadas, 2'033,608 has de cultivo afectadas y 662,038 has de cultivo perdidas, de igual manera durante este periodo se ha producido emergencias de nivel 5, considerados como mega desastres en base a la magnitud del impacto, tal es el caso del sismo de Pisco (2007), el Niño Costero del año 2017, y el niño costero del 2023, declarado también como desastre de gran magnitud.

El gobierno peruano ha asumido el importante rol de proteger la vida de sus ciudadanos frente a los desastres, con la implementación de políticas de Estado, leyes, lineamientos e instrumentos con la finalidad de impulsar la gobernanza del riesgo en el país.

Según la ley (2011), las decisiones de los gobiernos locales se basan en el principio de subsidiariedad, así como en los roles asignados de acuerdo con la estructura del SINAGERD, que implica que las autoridades locales con la asistencia de los gerentes, subgerentes, funcionarios y servidores que trabajan en el área de GRD, asumen la responsabilidad de implementar y ejecutar la GRD en su territorio.

Es lamentable observar que, a pesar de las guías establecidas, en el Plan Nacional de GRD (2021), el cual tiene como objetivo reducir la vulnerabilidad a la cual se encuentra expuesta la ciudadanía, infraestructura, y medios de sustento, no se hayan alcanzado los objetivos fijados en los plazos, debido a la falta de conocimiento para implementarlas por parte del personal del área de GRD, tal como lo muestra la ENAGERD (2021) en la que 1,962 trabajadores de las municipalidades distritales poseen conocimientos en GRD, lo que representa el 25% de un total 7,951 trabajadores.

Según la Ley (2001), los gobiernos subnacionales desempeñan un rol fundamental en el manejo integral del riesgo ante desastres, el rol ejecutor, a través de las Gerencias, Sub-Gerencias u Oficinas encargadas y de sus grupos de trabajo de GRD. Estas unidades orgánicas y este GT GRD, son los responsables de implementar la normativa dada por el ente rector en lo referido a la GRD.

De acuerdo con el PLANAGERD 2014-2021 (2014), la eficacia del plan se ve obstaculizada por las capacidades inadecuadas de los funcionarios,

especialistas y autoridades en la gestión prospectiva y acciones correctivas, además de la lenta integración de la GRD en la planificación para el desarrollo lo cual exacerba el problema.

Es fundamental resaltar la importancia de contar con personal capacitado y comprometido con el manejo integral del riesgo ante los desastres, y los gerentes, subgerentes y jefes de las oficinas encargadas de esta tarea, desempeñan un papel crucial en todo este proceso, por lo que se requiere que este personal posea las competencias laborales cognitivas, actitudinales y procedimentales, para llevar a cabo actividades como evaluación de los peligros, determinación de los riesgos, planificación de contingencias, capacitación y organización de la población, ejecución de medidas preventivas, de respuesta y recuperación, así como experiencia en el rubro. Estos profesionales deben tener un profundo entendimiento de los peligros naturales y sus efectos asociados, así como de las estrategias y mejores prácticas para reducirlas y proteger a la población, de tal manera de alcanzar los objetivos de la política nacional de GRD al 2050.

La finalidad de esta investigación es determinar la correspondencia que existe entre las Competencias Laborales y la GRD en los directivos de la Mancomunidad de Lima Este en el año 2023.

La efectividad de la implementación del SINAGERD podría verse restringida por las limitadas competencias de las personas designadas para liderar el área de la GRD. Es posible que carezcan de las competencias laborales cognitivas, actitudinales y procedimentales para un manejo integral del mismo.

En relación con la investigación, se propone la siguiente formulación del problema de forma interrogativa ¿De qué forma las Competencias laborales se vinculan con la GRD en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023?, seguidamente se plantea el problema específico 1:¿De qué forma las Competencias laborales se vinculan con la Gestión Prospectiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023?, problema específico 2 ¿De qué forma las Competencias laborales se vinculan con la Gestión Correctiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023?, problema específico 3, ¿De qué manera las Competencias laborales se vinculan con la Gestión Reactiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023?

Respecto a la justificación práctica, los resultados de esta pesquisa, permitirá analizar la relación de las Competencias laborales con la Gestión del Riesgo de Desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023, para que se tome decisiones pertinentes a favor de robustecer la gobernanza del riesgo y de mejorar las competencias de los directivos, gerentes, subgerentes, servidores. Respecto a la justificación teórica, permitirá aportar conocimiento y teorías con respecto a las Competencias laborales y manejo integral del Riesgo de Desastres, así mismo los resultados permitirán identificar los indicadores relevantes que servirá como antecedentes para futuras investigaciones. En cuanto a la justificación metodológica se elaboró un instrumento, para la medición de ambas variables, Competencias laborales y Gestión del Riesgo de Desastres, estos instrumentos, antes de su aplicación fueron revisados por expertos, empleando para ello cuestionarios para la validación de las respectivas hipótesis de la presente investigación.

En cuanto al objetivo principal se plantea evaluar la relación de las Competencias laborales en la Gestión del Riesgo de Desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023, así mismo se plantea el objetivo específico número 1: Evaluar la relación de las Competencias laborales en la Gestión Prospectiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023. Objetivo específico número 2: Evaluar la relación de las Competencias laborales en la Gestión Correctiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023. Objetivo específico número 3: Evaluar la relación de las Competencias laborales en la Gestión Reactiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023

Así mismo se plantea la siguiente hipótesis de manera general: Las Competencias laborales se vinculan de manera positiva con la Gestión Integral de Riesgo de Desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023. Hipótesis específica número 1: Las Competencias laborales se vinculan de manera positiva con la Gestión Prospectiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023. Hipótesis específica número 2: Las Competencias laborales se vinculan de manera positiva con la Gestión Correctiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023. Hipótesis específica número 3: Las Competencias laborales se vinculan de

manera positiva con la Gestión Reactiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Por ello contamos con los siguientes antecedentes nacionales, como Sánchez (2018), en su trabajo de investigación, determinó la relación que existe entre las competencias de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Migraciones y su desempeño laboral, el estudio fue del tipo aplicada, correlacional, no experimental y la población fue el total de trabajadores de dicha entidad, producto de la investigación se determinó que existe una relación relevante entre las variables.

Así mismo, según Álvarez (2021), su investigación tuvo por objetivo evaluar el nivel de apreciación que tienen los profesionales especialistas que laboran en las oficinas de manejo de riesgos de desastres del Ministerio de Educación, la metodología que se empleó fue cualitativa de tipo básico, los resultados de este estudio de investigación fue de que a pesar de su formación especializada en la materia, estas no son suficientes para una manejo integral del riesgo de desastres acorde a los requerimientos de la normativa que permita una verdadera reducción, mitigación y manejo de las emergencias, así mismo permitió determinar que este personal es un actor clave para la implementación del manejo integral del riesgo en el sector educativo.

Por otra parte, según Panduro (2022), en su tesis , analizó el gobierno local de Alto Amazonas, para determinar el nivel de implementación de la GRD, fue una investigación aplicada, explicativa, siendo el público objetivo el total de colaboradores de dicha entidad edil que laboran en la unidad orgánica, usando para ello la encuesta, teniendo como uno de sus objetivos específicos de investigación, determinar el grado de conocimiento del recurso humano, concluyendo que el personal posee un nivel medio y que existe un bajo nivel de capacitación, resaltando que el nivel de importancia para su implementación es alta y que estos se encuentran dispuestos a ser capacitados.

De la misma manera, según Chávarry & Vásquez (2018), en su trabajo de investigación en la cual vincula competencias y calidad de servicios en una Municipalidad Distrital, emplearon el método cuantitativo, básico, descriptivo, experimental y no correlacional, siendo la población objetivo 64 trabajadores de dicha municipalidad, la recolección de datos que se empleó fue a través de

encuestas. La conclusión a la que se llegó es que existe una vinculación positiva entre las competencias para el trabajo y la eficiencia del servicio. Esto significa que cuando los trabajadores poseen las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para realizar su función, se incrementa la calidad del servicio que brindan. Estas competencias laborales permiten a los trabajadores alcanzar los objetivos establecidos y satisfacer las necesidades de los clientes externos e internos. Además, se destaca que la dimensión técnica de las competencias laborales tiene una relación positiva media con la calidad del servicio. Esto implica que los conocimientos técnicos, la capacitación, la experiencia y la capacidad para manejar la información relevante son factores determinantes para mejorar la calidad del servicio. Cuando los trabajadores cuentan con una sólida base técnica y están actualizados en su campo, son capaces de ofrecer una calidad de servicio.

Por otra parte, en su investigación, Vicuña (2021) tuvo como finalidad establecer la correlación entre el manejo integral del riesgo ante desastres y las competencias profesionales de un Batallón de Ingeniería ubicado en Cajamarca. La investigación fue del tipo básico, no experimental, correlacional, siendo el público objetivo 102 colaboradores del mencionado batallón, aplicando un cuestionario relacionado al manejo integral del riesgo de desastres y las competencias profesionales. Los hallazgos indican una fuerte vinculación directa entre las variables examinadas, concluyendo que gran parte del personal que conforma dicha unidad no reúne los requisitos profesionales que permita implementar de manera significativa el manejo integral del riesgo ante desastres en su tarea como entidad respondedora durante las emergencias.

Así mismo, según Albán et al. (2022), su investigación tuvo como finalidad presentar un estándar de competencias para un cargo específico con el fin de ser más eficientes en el desempeño laboral en una entidad pública de la región de Piura el 2022. El método empleado fue del tipo descriptivo-propositivo, correspondiendo a una investigación básica no experimental. El estudio se aplicó a una muestra de 90 servidores, los resultados que se obtuvieron fueron que las competencias para el puesto eran consideradas como baja-media, asimismo, se determinó que el desempeño laboral era considerado como mala-regular, Se utilizó un R-pseudo del 44% para explicar la relación de las competencias en el ejercicio laboral. Ante estos

resultados, se determinó la necesidad de implementar un plan de mejora de competencias con el objetivo de mejorar la eficacia y efectividad en el desempeño.

Según Ramírez (2022) en su artículo de investigación en donde relaciona el capital humano con la competencias laborales, manifiesta que los colaboradores son el bien más valioso que una entidad pueda poseer, por esta misma razón, los directivos deben de potenciar sus capacidades, las mismas que deben de estar en relación directa con los objetivos de la entidad, por lo tanto el objetivo es enseñar a los colaboradores y poner a su disposición todos los conocimientos de la función que cumplen, capacidades, capacitarlo para enfrentar las tareas adversas y adaptarlo a los cambios tecnológicos, e internalizar en ellos los objetivos propios de la organización, todo esto fue posible desde un enfoque integral del recurso humano basado en un modelo por competencias, articulada a las tareas estratégicas, operativas y tácticas que logre en los colaboradores dinamizar sus competencias.

Así mismo, existen precedentes internacionales como Malla et al. (2020) su estudio tuvo como finalidad investigar el conocimiento, la preparación y la percepción de la participación en la respuesta a los desastres, en los funcionarios gubernamentales que trabajan a nivel distrital de los diferentes municipios del país de Nepal, la población objetiva del análisis fueron 149 funcionarios de trece distritos, la metodología empleada para esta investigación fue un estudio de campo, cuantitativo, recolección de datos empleando cuestionarios. En esta investigación se establecieron dos objetivos: Si el conocimiento de los empleados gubernamentales a nivel local asegura una respuesta eficaz en el momento del desastre y cuáles son las brechas para el desarrollo efectivo de competencias de respuesta a desastres de las autoridades locales. Determinando que la operación de respuesta depende de las competencias. Finalmente, se llegó a la conclusión de que el conocimiento y la preparación para la actuación frente a los desastres de los funcionarios gubernamentales y las autoridades locales de Nepal es insuficiente y que esta no garantiza la efectividad en la respuesta, también concluyó que las competencias para el manejo integral del riesgo ante desastres son bajo y que dependen mucho de la ayuda extranjera

Según León et al. (2022) en su artículo describe de como las competencias laborales influyen de manera positiva en la productividad de las empresas colombianas, en ella se analiza la importancia de las competencias en el rendimiento de los trabajadores, a raíz del trabajo de investigación se concluye con la necesidad de crear espacios de entrenamiento para los empleados que fomenten el desarrollo de competencias a través de capacitaciones y formaciones proporcionadas por recursos humanos, resalta el papel crucial de la alta dirección de reconocer las competencias necesarias para cada puesto, así como la motivación y supervisión de las funciones asignadas, por último se resalta la importancia de implementar estrategias de desarrollo constante que nos lleven a la mejora continua y a un alto grado de competitividad.

Goniewicz y Goniewicz (2020) en su investigación el cual tuvo como objetivo realizar un piloto de exploración y recopilar datos sobre las competencias de los colaboradores de la salud, además de evaluar la preparación de los hospitales para incidentes con víctimas masivas. El estudio reveló que utilizando el cuestionario adecuado permite evaluar la relación entre la preparación del hospital y del personal y la eficiencia de la respuesta ante desastres. En resumen, los conocimientos aprendidos y las habilidades de los profesionales de la salud son cruciales para ofrecer un buen servicio en su rubro ante los desastres. La capacitación adecuada en aspectos específicos de los desastres y el tratamiento de emergencia es vital para asegurar una respuesta eficaz y brindar asistencia médica oportuna a las personas afectadas.

Soriano y Robles (2020) en su pesquisa, evaluación social de las competencias de gestión de riesgos de un municipio en Ecuador, el cual tuvo como propósito centrarse en uno de los cantones con clasificación D, con un presupuesto bajo por parte del Estado. Realizaron un análisis descriptivo en forma de documento, para evaluar las medidas preventivas específicas de riesgos y situaciones de emergencia en la población, según los servicios y productos en el entorno de la reducción de riesgos, determinado por el ente rector, para los años 2018 a junio 2020. Visibilizan esfuerzos independientes que pueden coordinarse a través de un sistema nacional desconcentrado para el manejo integral del riesgo. Concluyeron que la provisión de conocimiento técnico y financiero en programas

sociales a través de la cooperación internacional tiene un efecto positivo en el progreso y fortalecimiento de la resiliencia de los pobladores.

Uhm et al. (2019) su investigación tuvo como meta explorar los elementos que inciden en la competencia de atención frente a desastres. El estudio tuvo un diseño descriptivo, transversal y utilizó un cuestionario autoadministrado. Participaron en el estudio, técnicos médicos de emergencia, que ascienden a 1,020, que trabajan en organizaciones de extinción de incendios de cuatro ciudades de Corea del Sur. Se concluyó que se requiere implementar un programa de capacitación anti-desastres para mejorar la percepción del riesgo, la autoeficacia, la preparación personal ante desastres y la competencia de respuesta ante desastres de los técnicos médicos de emergencia en Corea del Sur. Determinaron que un programa anti-desastres diseñado específicamente para técnicos médicos de emergencia puede ser beneficioso en varios aspectos: Mejora la percepción del riesgo, aumento de la suficiencia, preparación personal ante desastres, participación en educación/capacitación sobre desastres, es decir la competencia en la respuesta ante desastres se mejora a través de la educación y la capacitación continua.

Taskiran y Baykal (2019) su investigación, tuvo como finalidad analizar las impresiones de las enfermeras sobre su preparación y competencias básicas. Dado que el número y la gravedad de los desastres han incrementado en los recientes años, es importante que las enfermeras estén bien capacitadas. Este estudio fue descriptivo correlacional con una muestra de 406 enfermeras seleccionadas con muestreo por conveniencia y que laboran en un hospital universitario con capacidad para 1816 camas. Producto de la investigación se observó que las habilidades técnicas obtuvieron la puntuación más alta en todas las subescalas de la escala, lo que indica que los técnicos médicos de emergencia en Corea del Sur tienen un buen nivel de competencia en términos de conocimientos y habilidades específicas relacionadas con la respuesta ante desastres.

Olu et al. (2018), su pesquisa tuvo como objetivo implementar el componente de desarrollo de competencias para el manejo integral del riesgo ante desastres para el sector salud, se siguió un proceso de varias etapas para desarrollar competencias básicas y currículos para capacitar a la fuerza laboral de salud

africana en GRD de salud pública. Se describe los métodos utilizados para desarrollar las competencias, se presentan las competencias identificadas y los currículos de capacitación, y se propuso recomendaciones para su integración en los currículos de educación en salud pública de los estados miembros africanos. Se realizó una investigación piloto utilizando enfoques de métodos mixtos para desarrollar y probar la aplicabilidad y viabilidad de un proyecto de investigación de manejo de riesgos de catástrofes de salud pública para capacitar a la fuerza laboral de salud africana. Se identificó 14 competencias básicas y 45 sub-competencias agrupadas en seis áreas temáticas: Introducción a la GRD, eficacia operativa, liderazgo efectivo, preparación y reducción del riesgo, respuesta de emergencia y recuperación. Estas se definieron como las habilidades y el conocimiento que los trabajadores de la salud africanos deberían de poseer para participar de manera efectiva en las actividades de la GRD en salud.

Con respecto a la variable competencia laboral, según Howard Gardner, citado por Gutiérrez (2016), destaca que las competencias implican la capacidad o disposición de una persona para resolver problemas reales y generar nuevo conocimiento. Gardner fundamenta esta definición en la intersección de tres elementos que contribuyen a la competencia: el individuo con sus habilidades, destrezas y técnicas, la especialidad con el conocimiento adquirido y el contexto que requiere soluciones a la problemática existente. En esta concepción, las competencias no solo se refieren a la obtención de conocimientos teóricos y se centran en la capacidad de aplicar ese conocimiento de manera efectiva para resolver problemas y generar nuevas ideas. Las destrezas y técnicas del individuo son fundamentales para llevar a cabo estas acciones. Además, la especialidad o el conocimiento adquirido en un área específica es un componente esencial de las competencias. La comprensión profunda de un campo de conocimiento permite al individuo abordar problemas y desafíos relacionados con ese campo de manera más efectiva. Por último, el contexto situacional en el que se emplean las competencias es fundamental. Las competencias se ponen en práctica para dar solución a problemas reales y abordar la realidad problemática en un entorno específico. Esto implica que las competencias son contextualizadas y se adaptan a las necesidades y desafíos del entorno en el que se aplican.

Según el Catálogo de perfiles ocupacionales del Ministerio de Trabajo (2014), conceptualiza la competencia laboral como la suma de capacidades que un colaborador posee y puede utilizar de manera efectiva para desempeñar una función específica en diferentes entornos laborales. Estas capacidades se refieren a los conocimientos que están relacionados con la comprensión teórica y conceptual relacionada con el área de trabajo, estos pueden incluir conocimientos técnicos, conocimientos sobre procedimientos y normativas. Las habilidades son las capacidades prácticas y técnicas que permiten al trabajador realizar tareas específicas de manera competente. Las actitudes se refieren a las características personales y disposiciones que interviene en el comportamiento y la forma de trabajar de una persona. Las competencias laborales son fundamentales para el éxito profesional y la capacidad de adaptación en el mundo laboral actual.

Según menciona Alles (2016) sobre las competencias en relación con las características de la personalidad, estas se traducen en comportamientos que conducen a un desempeño eficiente en el trabajo. En esta perspectiva, se reconoce que las competencias no se limitan únicamente a habilidades técnicas o conocimientos específicos, sino que también abarcan aspectos de la personalidad que intervienen en el comportamiento laboral. Esto implica que las competencias no solo se centran en el saber hacer, sino también en cómo se comporta y cómo utiliza sus habilidades en un contexto laboral determinado. Las características de la personalidad pueden incluir rasgos como la proactividad, la perseverancia, la orientación al logro, la adaptabilidad, la capacidad de trabajar en equipo, la empatía, entre otros.

Según OIT (2019), existen cuatro dimensiones de la capacidad laboral de los empleados. Competencia técnica; incluye la pericia en la realización de tareas dentro de una organización y también implica la capacidad de establecer posibles soluciones a los problemas que ocurren en el lugar de trabajo. Por otro lado, la competencia metodológica consiste básicamente en comprender las reacciones y los errores encontrados por los colaboradores frente a las actividades asignadas, donde el papel del individuo es encontrar la solución correcta utilizando los procedimientos adecuados. Respecto a la dimensión competencia social, incluye posibilitar el trabajo conjunto en el que los roles de los actores sean colaborativos

a través de la buena comunicación y trabajo integrado. Y la competencia participativa, significa la plena participación en la dirección y organización de una institución cuyo único propósito es lograr un ambiente de trabajo positivo.

Según el documento elaborado por SERVIR (2016), relacionado al compendio de Competencias Transversales, para que el Estado Peruano sea un Estado moderno, el servidor público requiere de competencias y que estas deben de responder a las políticas del Estado como planificación estratégica, empleo de los recursos financieros en base a resultados, gestión por procesos, meritocracia, estado al servicio del ciudadano, Estado eficiente, Estado eficaz, Estado articulado y en ese sentido las competencias se deben de sustentar en tres ejes básicos, el primero de ellos vinculado a los resultados, el segundo de ellos vinculado a los servicios y el último de ellos vinculado a las relaciones.

Según Blanco (2016), las Competencias Laborales, se refiere a la capacidad efectiva y comprobada de ejecutar con éxito una actividad en un trabajo específico, no es simplemente una posibilidad de éxito, sino una destreza real y evidenciada. Esta competencia se desarrolla a partir de un conjunto de capacidades informales y procedimentales que se combinan y se aplican en contextos específicos para resolver problemas y alcanzar resultados deseados, es importante destacar que la competencia laboral está estrechamente ligada al desempeño laboral y no existe de manera independiente, se evidencia y se pone en ejecución en situaciones concretas y específicas, adaptándose a los requerimientos de cada contexto, asimismo, la competencia laboral no se reduce a una simple suma de capacidades individuales, sino que implica la integración de diferentes tipos de capacidades estructuradas y construidas que se combinan entre sí, esta integración y sinergia entre habilidades permiten alcanzar un desempeño profesional efectivo y obtener los resultados esperados en el ámbito laboral.

En cuanto a la dimensión cognitiva, según Rivas (2008), es la vía a través del cual la persona obtiene, guarda, trae a la memoria y usa el conocimiento. Este proceso implica un cambio o variación del conocimiento presente y un cambio y variación de la conducta, y que el aprendizaje puede ser implícito refiriéndose a aquel que se da en el día a día y que va conformando la experiencia y que esta influencia de manera directa en el aprendizaje explícito, este último se refiere al

aprendizaje de manera formal y que se lleva a cabo con el fin de adquirir un conocimiento consciente, también el autor manifiesta que existe un aprendizaje que es mucho más complejo y se refiere a aquello que comprende procesos cognitivos superiores para adquirir conceptos más técnicos relacionados a la solución de problemas y en ese sentido se debe tener en consideración la diferencia entre conocimiento declarativo que se refiere a saber qué es algo y el conocimiento procesal, que se refiere a saber cómo se hace algo y producto de este proceso se aprenden capacidades.

En cuanto a la dimensión procedimental, según Vicente (2012), son aquellos conocimientos que están directamente relacionados con las habilidades, destrezas, el empleo de procedimientos y estrategias para el cumplimiento de tareas, así como para la solución a las situaciones problemáticas del día a día, en otras palabras, es el saber hacer

En cuanto a la dimensión actitudinal, según Vicente (2012) engloban todas aquellas prácticas, normas de convivencia, ideales, actitudes y valores que se manifiestan en el día a día y que le dan sentido al saber conocer y el saber hacer

Según Tobón (2006), para el desempeño idóneo se necesita la suma de los tres saberes, el saber conocer, referidos a la parte cognitiva, el saber hacer, referido a la parte procedimental y el saber ser, que esta referida a la parte actitudinal. Así mismo para la resolución de un problema con efectividad este empieza con el querer hacer las cosas bien, alcanzar las metas propuestas, y laborar en equipo, esto es el saber ser, además de ello, se requiere comprender el problema partiendo de los conocimientos adquiridos que en este caso representa el saber conocer, el cual orientaría de como enfocarlo, para terminar, aplicando el saber hacer, es decir empleando los procedimientos.

El saber ser, es decir la competencia actitudinal es vital para que un colaborador sea idóneo para un cargo o tarea en su área laboral, ya que este se vincula con la apertura mental, la diligencia, el interés, el querer hacerlo y por último el sentido de reto. Por otra parte, para el desempeño eficiente ante tareas y problemas es necesario tener un dominio cognitivo y habilidades de pensamiento y por último el saber hacer, se refiere a saber actuar con respecto a una situación en particular. Cada uno de estos saberes se componen de instrumentos en el caso del

saber ser, sus instrumentos son los principios éticos, las actitudes y las normas de conducta, para el saber conocer, sus instrumentos son los conceptos, las nociones y para el saber hacer, sus instrumentos son los procedimientos y las técnicas.

Con respecto a la variable Gestión del Riesgo de Desastres, según la Ley 29664 (2011), el sistema peruano para el manejo integral del riesgo ante desastres se caracteriza por ser: Interinstitucional, es decir el sistema involucra a diferentes instituciones y entidades de todos los niveles de gobierno, estas entidades trabajan de manera coordinada para gestionar el riesgo de desastres y tomar medidas preventivas. Sinérgico, es decir el sistema busca promover el trabajo en equipo, esto implica compartir información, recursos y experiencias para una respuesta más eficiente. Descentralizado, es decir opera en diferentes niveles, busca que las autoridades y entidades a nivel local también participen activamente en la gestión del riesgo, ya que tienen un conocimiento más cercano de las condiciones locales y pueden tomar medidas específicas. Transversal, es decir que debe integrarse en todas las políticas y planes de desarrollo, esto implica que el riesgo de desastres debe ser considerado en diferentes sectores, como la planificación urbana, la educación, la salud, entre otros y por último es participativo, busca el involucramiento de los distintos actores relevantes para el manejo integral del riesgo de desastres.

Según Alcántara Ayala et al (2019), el manejo eficiente del riesgo ante desastres tiene un enfoque holístico y participativo que busca transformar las necesidades y debilidades asociadas al riesgo en respuestas y soluciones colectivas. Se basa en la comprensión de las dimensiones del riesgo y la vulnerabilidad, y promueve la coordinación entre los diferentes actores para reducir el riesgo y construir la resiliencia de las ciudades ante los desastres.

Según Naciones Unidas (2023), la gestión ante los desastres se define como la estructuración y manejo de recursos y asignación de responsabilidades para hacerle frente, especialmente durante la preparación, respuesta y recuperación. Si bien las emergencias son eventos que se pueden manejar con recursos locales, los desastres, por definición, son aquellos que exceden la capacidad de los que responden en el sitio para hacer frente al impacto y requieren asistencia externa para manejar el impacto y las necesidades que crea.

Según la Ley 29664 (2011), define el manejo integral del riesgo, como un constructo social que tiene como principal meta la minimización y manejo de las distintas variables que configuran el riesgo. Esto implica una serie de acciones y medidas dirigidas a proteger vidas, propiedades, medios de subsistencia y el entorno en general, busca anticiparse a los desastres y tomar medidas para evitar o reducir su impacto negativo. Esto implica identificar los factores de riesgo existentes, evaluar su magnitud y probabilidad de ocurrencia, y tomar decisiones informadas para reducirlos.

La GRD también se enfoca en la organización y preparación para la atención de las emergencias. Esto implica la elaboración de planes, desarrollo de competencias y capacidades y la formulación de protocolos de respuesta efectivos. Además, se consideran las políticas nacionales en todos los campos de la actividad en que se desenvuelve la sociedad, que le permita una gestión integral y sostenible de los riesgos ante los desastres, asimismo, a partir del análisis de la normativa del gobierno nacional, el manejo integral del riesgo ante los desastres considera tres dimensiones teóricamente fundamentadas en la normativa de la GRD, la dimensión prospectiva, la dimensión correctiva y la dimensión reactiva.

En cuanto a la dimensión prospectiva, la ley 29664 (2011), manifiesta que es la suma de actos que se realizan con el fin de evitar la construcción de nuevos riesgos que podría originarse producto del desarrollo de la sociedad a través de proyectos de inversiones, este concepto se basa en identificar y evaluar los posibles riesgos que podrían surgir como resultado de nuevas inversiones y proyectos, ya sea en infraestructuras, construcción, desarrollo urbano, industrias u otras actividades. El objetivo principal es evitar la creación o agravamiento de condiciones que puedan generar riesgos para la sociedad y el entorno. Algunas de las acciones que se pueden llevar a cabo en este contexto incluyen: Evaluación de riesgos, planificación urbana y territorial, evaluación de impacto ambiental, análisis de vulnerabilidad y capacidad para responder, participación y consulta pública

En cuanto a la dimensión de la gestión correctiva, la Ley 29664 (2011) la define como aquellas acciones que se enfocan en identificar y abordar los riesgos ya presentes en un determinado contexto, con el objetivo de reducir su impacto y minimizar las posibles consecuencias adversas. Esta gestión implica una serie de

intervenciones que se implementan para minimizar los riesgos identificados, algunas de las acciones que se pueden ejecutar en la gestión del riesgo existente incluyen: Evaluación de riesgos, poner en marcha acciones de mitigación, asistencia técnica y capacitación, monitoreo y seguimiento, participación y coordinación.

En cuanto a la dimensión de la gestión reactiva, la Ley 29664 (2011) la conceptualiza como un conjunto de actividades destinadas a atender los desastres, una vez producidos estos o antes de que se presente, se conoce como gestión de desastres o respuesta ante desastres, abarca las acciones y estrategias que se implementan antes, durante y post desastre con el objetivo de proteger vidas, preservar la infraestructura, minimizar el sufrimiento humano y facilitar la recuperación de las comunidades afectadas. Esta gestión implica el traslado de recursos y la articulación de diferentes actores y entidades para una respuesta efectiva, pueden incluir: Alerta y evacuación, rescate y atención de emergencias, apoyo logístico y humanitario, evaluación del impacto y determinación de necesidades y recuperación y reconstrucción.

Además de ello en la Ley, detalla los siguientes procesos respecto al manejo integral del riesgo antes los desastres: a) Estimación: Son acciones planificadas enfocadas a sensibilizar y comunicar las amenazas, vulnerabilidades y especificar el rango del riesgo. b) Prevención: Son actuaciones planificadas encaminadas a prevenir la aparición de nuevos riesgos. c) Reducción: Son una serie de acciones planificadas que se enfocan en buscar reducir los factores que incrementan el nivel de vulnerabilidad del riesgo real. d) Preparación: Son acciones planificadas diseñadas para participar de manera efectiva ante situaciones de desastre o peligro inminente, lo que lleva a una respuesta óptima. e) Respuesta: Son las acciones realizadas posteriores a una emergencia o desastre. f) Rehabilitación: Estas acciones se enfocan en recuperar los servicios públicos necesarios como transportes, agua y saneamiento, comunicaciones y electricidad y reconstruir los daños físicos, ambientales, sociales y económicos en las áreas afectadas. g) Reconstrucción: Estas acciones se enfocan en establecer condiciones para el desarrollo sustentable en las áreas dañadas, que conduzcan a la recuperación de la infraestructura, de la sociedad y la recuperación de la actividad económica.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de pesquisa es básica, así, para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), plantean que la investigación científica básica es un tipo de investigación que tiene preguntas más generales y abstractas y aspira a generar conocimiento a través de la formación de teoría, cuyos resultados contribuyen a un mejor entendimiento de la cosmovisión.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño es no experimental-transversal, según los autores mencionados en el párrafo precedente, afirman que los diseños no experimentales se refieren a estudios que no manipulan o interfieren deliberadamente en las variables con el fin de notar un determinado resultado, es decir, la situación o contexto observado ocurre de inmediato, y por lo tanto, no pueden intervenir.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias laborales

Variable 2: Gestión del Riesgo de Desastres

- **Definición Conceptual**

Competencias Laborales, conforme a lo manifestado por Miranda, M (2005), la competencia laboral se suele entender como la suma de actitudes, conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar de manera exitosa un conjunto integrado de funciones y tareas en el entorno laboral. Estas competencias se ponen en ejecución en el día a día en el área de trabajo y se describen agrupando las diferentes funciones por áreas de competencia, que suelen ser funciones más o menos permanentes dentro de una ocupación o campo laboral específico. Cada una de estas áreas de competencia se compone de diversas tareas, y para evaluar la competencia en su ejecución, se establecen criterios de realización. Estos criterios definen los estándares o indicadores que

permiten determinar si una persona está realizando una tarea de manera competente. Es importante destacar que los criterios de desempeño considerados idóneos pueden variar según el contexto y las demandas específicas de cada trabajo. Los empleadores y las organizaciones suelen definir los criterios de las competencias requeridas para cada puesto en particular, teniendo en cuenta las habilidades y conocimientos. Gestión del Riesgo de Desastres: Según la Ley 29664 (2011), es un proceso cuya finalidad es intervenir durante las etapas de prevención, mitigación y el control de los elementos que intervienen en el riesgo, así como las acciones para una respuesta oportuna producida la emergencia, considerando las políticas de Estado particularmente las relacionadas con la asignación de recursos económicos para su implementación, explotación del medio ambiente de manera sustentable, asegurar el bienestar de la población y ocupación del territorio respetando los peligros a la cuales se encuentra expuesta.

- **Definición operacional**

Competencias laborales: Se midió a través de 3 dimensiones: Cognitiva, actitudinal y procedimental.

Gestión Integral de Riesgo de Desastres: La variable se evaluó utilizando 3 dimensiones: la gestión prospectiva, correctiva y reactiva.

- **Indicadores**

Según anexo 2, matriz de operacionalización de variables.

- **Escala de medición:** Escala ordinal modelo Likert

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Viene de la totalidad de personas que según el autor Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indica que esta posee características similares. De igual manera una población son todas las unidades que pertenecen a un campo particular de trabajo de investigación (Carrasco Diaz, 2019). Las gerencias, subgerencias y oficinas responsables de gestionar el riesgo de los distritos, son unidades orgánicas incorporadas dentro de la organización para implementar

los componentes, procesos y subprocesos de la GRD, en su respectiva jurisdicción. Para esta investigación está integrada por 115 personas que forman parte de los directivos, funcionarios y servidores de las respectivas gerencias, subgerencias y oficinas de GRD de los distritos de la mancomunidad Lima Este, tal como se observa en la tabla siguiente.

- **Criterio de inclusión:** Personas que laboran en la gerencia, subgerencia u oficina de manejo integral de la GRD.
- **Criterios de exclusión:** Personas que laboran en la gerencia, subgerencia u oficina de GRD, pero que no realizan tareas relacionadas a la GRD.

Tabla 2

Distribución de la Población que labora en las Gerencias, Subgerencias u Oficinas de GRD

N	Municipalidad	Población (N)
1	Municipalidad de Lurigancho-Chosica	08
2	Municipalidad de San Luis	11
3	Municipalidad de Santa Anita	12
4	Municipalidad El Agustino	10
5	Municipalidad La Molina	09
6	Municipalidad de Ate	15
7	Municipalidad de Surco	20
8	San Juan de Lurigancho	19
9	Municipalidad de Chaclacayo	11
Total		115

3.3.2 Muestra

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es una subpoblación de su población de interés, del cual se levantará información relevante y debe ser representativa, por lo que para este estudio estará integrada por 80 colaboradores entre directivos, funcionarios y

servidores de la Mancomunidad Lima Este, que conforman las gerencias, subgerencias u oficinas de GRD de los distritos de la mancomunidad Lima Este.

Figura 1

Fórmula utilizada para determinar la muestra

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{\varepsilon^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

Dónde:

N: Conformada por 115 colaboradores de ambos géneros que trabajan en la Oficina de GRD de la mancomunidad Lima este.

z: Valor para un nivel de confianza del 90%, se le asigna un valor de $z = 1.64$

p: Proporción de varones que laboran en la Oficina de GRD de la mancomunidad Lima este, $p = 0.8$ (determinado por observación directa).

q: Proporción de damas que laboran en la Oficina de GRD de la mancomunidad Lima este, $q = 0.2$, (determinado por observación directa)

ε : Margen de error se considera el valor de 5.2%

Supliendo se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.8 * 0.2 * 115}{0.052^2 * (115 - 1) + 1.96^2 * 0.8 * 0.2}$$

$$n = 80$$

Desarrollando la formula, se necesita un mínimo 80 colaboradores para tomar la encuesta para la investigación, y de acuerdo con ello, el factor de distribución es de $(fdm) = \frac{n}{N} = 0.69565217$, en base a ello se construye la siguiente tabla, permitiéndonos aplicar el muestreo por capas o estratificado.

Tabla 3*Distribución de la muestra*

N	Municipalidad	Muestra (n)
1	Municipalidad de Lurigancho-Chosica	06
2	Municipalidad de San Luis	08
3	Municipalidad de Santa Anita	12
4	Municipalidad El Agustino	07
5	Municipalidad La Molina	06
6	Municipalidad de Ate	10
7	Municipalidad de Surco	14
8	San Juan de Lurigancho	13
9	Municipalidad de Chaclacayo	08
Total		80

3.3.3 Muestreo

De la misma manera, de acuerdo con la muestra probabilística referida por los autores Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), también se espera seleccionar como muestra el universo compuesto por poblaciones, por lo que la población y la muestra se obtienen especificando los atributos y seleccionando aleatoriamente la unidad de muestreo, en ese sentido todo trabajador público de la mancomunidad Lima Este, estará considerado con la misma probabilidad de ser escogidos para la presente investigación.

3.3.4 Unidad de análisis

Estuvo compuesta por los directivos, funcionarios y servidores de la Mancomunidad Lima Este que trabajan en las oficinas de GRD.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó una encuesta virtual para la colección de información, desarrollada para establecer el principal pronóstico de impacto entre las variables de trabajo analizadas, las preguntas fueron enviadas a los directivos, funcionarios y servidores que laboran en las gerencias, subgerencias u oficinas de GRD, el instrumento fue un cuestionario compuesto por preguntas formuladas a partir de las preguntas generadas, que

posteriormente se tabularon para obtener los porcentajes que permitieron el análisis.

3.5 Procedimientos

El método utilizado fue, el Método Estadístico Descriptivo, que busca viabilizar la organización de la información a través de cuestionarios, de manera de extraer la credibilidad y fiabilidad de los resultados, incluyó la recolección de datos, proceso estadístico y prueba de hipótesis, después extraer conclusiones sobre los hallazgos más importantes. También se diseñarán tablas y gráficos estadísticos para representar valores porcentuales y tabulados en programas SPSS y Excel.

3.6 Métodos de análisis de datos

Valderrama y Santiago (2019) señalaron que el análisis estadístico se realizará mediante el software SPSS para gestionar y analizar los datos de manera más eficiente y apoyar los esfuerzos de investigación, al analizar las pruebas, es posible establecer si presentan una situación ideal o no.

Para el manejo de las variables cuantitativas en el trabajo analítico se utilizará el software SPSS, específicamente la función estadística descriptiva. Los resultados se mostrarán en forma de un cuadro de frecuencias con datos agrupados para garantizar una mayor accesibilidad. En última instancia, se emplearán procedimientos estadísticos para probar las hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Para Valderrama y Santiago (2019), el aspecto ético es muy importante durante todas las etapas de la investigación. Por ello la palabra moralidad tiene su origen en la palabra griega “ethikos”, “ethos” que significa carácter, por consiguiente, la moralidad debe verse reflejada en nuestras decisiones personales y el comportamiento social. Es importante destacar que Aristóteles asoció la moralidad con la toma de la acción correcta en el momento y lugar adecuados. Esta conexión entre la moralidad y la acción ética es un principio fundamental en la filosofía aristotélica, en ese sentido se respetará los requisitos exigidos por la universidad en lo que respecta a la originalidad, autenticidad, confiabilidad y objetividad.

En cuanto a los requisitos de la Universidad César Vallejo y los principios éticos mencionados, es positivo observar que se promueve un enfoque responsable y ético en la investigación académica. Estos principios contribuyen a garantizar la integridad y la calidad en el trabajo realizado.

IV. RESULTADOS

Variables

Tabla 4

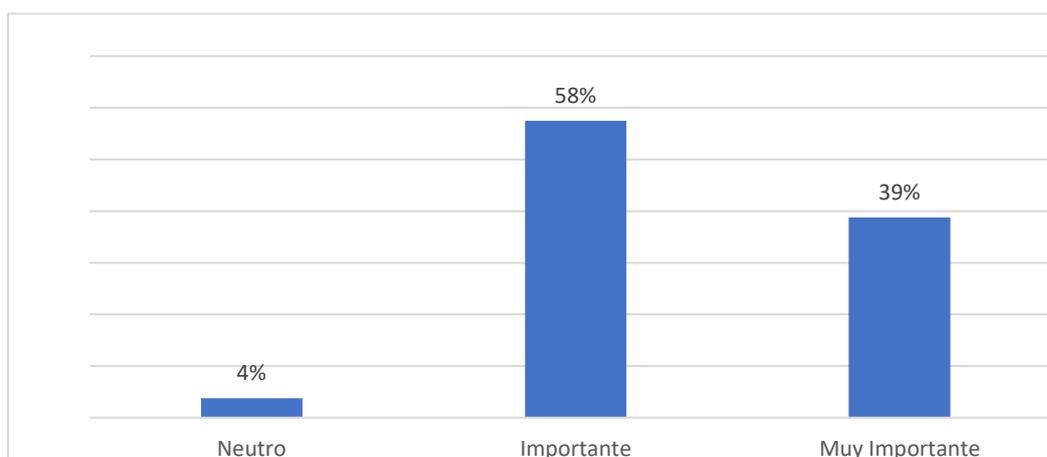
Frecuencias de la Primera Variable: Competencias Laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Neutro	3	4%
Importante	46	58%
Muy Importante	31	39%
Total	80	100%

En la tabla 4, se observó que, entre los encuestados, el 58% consideró como importante las competencias laborales de los funcionarios y servidores que laboran en el área de GRD y el 39% como muy importante, sin embargo, existe un 4% que no lo consideró como un factor relevante. Este resultado nos permite inferir, que el personal que labora en el área de GRD consideran que las competencias laborales son muy necesarias, ya que ellas abarcan el saber ser, el saber hacer y el saber conocer, lo que les permitirá implementar la gestión integral del riesgo ante desastres de manera eficiente en su jurisdicción. Estos resultados también se pueden observar en la figura siguiente.

Figura 2

Frecuencia porcentual de la primera variable: Competencia Laboral



Nota. *Elaboración propia*

Tabla 5

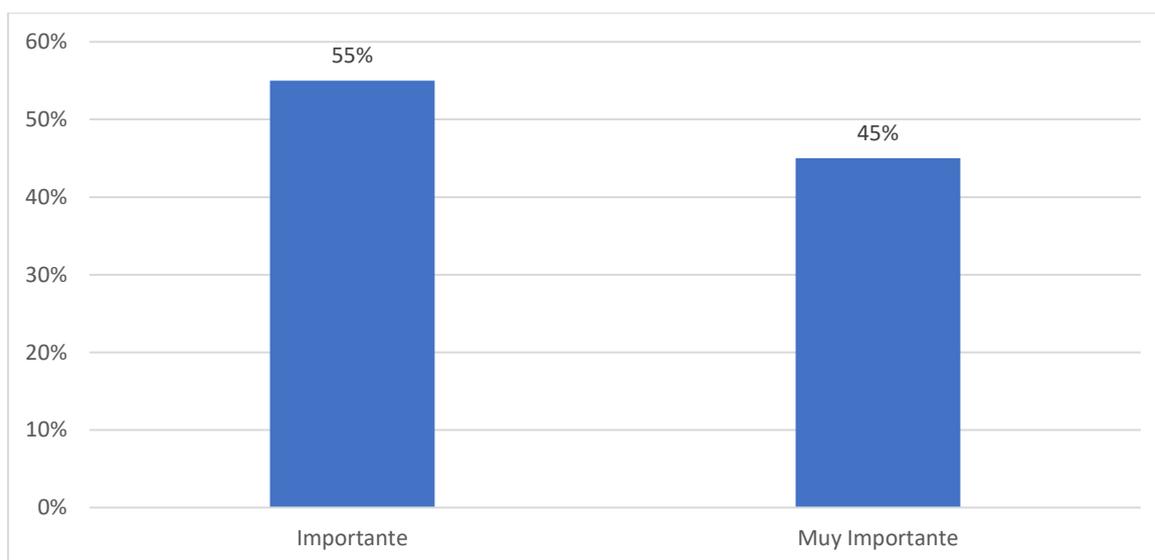
Frecuencias de la Variable: Gestión del Riesgo ante Desastres

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Importante	44	55%
Muy Importante	36	45%
Total	80	100%

En la tabla 5, se observó que para los funcionarios y servidores que laboran en el área de GRD de la Mancomunidad Lima Este, el 55% consideró esta variable como importante y el 45 % como muy importante, en esta encuesta los encuestados no consideraron las escalas de medición neutro, no importante y poco importante. Estos resultados nos permiten inferir que para los colaboradores que laboran en esta área, la implementación de la GRD en sus dimensiones consideradas es muy relevante para reducir el riesgo y salvar vidas en su jurisdicción, lo que contribuirá con una gestión integral del riesgo ante desastres. Estos resultados también se pueden observar en la figura siguiente.

Figura 3

Frecuencia Porcentual de las Segunda Variable: Gestión del Riesgo



Nota. *Elaboración propia*

DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

Tabla 6

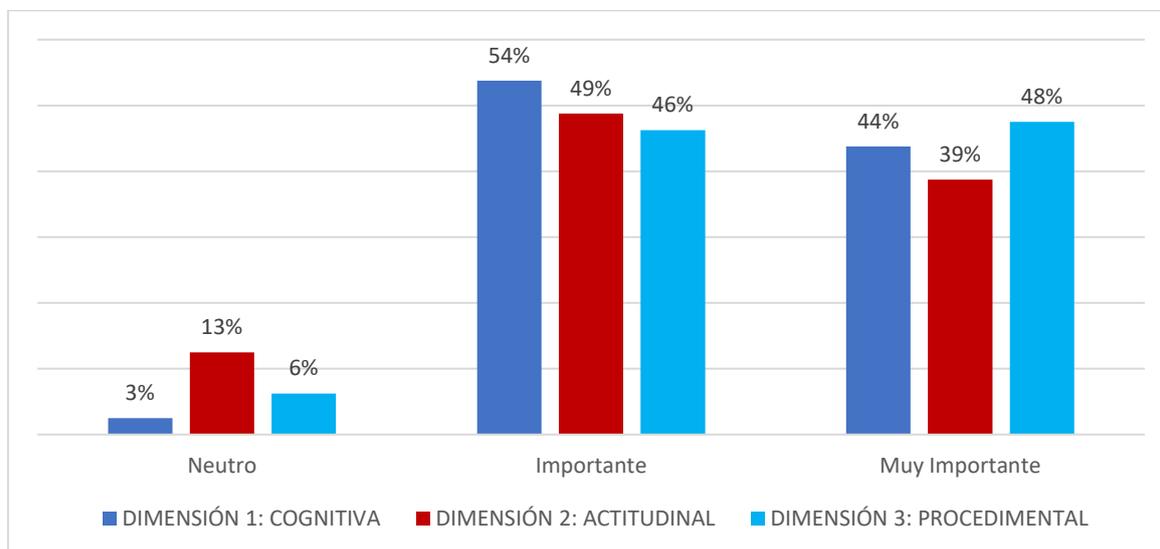
Frecuencias de las Dimensiones de la Primera Variable: Competencias Laborales

Niveles	DIMENSIÓN 1: COGNITIVA		DIMENSIÓN 2: ACTITUDINAL		DIMENSIÓN 3: PROCEDIMENTAL	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Neutro	2	2%	10	12%	5	6%
Importante	43	54%	39	49%	37	46%
Muy Importante	35	44%	31	39%	38	48%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

En la tabla 6 se observó que para los directivos, funcionarios y servidores que laboran en el área de GRD en los distritos que integran la Mancomunidad Lima Este, la dimensión cognitiva es considerada altamente relevante con un 98%, lo que evidencia la necesidad de que el personal posea los conocimientos, la capacitación permanente y la experiencia sobre todo para aquellos que tienen la responsabilidad de liderarla, así mismo en lo que respecta a la dimensión actitudinal también es considerada por parte del personal encuestado, como muy necesario representando un 88% lo que nos permite inferir que el comportamiento, el compromiso y la organización son esenciales para llevar a cabo los objetivos y tareas propuestos en la normativa del SINAGERD y en lo que respecta a la dimensión procedimental, es considerado por parte de los encuestados como muy necesario, representado el 94%, porcentaje que nos da a entender que no solamente es necesario contar con las competencias cognitivas y actitudinales sino de cómo llevarlos al territorio aplicando los lineamientos y normativa establecidos por las entidades técnico normativas y el ente rector, esta información también puede ser observada en figura siguiente.

Figura 4

*Frecuencias Porcentuales de las Dimensiones de la primera Variable:
Competencias Laborales*



Nota. *Elaboración propia*

Tabla 7

Frecuencias de las Dimensiones de la Segunda Variable: Gestión del Riesgo

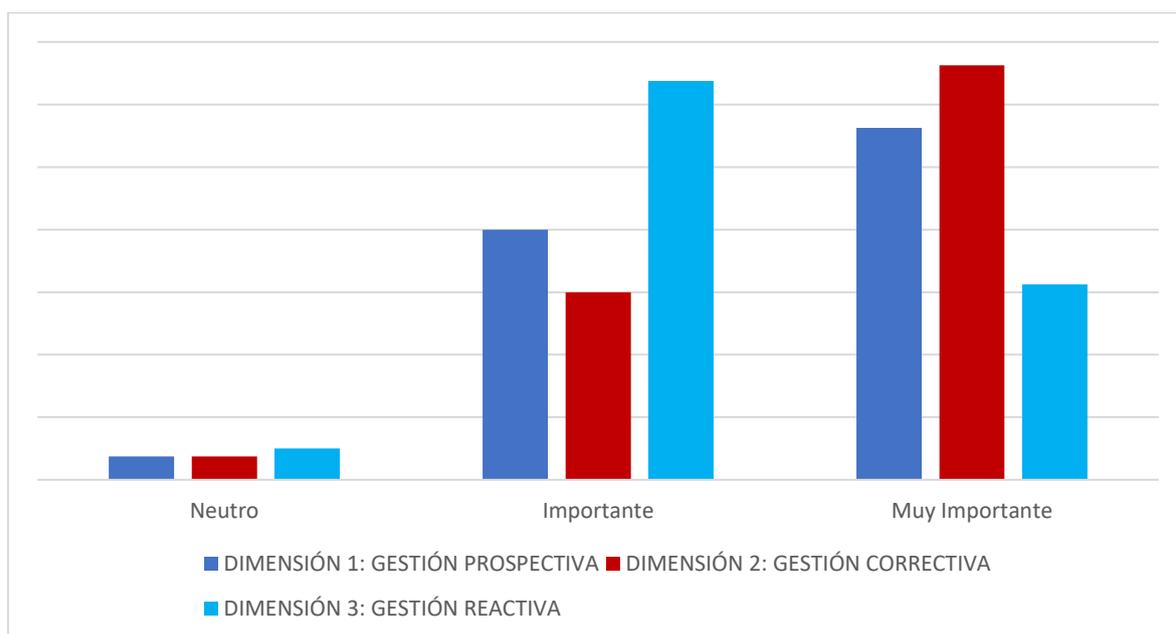
Niveles	DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PROSPECTIVA		DIMENSIÓN 2: GESTIÓN CORRECTIVA		DIMENSIÓN 3: GESTIÓN REACTIVA	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Neutro	3	4%	3	4%	4	5%
Importante	32	40%	24	30%	51	64%
Muy Importante	45	56%	53	66%	25	31%
Total	80	100%	80	100%	80	100%

En la tabla 7, se puede apreciar que las tres dimensiones son consideradas muy necesarias para una adecuada gestión integral del riesgo ante desastres, alcanzando cada una de ellas el 95% entre muy importante e importante, ahora bien cuando interpretamos los resultados de manera independiente y lineal, podemos apreciar que la gestión prospectiva y correctiva alcanzaron un porcentaje del 56% y 66% respectivamente como muy importante, lo que corrobora la necesidad del personal del área de GRD, de poseer un mayor conocimiento en

estas dimensiones, pues es justamente ahí en donde se encuentra la debilidad del sistema, en la gestión prospectiva y correctiva que son las menos implementadas, por lo tanto desarrollando conocimiento en esta área se lograría una gestión integral del riesgo de desastres.

Figura 5

Frecuencias Porcentuales de las Dimensiones de las Segunda Variable: Gestión del Riesgo



Nota. *Elaboración propia*

Prueba de Normalidad

Nos permite determinar si se usa una prueba paramétrica o no paramétrica, en la estadística paramétrica supone que la data se distribuye normalmente, en la estadística no paramétrica, los datos no se distribuyen normalmente.

Pruebas

Prueba de Kolmogorov: Si los datos observados son mayores a 50 ($n > 50$)

Prueba de Shapiro – Wilk: Si los datos observados son menores o iguales a 50 ($n \leq 50$)

Hipótesis a probar

Hipótesis Nula (Ho): La data se distribuyen normalmente

Hipótesis Alterna (Ha): La data no se distribuyen normalmente

Grado de significación $\alpha = 5\%$

Efectuado la prueba normalidad se tiene: de ambas variables

Tabla 8

Pruebas de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Riesgo	0.366	80	0.000
Competencia Laboral	0.349	80	0.000

Criterio de decisión

Como el p-valor o $\alpha - \text{sig} < 5\%$, se desestima la hipótesis nula y admitimos la hipótesis alterna, manifestando que la data no se distribuye normalmente, por lo tanto, en el presente trabajo se utiliza la prueba estadística de Rho de Spearman

Procesamiento de los Resultados de la encuesta

Antes de realizar el procesamiento de las encuestas es necesario calcular el indicador de Alpha de Cronbach para saber el grado de certidumbre de estas.

Alpha de Cronbach

Es una medida estadística diseñada por Lee Joseph Cronbach que en 1951 presentó la escala que mide la confiabilidad de las encuestas, permitiendo que el procesamiento sea confiable, siendo la escala la siguiente:

Tabla 9

Escala de Alpha de Cronbach

Escala de Alpha de Cronbach	
Rango	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja

Nota: *Elaboración Propia*

Los trabajos de tesis o de investigación aplicada es recomendable que el valor de Alpha de Cronbach tenga una magnitud de alta a muy alta con un valor superior a 0.70, para este estudio se tiene que el valor de la prueba es de 0.921, siendo de alta confiabilidad.

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	44

Por lo tanto, se procede a realizar el trabajo de estadística básica con los resultados de las encuestas y la estadística Inferencial para el contraste de las hipótesis, teniendo lo siguiente.

Hipótesis principal

Existe relación significativa entre competencias laborales y la gestión del riesgo de desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023.

- a. Formular la hipótesis nula (H0)

No existe relación significativa entre competencias laborales y la gestión del riesgo de desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023.

- b. Formular la hipótesis alternante (Ha)

Si existe relación significativa entre competencias laborales y la gestión del riesgo de desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023.

c. Fijar el nivel de significación (α)

Es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es $1\% \leq \alpha \leq 10\%$. Para que el caso del problema se usa un $\alpha = 5\%$.

d. Calcular la prueba estadística. Se usó la prueba estadística no Paramétrica de Rho de Spearman, cuya fórmula es la siguiente:

Figura 6

Formula Rho de Spearman:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Tabla 11

Correlaciones de la hipótesis general.

		Competencia Laboral	Gestión del Riesgo
Rho de Spearman	Competencia Laboral	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,865**
		N	80
	Gestión del Riesgo	Coefficiente de correlación	,865**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	80

e. Conclusión

Con un nivel de significación de $\alpha = 5\%$ se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, manifestando que “Existe relación significativa entre competencias laborales y la gestión del riesgo de desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”.

Hipótesis Secundarias

Hipótesis Especifica 1

Existe relación significativa entre competencias laborales y gestión prospectiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este.

a. Formular la hipótesis nula (H_0)

No existe relación significativa entre competencias laborales y gestión prospectiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este.

Si existe relación significativa entre competencias laborales y gestión correctiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este.

c. Fijar el nivel de significación (α)

Es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es $1\% \leq \alpha \leq 10\%$. Para este caso se usa un $\alpha = 5\%$.

d. Calcular la prueba estadística. Se usó la prueba estadística no Paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 13

Correlaciones hipótesis específica 2.

	Variables		Competencia Laboral	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN CORRECTIVA
Rho de Spearman	Competencia Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,620**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Dimensión 2: GESTIÓN CORRECTIVA	Coeficiente de correlación	,620**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

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

e. Toma de decisiones

Con un nivel de significación de $\alpha = 5\%$ se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, manifestando que “Existe relación significativa entre competencias laborales y gestión correctiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este”.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre competencias laborales y gestión reactiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este.

a. Hipótesis nula (H0)

No existe relación significativa entre competencias laborales y gestión reactiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este.

b. Hipótesis alternante (Ha)

Si existe relación significativa entre competencias laborales y gestión reactiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este.

c. Nivel de significación (α),

Es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo verdadera, su rango de variación es $1\% \leq \alpha \leq 10\%$, Para este caso se usa un $\alpha = 5\%$.

d. Calcular la prueba estadística. Se usó la prueba estadística no Paramétrica de Rho de Spearman.

Tabla 14

Correlaciones hipótesis específica 3.

		Competencia Laboral	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN REACTIVA
Rho de Spearman	Competencia Laboral	1.000	,327**
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	80
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN REACTIVA	,327**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003
		N	80

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

e. Toma de decisiones

Con un nivel de significación de $\alpha = 5\%$ se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna, concluyendo que “Existe relación significativa entre competencias laborales y gestión reactiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este”.

V. DISCUSIÓN

En lo que respecta al objetivo general de “Determinar la relación de las Competencias laborales con la Gestión del Riesgo de Desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023, para esta investigación se tuvo en consideración el marco teórico establecido por la OIT (2019), en la que considera que existen cuatro dimensiones con respecto a la capacidad laboral de los colaboradores en una organización: la competencia técnica que corresponde a la pericia en la realización de tareas dentro de una organización y que implica la capacidad de establecer soluciones a los problemas que ocurren, por otro lado la competencia metodológica que consiste en comprender los errores encontrados por los colaboradores frente a las actividades asignadas, en donde el papel del individuo es encontrar solución utilizando los procedimientos adecuados; la competencia social que implica posibilitar el trabajo conjunto en la que los roles de los actores sean colaborativos a través de la buena comunicación y el trabajo integrado, y por último la competencia participativa, que significa la plena participación en la dirección y organización de una institución; así mismo SERVIR (2016) define que, para que el Estado Peruano sea un Estado moderno, el servidor público requiere competencias y que estas deben de responder a las políticas de Estado, como planificación estratégica, uso de los recursos financieros por resultados, gestión por procesos, meritocracia, Estado al servicio del ciudadano, Estado eficiente y eficaz y que las competencias se deben sustentar en tres ejes básicos, vinculado a los resultados, vinculado a los servicios y por último vinculado a las relaciones.

En los resultados encontrados, se determinó que el 98% de los colaboradores encuestados entre directivos, funcionarios y servidores que laboran en las gerencias u oficinas que dirigen la GRD, consideraron como muy relevante la competencia laboral para una gestión integral del mismo, lo cual se observa en la tabla de frecuencia y dimensiones de la segunda variable “Gestión del Riesgo”, el 95% de los encuestados consideraron como muy relevantes las dimensiones prospectiva, correctiva y reactiva para la adecuada implementación de la GRD en el territorio.

Los resultados concuerdan con el artículo de investigación realizado por Olu et al. (2018), cuyo finalidad fue implementar el componente de fortalecimiento de capacidades sobre el manejo integral del riesgo ante desastres para el sector salud, producto de la investigación se presentaron las competencias identificadas que fueron 14 competencias básicas y 45 sub – competencias, todas agrupadas en seis áreas temáticas: Introducción a la GRD, eficacia operativa, liderazgo efectivo, preparación y reducción del riesgo, respuesta de emergencias y recuperación y se concluyó como las habilidades y el conocimiento que los trabajadores de la salud africanos deberían de poseer para participar de manera efectiva en las actividades de la GRD en salud.

Los antecedentes y su concordancia con la presente investigación, evidencian que existe relación significativa entre competencias laborales y la gestión del riesgo de desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”, ya que para una gestión integral del riesgo, se requieren competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales para implementar el objetivo nacional estipulado en el Plan Nacional de GRD “reducir la alta fragilidad de la población y sus medios de subsistencia ante los desastres”.

Con respecto al objetivo específico 1 “Determinar la relación de las Competencias laborales en la Gestión Prospectiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023, en base a ello se analizó lo manifestado por Alles (2016), el cual manifiesta que las competencias se traducen en comportamientos que conducen a un desempeño eficiente en el trabajo y que estas no solo se limitan a las habilidades técnicas o conocimientos, sino que también abarcan aspectos de la personalidad que intervienen en el comportamiento laboral y que esto implica que las competencias no solo se centran en el saber hacer, sino también en cómo se comporta y como utiliza sus habilidades en un contexto laboral determinado.

En los resultados hallados en la presente investigación con respecto a la variable competencia laborales, se observó que el 58% de los funcionarios y servidores que laboran en la Mancomunidad Lima Este, consideró como muy importante las competencias laborales y el 39 % como importante, sin embargo existe un 4% que no lo considera, así mismo en lo que respecta a la dimensión Gestión Prospectiva de la variable GRD, consideran como muy necesarias

alcanzando un porcentaje del 96%, en este análisis se considera a las competencias laborales como un requisito imprescindible para hacer efectiva la Gestión Prospectiva para una eficaz Gestión del Riego de Desastres en su respectiva jurisdicción, particularmente para aquel directivo que ejerce el liderazgo en la respectiva área. Los resultados también coinciden con lo obtenido por Chavárry & Vasquéz (2018) quienes concluyeron que existe una vinculación positiva entre las competencias para el trabajo y la eficiencia en el servicio, esto significa que cuando los trabajadores poseen los conocimientos, las habilidades, y las actitudes necesarias para desempeñar una función, se incrementa la calidad del servicio que brindan, estas competencias laborales permiten a los trabajadores alcanzar los objetivos establecidos y satisfacer las necesidades de los clientes tanto externos como internos.

Los antecedentes y sus coincidencias con la presente investigación confirman la hipótesis con un nivel de significación de $\alpha = 5\%$ rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna “Si existe relación significativa entre competencias laborales y gestión prospectiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023.”

Con respecto al Objetivo específico 2 “Determinar la relación de las Competencias laborales con la Gestión Correctiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”. En base a ello se analizó lo manifestado por Howard Gardner, citado por Gutiérrez (2016), en donde manifiesta que las competencias implican la capacidad o disposición de una persona para resolver problemas reales y generar nuevos conocimientos, esto basado en la intersección de tres elementos: el individuo con sus habilidades, destrezas y técnicas, la especialidad con el conocimiento adquirido y el contexto que requiere soluciones a la problemática existente.

En los resultados encontrados, con respecto a la variable competencia laborales, según la tabla 6, se puede observar que para los directivos, funcionarios y servidores tanto la dimensión cognitiva, actitudinal y procedimental lo consideran altamente relevante representando un 98%, 98% y 94% respectivamente, así mismo con respecto a la dimensión “Gestión Correctiva” de la variable Gestión del Riesgo lo consideran muy importante alcanzado un porcentaje del 96%, en este

análisis se considera a las competencias laborales como un requisito para hacer efectiva la Gestión Correctiva para una eficaz Gestión del Riego de Desastres en su respectiva jurisdicción, particularmente para aquel que ejerce el liderazgo en la respectiva área.

Los resultados coinciden con lo obtenido por Sánchez (2018), concluyendo que existe una relación positiva entre competencias profesionales y el desempeño en el trabajo de los gestores públicos del órgano encargado del control migratorio de Tacna, tal como se evidenció en los resultados Chi-cuadrado de Pearson, de acuerdo al p valor=0.000, así mismo coincide por lo obtenido por Álvarez (2021) en donde concluye que los colaboradores del área de manejo de riesgos de desastres del Ministerio de Educación, son un actor clave para la implementación del manejo integral de la GRD en el sector.

Los antecedentes y sus coincidencias con la presente investigación confirman la hipótesis con un nivel de significación de $\alpha = 5\%$, rechazando la hipótesis nula y admitiéndose la hipótesis alterna, “Si existe relación significativa entre competencias laborales y gestión correctiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este.”

Con respecto al Objetivo específico 3 “Determinar la relación de las Competencias laborales con la Gestión Reactiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”. En base a ello se analizó lo manifestado por el catálogo de perfiles ocupacionales del Ministerio de Trabajo (2014) en donde conceptualiza la competencia laboral como la suma de capacidades que un colaborador puede utilizar de manera efectiva para desempeñar una función específica y que estas capacidades se refiere a la base de información y comprensión que debe de poseer sobre un determinado campo o área, también las destrezas y competencias prácticas que debe de poseer para realizar eficientemente las tareas del puesto y las disposiciones y comportamiento que la persona muestra en su desempeño laboral.

En los resultados hallados, con respecto a la variable competencia laborales podemos observar que para los funcionarios y servidores que laboran en el área de GRD de los distritos que integran la Mancomunidad Lima Este, la dimensión cognitiva es considerada altamente relevante con un 97%, lo que evidencia la

necesidad de que el personal posea los conocimientos, la capacitación permanente y la experiencia sobre todo para aquellos que tienen la responsabilidad de liderarla, así mismo en lo que respecta a la dimensión actitudinal también es considerada por parte del personal encuestado, como muy necesario representando un 88%, lo que nos permite inferir que el comportamiento, el compromiso y la organización son esenciales para llevar a cabo los objetivos y tareas propuestos en la normativa del SINAGERD y en lo que respecta a la dimensión procedimental es considerado por parte de los encuestados como muy necesario, representado el 94%, porcentaje que nos da a entender que no solamente es necesario contar con las competencias cognitivas y actitudinales sino de cómo llevarlos al territorio aplicando los lineamientos y normativa establecidos por las entidades técnico normativa y el ente rector.

Los resultados coinciden con lo obtenido por Malla et al. (2020) en donde su investigación tuvo dos objetivos, el primero de ellos determinar si el conocimiento de los empleados gubernamentales a nivel local, asegura una respuesta eficaz en el momento del desastre y cuáles son las brechas para el desarrollo efectivo de las competencias de respuesta a desastres de las autoridades locales, en esta investigación se concluyó que la operación de respuesta depende de las competencias y también se determinó de que el conocimiento y la preparación para la actuación frente a los desastres es insuficiente y que esta no garantiza la eficacia de la respuesta.

Los antecedentes y sus coincidencias confirman la hipótesis con un nivel de significación de $\alpha = 5\%$, rechazando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna “Si existe relación significativa entre competencias laborales y la gestión reactiva en directivos de la Mancomunidad Lima Este.”

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Existe una relación significativa entre competencias laborales y la Gestión del Riesgo de Desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”, lo cual nos lleva a inferir que poseer las competencias laborales adecuadas permitirá aplicar y ejecutar la GRD en su jurisdicción, de acuerdo con los lineamientos establecidos por las entidades técnicas normativas.

Segunda:

Existe una relación significativa entre competencias laborales y la gestión prospectiva en la GRD en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”. precisando que, si los directivos, funcionarios y servidores poseen las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales, les permitirá implementar con éxito la Gestión Prospectiva lo cual contribuirá a una gestión integral de riesgos y desastres en su territorio.

Tercera:

Existe una relación significativa entre competencias laborales y gestión correctiva en la Gestión del Riesgo de Desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”, lo que nos lleva a inferir que cuando los directivos, funcionarios y servidores, poseen las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales, les permitirá implementar la Gestión Correctiva, lo cual contribuirá a una gestión integral de riesgos y desastres en su territorio.

Cuarta:

Existe una relación significativa entre competencias laborales y la gestión reactiva en la GRD en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”, lo que nos lleva a inferir que cuando los directivos, funcionarios y servidores, poseen las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales, les permitirá implementar la Gestión Reactiva, lo cual contribuirá a la gestión integral del riesgos y desastres en su territorio.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Al existir una relación significativa entre competencias laborales y gestión del riesgo de desastres; los directivos, funcionarios y servidores deben de poseer las competencias laborales actitudinales, cognitivas y procedimentales para implementar la gestión prospectiva, correctiva y reactiva en su territorio, de acuerdo con los lineamientos establecidos por las entidades técnico-normativas y el ente rector.

Segunda:

Al existir una relación significativa entre competencias laborales y la gestión prospectiva, los directivos, funcionarios y servidores deben de poseer las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales, para implementar la Gestión Prospectiva en su territorio.

Tercera:

Al existir una relación significativa entre competencias laborales y la gestión correctiva, los directivos, funcionarios y servidores deben de poseer las competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, para implementar la Gestión Correctiva en su territorio.

Cuarta:

Al existe una relación significativa entre competencias laborales y la gestión reactiva, los directivos, funcionarios y servidores, deben de poseer las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales para implementar la Gestión Reactiva.

Quinta:

Que el Ministerio de Trabajo en coordinación con las entidades técnico-normativas (INDECI y CENEPRED), elaboren el perfil del funcionario y servidor para el puesto de Gerente, subgerente o jefe de la Oficina de GRD, así como para el personal de especialistas y analistas en GRD, de esa manera limitar la designación de personal sin las competencias indicadas, teniendo en consideración que las Competencias laborales se relacionan significativamente con la Gestión del Riesgo de Desastres.

Sexta:

Que el Ministerio de Trabajo en coordinación con las entidades técnico-normativas (INDECI y CENEPRED), determinen las competencias para el cargo de gerente, subgerente o jefe de la Oficina de GRD, así como de los colaboradores que trabajarían en esta área, teniendo en consideración que las Competencias laborales se relacionan significativamente con la Gestión del Riesgo de Desastres.

Séptima:

Que las municipalidades que integran la Mancomunidad Lima este, desarrollen un plan de mejora para el personal que labora en el área de GRD, que incluya la determinación de las competencias, la evaluación de desempeño, programas de capacitación y que estas se encuentren alineadas a la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad, considerando, que las Competencias laborales se relacionan significativamente con la Gestión del Riesgo de Desastres.

REFERENCIAS

- Agencia de las ONU para los Refugiados. (2023). Los peores desastres naturales del siglo XXI. Obtenido de <https://eacnur.org/es/actualidad/noticias/emergencias/los-peores-desastres-naturales-del-siglo-xxi>
- Alcántara-Ayala, I., Garza Salinas, M., López García, A., Magaña Rueda, V., Oropeza Orozco, O., Puente Aguilar, S., Rodríguez Velázquez, D., Lucatello, S., Ruiz Rivera, N., Tena Núñez, R., Urzúa Venegas, M., & Vázquez Rangel, G. (2019). Gestión Integral de Riesgo de Desastres en México: reflexiones, retos y propuestas de transformación de la política pública desde la academia. *Investigaciones Geográficas*, (98). <https://doi.org/10.14350/rig.59784>
- Alles, M. (2015). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Argentina: Granica S.A. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/412377187/Gestion-Por-Competencias>
- Alvarez Gutierrez, S. A. (2021). Formación especializada y desarrollo de capacidades en profesionales de gestión del riesgo de desastres del Ministerio de Educación. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69839>
- Asamblea General - Enlaces Rápidos. (11 de diciembre de 1987). Biblioteca - Resoluciones aprobadas por la Asamblea General durante el 42° periodo de sesiones. Obtenido de <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/520/88/IMG/NR052088.pdf?OpenElement>

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 093-2016-SERVIR-PE. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3585024/Diccionario%20de%20Competencias%20Transversales%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

Blanco, A. (2016). Desarrollo y Evaluación de Competencias en Educación Superior. Narcea S.A. Obtenido de <https://es.scribd.com/read/330733242/Desarrollo-y-evaluacion-de-competencias-en-Educacion-Superior>

Buendía Gamarra, U. (2023). Manejo de crisis y su impacto en la toma de decisiones ante desastres de origen natural en la región de Lima. Periodo: 2018 - 2020. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ISIL_1a34267e9b40fab64a4192181cf8526b

Carrasco Diaz, S. (2019). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. En ICB Research Reports (Número 9). EDITORIAL SAN MARCOS E I R LTDA.

Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres - CENEPRED. (2021). Encuesta Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - ENAGERD 2021. Obtenido de https://dimse.cenepred.gob.pe/src/informes_grd/INFORME_RESULTADOS_ENAGERD_2021.pdf

Charria Ortiz, V. H., Sarsosa Prowesk, K. V., Uribe Rodriguez, A. F., López Lesmes, C. N., & Arenas Ortiz, F. (2011). Psicología desde el Caribe. Obtenido de Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo de Colombia: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-

417X2011000200007#:~:text=Levy%2DLeboyer%20(1997)%20se%C3%B1ala,eficaces%20para%20una%20situaci%C3%B3n%20dada.

Chávarry Torres, D. J., & Vásquez Bulnes, L. M. (2018). Las competencias laborales y su relación con la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo - 2018. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34869>

Cláudio Queiroz, S. A. (2008). AS COMPETÊNCIAS DAS PESSOAS Potencializando seus Talentos. São Paulo: DVS Editora. Obtenido de <https://es.scribd.com/read/405782036/As-Competencias-das-Pessoas-Potencializando-seus-Talentos#>

Conferencia Mundial sobre las Reducción de los Desastres. (2005). Marco de Acción de Hyogo para 2005 - 2015. Kobe. Obtenido de <https://www.eird.org/cdmah/contenido/hyogo-framework-spanish.pdf>

Coppola, D. (2011). Introduction to International Disaster Management. USA. Obtenido de <https://es.scribd.com/read/282542747/Introduction-to-International-Disaster-Management>

FAO (Ed.). (2008). Disaster risk management systems analysis: A guide book. Food and Agriculture Organization of the United Nations. https://www.unisdr.org/files/3769_ai504e00.pdf

Gabriunas, I. L. O. P. (2006). Competencias para el liderazgo gerencial. In Investigación en Administración en América Latina: Evolución y resultados (pp. 357-376). Universidad Nacional de Colombia. obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=N1I2My4B7h8C&oi=fnd&pg=PA357&dq=competencias+para+un+liderazgo+gerencial&ots=KQycChNziu&>

sig=CWjK8DAmvKF8bpC1QSaDqFh6ldg#v=onepage&q=competencias%20para%20un%20liderazgo%20gerencial&f=false

Goniewicz, K., & Goniewicz, M. (2020). Disaster Preparedness and Professional Competence Among Healthcare Providers: Pilot Study Results. *Sustainability*, 12(12), 4931. <https://doi.org/10.3390/su12124931>

Gunasekera, R. (2018, julio 23). Los desastres son la consecuencia de una mala gestión de la vulnerabilidad y el riesgo [2018]. PuntoEdu PUCP. <https://puntoedu.pucp.edu.pe/voces-pucp/los-desastres-son-la-consecuencia-de-una-mala-gestion-de-la-vulnerabilidad-y-el-riesgo/>

Gutiérrez Tobar, E. (2016). *Competencias Gerenciales: Habilidades, conocimientos y aptitudes (segunda edición ed.)*. Colombia: Ecoe Ediciones Ltda. Obtenido de <https://es.scribd.com/read/597071684/Competencias-gerenciales-2da-edicion#>

Hernández Sampieri Roberto. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Obtenido de <https://www.libreria-universomedico.com/products/hernandez-sampieri-metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativas-cualitativas-y-mixtas-1a-ed-2018>

Instituto Geofísico del Perú. (noviembre de 2022). Análisis y evaluación de los patrones de sismicidad y escenarios sísmicos en borde occidental del Perú. Obtenido de Informe Técnico N° 004-2020/IGP: https://sigrid.cenepred.gob.pe/sigridv3/storage/biblioteca//11865_analisis-y-evaluacion-de-los-patrones-de-sismicidad-y-escenarios-sismicos-en-el-borde-occidental-del-peru-informe-tecnico-no004-2020igp.pdf

Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI). (2022). *Compendio Estadístico - Gestión Reactiva 2022*. Lima. Obtenido de

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3889167/Compendio%20web%20comprimido-2022.pdf.pdf?v=1669820084>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (17 de enero de 2023). Plataforma digital única del Estado Peruano. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/inei/noticias/689179-poblacion-de-lima-metropolitana-supera-los-10-millones-151-mil-habitantes>

Keipi, K., & Mora-Castro, S. (2005). Gestión de riesgo de amenazas naturales en proyectos de desarrollo: Lista de preguntas de verificación («Checklist») | Publications.

[https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Gesti%C3%B3n-de-riesgo-de-amenazas-naturales-en-proyectos-de-desarrollo-Lista-de-preguntas-de-verificaci%C3%B3n-\(Checklist\).pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/viewer/Gesti%C3%B3n-de-riesgo-de-amenazas-naturales-en-proyectos-de-desarrollo-Lista-de-preguntas-de-verificaci%C3%B3n-(Checklist).pdf)

Kuroiwa Horiuchi, J. (2019). Gestión del Riesgo de Desastres en el Siglo XXI (Primera edición ed.). Lima: NSG SAC.

León, A. L., Restrepo, Y. L., & Sánchez, K. (2022). Importancia de las competencias laborales como generadores de productividad en las empresas colombianas. Obtenido de Fundación Universitaria del Área Andina: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4528/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Malla, S. B., Dahal, R. K., & Hasegawa, S. (2020). Analyzing the disaster response competency of the local government official and the elected representative in Nepal. *Geoenvironmental Disasters*, 7(1), 15.
<https://doi.org/10.1186/s40677-020-00153-z>

Mariño Tenio, B. R. (2018). Gestión de Riesgos de Desastres Naturales en la Ciudad de Lima, 2017. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/13979/Mari%C3%B1o_TBR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Catálogo Nacional de Perfiles Ocupacionales (Cualificaciones), (2014)
https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/direcnormalizacion/catalogo/Catalogo_Nacional_Perfiles_Ocupacionales_ver.2014.pdf

Miranda, M.. (2005). Aprendizaje Técnico en un Enfoque de Competencias Laborales. *Pensamiento Educativo, Revista De Investigación Latinoamericana (PEL)*, 36(1), 233–246. Recuperado a partir de <https://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/26449>

Naciones Unidas. (2020). Noticias ONU - Mirada global Historias Humanas. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2020/01/1467501>

Navarro Albán, L. A., Vega Gomez, K. P., Luján Johnson, G., & Lopez Cordova, D. E. (julio de 2022). *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinaria*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.vxix.xxx

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). Marco de Sendai para las Reducción del Riesgo de Desastres 2015 - 2030. Obtenido de https://www.unisdr.org/files/43291_spanishsendaiframeworkfordisasterri.pdf

Oficina de Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, Marco de Acción para la implementación de la Estrategia Internacional para la Reducción de los Desastres (EIRD), (2001)
https://eird.org/esp/acerca-eird/marco-accion-esp.htm#p1_1

Olu, O., Usman, A., Kalambay, K., Anyangwe, S., Voyi, K., Orach, C. G., Azazh, A., Mapatano, M. A., Nsenga, N., Manga, L., Woldetsadik, S., Nguessan, F., & Benson, A. (2018). What should the African health workforce know about

disasters? Proposed competencies for strengthening public health disaster risk management education in Africa. *BMC Medical Education*, 18(1), 60. <https://doi.org/10.1186/s12909-018-1163-9>

ONU. (2023). La ONU y la Gestión del Riesgo de Desastres | UN-SPIDER Knowledge Portal. <https://www.un-spider.org/es/riesgos-y-desastres/ONU-y-gesti%C3%B3n-del-riesgo-de-desastres#no-back>

Organización Panamericana de Salud. (1990). El Decenio Internacional para la Reducción de los Desastres Naturales. Obtenido de <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/16777/v108n3p260.pdf?sequence=1&isAI>

Orozco Restrepo, G., & Guevara Arévalo, O. (2011). *Gestión Integrada del Riesgo de Desastres*. Medellín, Colombia. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/448683189/Gestion-Integrada-del-Riesgo-de-Desastres>

Ortega Minaya, J. D. (2022). *Conocimientos del personal de enfermería en la gestión de riesgos de desastres*. Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/12259>

Panduro Casique, W. O. (2022). *Implementación de la gestión del riesgo de desastres en la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas 2021*. Tesis de maestría, Universidad Continental. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12204>

Presidencia del Consejo de Ministros. (28 de mayo de 2019). *Plan de Contingencia Nacional ante sismo de gran magnitud seguido de Tsunami frente a la Costa central del Perú*. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/277907-187-2019-pcm>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres al 2050. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1862231/Pol%C3%ADtica%20nacional%20de%20gesti%C3%B3n%20del%20riesgo%20de%20desastres%20al%202050.pdf.pdf?v=1619822381>

Presidencia del Consejo de Ministros. (Mayo de 2014). Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - PLANAGERD 2014 - 2021. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/178763/PLANAGERD.pdf>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). Plan Nacional de Gestión del Riesgos de Desastres PLANAGERD 2022 - 2030. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/indeci/informes-publicaciones/3466692-plan-nacional-de-gestion-de-gestion-del-riesgo-de-desastres-planagerd-2022-2030>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2011). Ley N° 29664 Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2428696/Ley%20N%C2%B0%2029664%20Ley%20de%20Creaci%C3%B3n%20del%20SINAGERD%20%28Nov%202021%29.pdf.pdf?v=1637060644>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2011). (s.f.). Reglamento de la Ley N° 29664. Obtenido de <https://www.geoidep.gob.pe/images/descargas/DS-048-2011-PCM.pdf>

Paton, D., Johnston, D., & Rovins, J. (2017). Disaster Resilience: An integrated approach (2nd Ed).

Ramirez-Torres, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empre-sarial: una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1), E0019
<https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>

Rivas Navarro, M. (2008). Procesos Cognitivos y aprendizaje significativo. Obtenido de
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4809/Procesos%20cognitivos%20y%20aprendizaje%20significativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roman Santiago, M. R., & Cardenas Areche, M. A. (2019). Competencias Laborales y Ejecución Presupuestal en el Gobierno Regional de Huancavelica-Periodo-2019. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica. Repositorio institucional. Obtenido de
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6322c34-1f4e-484f-b9f0-8ad985aab7ff/content>

Sánchez Campos, J. A. (2018). Competencias Profesionales Y El Desempeño Laboral De Los Gestores Públicos En La Superintendencia Nacional De Migraciones – Tacna, 2018. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. Obtenido de
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34827>

SINIA. (2021). Política nacional de gestión del riesgo de desastres al 2050 [Text]. Sistema Nacional de Información Ambiental.
<https://sinia.minam.gob.pe/documentos/politica-nacional-gestion-riesgo-desastres-2050>

Solano Ortiz, M. A. (2019). Factores condicionantes en los gobiernos locales en la reconstrucción post FEN costero y su influencia en la gestión del riesgo de desastres de la provincia de Trujillo, periodo 2018 – 2021.

- Soriano Torres, L. E., & Robles Salguero, R. E. (2020). Evaluación social de las competencias de gestión de riesgos de un municipio en Ecuador. *RECIMUNDO*, 4(4), 411-433. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(4\).octubre.2020.411-433](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(4).octubre.2020.411-433)
- Taskiran, G., & Baykal, U. (2019). Nurses' disaster preparedness and core competencies in Turkey: A descriptive correlational design. *International Nursing Review*, 66(2), 165-175. <https://doi.org/10.1111/inr.12501>
- Tierney, K. (2014). *The Social Roots of Risk: producing disasters, promoting resilience*. USA. Obtenido de <https://es.scribd.com/read/348519671/The-Social-Roots-of-Risk-Producing-Disasters-Promoting-Resilience>
- Tobón Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá. Obtenido de <https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf>
- Uhm, D., Jung, G., Yun, Y., Lee, Y., & Lim, C. (2019). Factors Affecting the Disaster Response Competency of Emergency Medical Technicians in South Korea. *Asian Nursing Research*, 13(4), 264-269. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2019.09.005>
- Vargas Guzmán, F. J. (2022). *Modelo de gestión de riesgo para mejorar la capacidad de respuesta frente a desastres*, Dirección Regional de Salud San Martín—2021. tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79102>
- Vicente Santiváñez L. (2012). *Diseño curricular a partir de competencias*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Obtenido de

<https://es.scribd.com/read/315137389/Diseno-curricular-a-partir-de-competencias#>

Vicuña Astuhuaman, C. (2021). Gestión del riesgo de desastres y competencias profesionales del batallón de ingeniería de construcción N° 1 de Jazán, Bongará. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional. Obtenido de Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59588>

Watanabe, M. (2015). Gestión del riesgo de desastres en ciudades de América Latina. <http://bvpad.indeci.gob.pe/doc/pdf/esp/doc2564/doc2564-contenido.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de las variables

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
COMPETENCIAS LABORALES	De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo con criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente ¹ .	Se define operacionalmente como el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer o cumplir con una responsabilidad tomando en cuenta las actitudes y procedimientos establecidos para tal fin.	COGNITIVAS	Conocimiento	1, 3, 6	Escala Ordinal Tipo Likert
				Capacitación	5	
				Experiencia	2,4,7	
			ACTITUDINAL	Comportamiento	11,12	
				Compromiso	9, 10,13	
				Organización	8	
			PROCEDIMENTALES	Normativa	14,16,18,19	
				Liderazgo	15,17	
GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	La Gestión del Riesgo de Desastres es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores de riesgo de desastre en la sociedad, así como la adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastre, considerando las políticas nacionales con especial énfasis en aquellas relativas a materia económica, ambiental, de seguridad, defensa nacional y territorial de manera sostenible ² .	Se define operacionalmente las acciones que se realizan principalmente en el territorio con la finalidad de generar conocimiento de los peligros existentes en la población, permitiendo así construir una cultura de prevención, que permita tener población protegida ante la ocurrencia de emergencias o desastres.	GESTIÓN PROSPECTIVA	Conocimiento del riesgo	1,2,3	Escala Ordinal Tipo Likert
				Ordenamiento Territorial	4,5,6	
				Inversiones de desarrollo	7,8	
			GESTIÓN CORRECTIVA	Medidas estructurales	9,11	
				Medidas no estructurales	10	
			GESTIÓN REACTIVA	Organización	12,13,15,16	
				Atención a la población	14,17,18,19,20	
				Restablecimientos de servicios públicos	21,22,23,24	

¹ Miranda, Martín. "Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor).

² Ley N° 29664, Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario “Competencias laborales”

Estimado funcionario y servidor de la Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres, la presente encuesta tiene por finalidad medir de qué manera las Competencias Laborales que usted posee facilita y permite cumplir con las funciones asignadas al puesto que usted desempeña con el fin de proponer mejoras continuas al Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo con el siguiente ejemplo: No importante (1), Poco Importante (2), Neutro (3), Importante (4) y Muy Importante (5).

PREGUNTAS						
VARIABLE 1: COMPETENCIAS LABORALES		Alternativas				
	Preguntas	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: COGNITIVAS						
1	Los funcionarios y servidores que laboran en las gerencias u oficinas de la Gestión del Riesgo de Desastres deben tener estudios superiores o de posgrado para una adecuada gestión.					
2	Considera que la experiencia para el cargo en la gerencia u oficina de Gestión del Riesgo de Desastres fortalece la gestión.					
3	El funcionario o servidor de la Gerencia u Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres, debe poseer un nivel medio de conocimiento en planificación estratégica.					
4	El manejo de las emergencias y desastres del funcionario que ocupa el cargo de Gerente u jefe de la Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres requiere conocimiento y experiencia					
5	La capacitación en planificación estratégica ayuda en la formulación de los planes de Gestión del Riesgo de Desastres.					
6	El conocimiento en gestión del riesgo de desastres es importante para el desarrollo de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana.					
7	El desempeño de los funcionarios del Grupos de Trabajo para la GRD muestra conocimiento y experiencia en gestión.					
DIMENSIÓN 2: ACTITUDINAL						
8	Realiza trabajo en equipo con los funcionarios de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana.					
9	Toma con responsabilidad el trabajo de implementación de gestión del riesgo de desastres en la mancomunidad Este de Lima Metropolitana.					
10	El trabajo que realizan los funcionarios de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana en temas relacionados a la Gestión del Riesgo de Desastres es confiable					

	Preguntas	Alternativas				
		1	2	3	4	5
11	Observa vocación de trabajo para desarrollar acciones de Gestión del Riesgo de Desastres					
12	Considera que debe existir aptitud para trabajar en el tema de gestión del riesgo de Desastres					
13	Demuestra buena actitud en las funciones asignadas en gestión del Riesgo de Desastres.					
	DIMENSIÓN 3: PROCEDIMENTALES					
14	La Entidad cumple con los procedimientos establecidos por el ente Rector del SINAGERD					
15	El liderazgo en los directivos juega un rol esencial en la Gestión del Riesgo de Desastres.					
16	El manejo de las emergencias y desastres se realiza considerando los procedimientos establecidos por las entidades técnicas del SINAGERD					
17	Como considera el binomio conocimientos en Gestión del Riesgo de Desastres y Experiencia en manejo de Emergencias para la toma de decisiones.					
18	Conoce las normas que establecen los roles en el marco del SINAGERD.					
19	Cumple los procedimientos establecidos para el cargo de responsable de gestión del riesgo de desastres.					

Cuestionario “Gestión del riesgo de desastres”

Estimado funcionario integrante de la Gerencia de Gestión del Riesgo Desastres de su distrito, la presente encuesta tiene por finalidad determinar el nivel de implementación de los componentes y procesos de la Gestión del Riesgo de Desastres a través de los instrumentos de gestión y planificación establecidos por la Ley N° 29664 y su reglamento, con el fin de proponer mejoras.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo con el siguiente ejemplo: No importante (1), Poco Importante (2), Neutro (3), Importante (4) y Muy Importante (5).

PREGUNTAS						
VARIABLE 2: GESTIÓN DEL RIESGO		Alternativas				
	Preguntas	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN PROSPECTIVA						
Proceso de Estimación						
1	El conocimiento de peligros o amenazas es importante en la mancomunidad Lima Este					
2	El análisis de las vulnerabilidades permite un desarrollo sostenible en la mancomunidad Lima Este					
3	La determinación de los niveles de riesgo es una herramienta en la mancomunidad Lima Este.					
4	Los Directivos de la mancomunidad Lima Este Prioriza la Estimación del Riesgo de Desastres					
5	Elabora el Programa Anual de Evaluación de Riesgos en la mancomunidad Lima Este					
Proceso de Prevención						
6	Incorpora en la planificación del desarrollo, aspectos relacionados al riesgo de desastres					
7	Asigna y ejecuta recursos para la realizar actividades de prevención del riesgo vinculadas al ordenamiento territorial					
8	Involucra la participación de la población y sociedad civil en la toma de decisiones para acciones de prevención del riesgo de desastres, a través de los presupuestos participativos					
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN CORRECTIVA						
Proceso de Reducción						
9	Formulación de Proyectos de inversión pública y privada para la reducción del riesgo existente en la mancomunidad Lima Este					
		Alternativas				

	Preguntas	1	2	3	4	5
10	Planifica y ejecutan recursos financieros para incorporar actividades de reducción de riesgos.					
11	Elabora proyectos de reducción de riesgos estructurales priorizando servicios públicos básicos como hospitales, centros de salud, escuelas, comisarías y otros,					
	DIMENSIÓN 3: GESTIÓN REACTIVA					
	Proceso de Preparación					
12	Formula y aplica sus planes de Gestión Reactiva creando capacidad permanente para la respuesta.					
13	Desarrolla acciones de fortalecimiento de capacidades humanas, infraestructura y asistencia humanitaria para una adecuada respuesta					
14	Implementa sistemas de alerta temprana para salvar vidas de la población expuesta a ocurrencia de peligros.					
15	Utiliza los medios de comunicación para sensibilizar a las autoridades y población sobre las medidas para una adecuada respuesta, así como simulacros y ejercicios de simulación					
	Proceso de Respuesta					
16	La familia y la comunidad debe organizarse para realizar acciones de intervención inicial ante la ocurrencia de emergencias en la mancomunidad Lima Este.					
17	Las entidades de primera respuesta trabajan articuladamente en la emergencia desarrollando acciones inmediatas.					
18	Disponer de Bienes de Bienes de Ayuda Humanitaria para atender a la población afectada por emergencias y desastres considerando las poblaciones vulnerables.					
19	Disponer de espacios para albergar a la población afectada por emergencias					
20	La Mancomunidad de Lima este debe disponer de voluntarios en Emergencias y Rehabilitación.					
	Proceso de Rehabilitación					
21	Se prioriza el restablecimiento de los servicios públicos básicos.					
22	Formula el Plan de Rehabilitación en coordinación con las entidades involucradas.					
23	Identifica fuentes de financiamiento para actividades de rehabilitación					
24	Participación del sector privado y la sociedad civil en normalizar las actividades socioeconómicas y productivas en las zonas afectadas					

Anexo 3: Consentimiento informado

Título de la investigación: Competencias laborales y su relación con la gestión del riesgo de desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023.

Investigador: Ricardo Rubén Pajares del Carpio

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación “Competencias laborales y su relación con la gestión del riesgo de desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”, cuyo objetivo es netamente académico. Esta investigación es desarrollada por el programa académico de maestría en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de la Mancomunidad Lima Este.

Esta investigación permitirá analizar la relación de las Competencias laborales con la Gestión del Riesgo de Desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023, para que se tome decisiones pertinentes a favor de fortalecer la gobernanza del riesgo y de mejorar las competencias de los directivos, gerentes, subgerentes, servidores. Respecto a la justificación teórica, permitirá aportar conocimiento y teorías con respecto a las Competencias laborales y Gestión del Riesgo de Desastres, así mismo los resultados permitirán identificar los indicadores relevantes que servirá como antecedentes para futuras investigaciones

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta a través de un cuestionario en donde se levantará información sobre la investigación titulada “Competencias laborales y su relación con la gestión del riesgo de desastres en directivos de la Mancomunidad Lima Este, 2023”.
2. Esta encuesta no tendrá un tiempo límite y será remitida virtualmente cuya escala de medición es del tipo Likert, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la

persona, sin embargo, los resultados del estudio serán podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Ricardo Rubén Pajares del Carpio email: ricardopajares64@gmail.com y docente Asesor Víctor Ricardo Flores Rivas

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Ricardo Rubén Pajares del Carpio

Nro. DNI: 43238211

01 de agosto de 2023

Anexo 4: Validación de expertos

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor Santiago Salvador Montenegro Canario

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría** con mención **en Gestión Pública** de la Universidad, en la sede **los Olivos**, promoción **2023**, aula **A1** requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: "**COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACION CON LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN DIRECTIVOS DE LA MANCOMUNIDAD LIMA ESTE, 2023**" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Ricardo Raúl Pajares del Carpio

DNI:06872448

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES “COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACION CON LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN DIRECTIVOS DE LA MANCOMUNIDAD LIMA ESTE, 2023”

Variable 1: COMPETENCIAS LABORALES

Sagi-Vela (p.86) define la competencia laboral como el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: **Cognitivo**

(Según Rivas (2008) los procesos cognitivos son el canal a través del cual se adquiere, almacena, recupera y se usa el conocimiento.

Dimensión 2: **Actitudinal**

Conjunto de contenidos compuesto por valores, actitudes y normas que se recogen en los currículos educativos junto con los contenidos de tipo conceptual y procedimental (Bolívar, 1995).

Dimensión 3: **Procedimental**

De acuerdo con Prieto (1997), es una serie de pasos claramente definidos, que permiten trabajar correctamente disminuyendo la probabilidad de error, omisión o de accidente. También lo define como el modo de ejecutar determinadas operaciones que suelen realizarse de la misma manera.

Variable 2: GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

De acuerdo con la ley 29664 (2011), la Gestión del Riesgo de desastres es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores del riesgo de desastres en la sociedad, así como una adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastres



Dimensión 1: **GESTIÓN PROSPECTIVA**

De acuerdo con la ley 29664, artículo 6 inciso a (2011), es el conjunto de acciones que se planifican y realizan con el fin de evitar y prevenir la conformación del riesgo futuro que podría originarse con el desarrollo de nuevas inversiones y proyectos en el territorio.

Dimensión 2: **GESTIÓN CORRECTIVA**

De acuerdo con la ley 29664, artículo 6 inciso b (2011), es el conjunto de acciones que se planifican y realizan con el objeto de corregir o mitigar el riesgo existente

Dimensión 3: **GESTIÓN REACTIVA**

De acuerdo con la ley 29664, artículo 6 inciso c (2011), es el conjunto de acciones y medidas destinadas a enfrentar los desastres ya sea por peligro inminente o por la materialización del riesgo.

Matriz De Operacionalización

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
COMPETENCIAS LABORALES	De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente ¹ .	Se define operacionalmente como el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer o cumplir con una responsabilidad tomando en cuenta las actitudes y procedimientos establecidos para tal fin.	COGNITIVAS	Conocimiento Capacitación Experiencia	1, 3, 6 5 2,4,7	Escala Ordinal Tipo Likert
			ACTITUDINAL	Comportamiento Compromiso Organización	11,12 9, 10,13 8	
			PROCEDIMENTALES	Normativa Liderazgo	14,16,18,19 15,17	
GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	La Gestión del Riesgo de Desastres es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores de riesgo de desastre en la sociedad, así como la adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastre, considerando las políticas nacionales con especial énfasis en aquellas relativas a materia económica, ambiental, de seguridad, defensa nacional y territorial de manera sostenible ² .	Se define operacionalmente las acciones que se realizan principalmente en el territorio con la finalidad de generar conocimiento de los peligros existentes en la población, permitiendo así construir una cultura de prevención, que permita tener población protegida ante la ocurrencia de emergencias o desastres.	GESTIÓN PROSPECTIVA	Conocimiento del riesgo Ordenamiento Territorial Inversiones de desarrollo	1,2,3 4,5,6 7,8	Escala Ordinal Tipo Likert
			GESTIÓN CORRECTIVA	Medidas estructurales Medidas no estructurales	9,11 10	
			GESTIÓN REACTIVA	Organización Atención a la población Restablecimientos de servicios públicos	12,13,15,16 14,17,18,19,20 21,22,23,24	

Fuente: Elaboración propia.

¹ Miranda, Martín. "Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor).

² Ley N° 29664. Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Presentación de instrucciones para el juez:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DIMENSIÓN: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COGNITIVAS							
1	Los funcionarios y servidores que laboran en las gerencias u oficinas de la Gestión del Riesgo de Desastres deben tener estudios superiores o de Pos Grado para una adecuada gestión.	X		X		X		
2	Considera que la experiencia para el cargo en la gerencia u oficina de Gestión del Riesgo de Desastres, fortalece la gestión.	X		X		X		
3	El funcionario o servidor de la Gerencia u Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres, debe poseer un nivel medio de conocimiento en planificación estratégica.	X		X		X		
4	El manejo de las emergencias y desastres del funcionario que ocupa el cargo de Gerente u jefe de la Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres requiere conocimiento y experiencia	X		X		X		
5	La capacitación en planificación estratégica ayuda en la formulación de los planes de Gestión del Riesgo de Desastres.	X		X		X		
6	El conocimiento en gestión del riesgo de desastres es importante para el desarrollo de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana.	X		X		X		
7	El desempeño de los funcionarios del Grupos de Trabajo para la GRD muestra conocimiento y experiencia en gestión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDINAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Realiza trabajo en equipo con los funcionarios de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana	X		X		X		
9	Toma con responsabilidad el trabajo de implementación de gestión del riesgo de desastres en la mancomunidad Este.	X		X		X		
10	El trabajo que realizan los funcionarios de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana en temas relacionados a la Gestión del Riesgo de Desastres es confiable	X		X		X		
11	Observa vocación de trabajo para desarrollar acciones de Gestión del Riesgo de Desastres	X		X		X		
12	Considera que debe existir aptitud para trabajar en el tema de gestión del riesgo de Desastres.	X		X		X		
13	Demuestra buena actitud en las funciones asignadas en gestión del Riesgo de Desastres.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PROCEDIMENTALES	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La Entidad cumple con los procedimientos establecidos por el ente Rector del SINAGERD	X		X		X		
15	El liderazgo en los directivos juega un rol esencial en la Gestión del Riesgo de Desastres.	X		X		X		

16	El manejo de las emergencias y desastres se realiza considerando los procedimientos establecidos por las entidades técnicas del SINAGERD	X		X		X		
17	Como considera el binomio conocimientos en Gestión del Riesgo de Desastres y Experiencia en manejo de Emergencias para la toma de decisiones.	X		X		X		
18	Conoce las normas que establecen los roles en el marco del SINAGERD.	X		X		X		
19	Cumple los procedimientos establecidos para el cargo de responsable de gestión del riesgo de desastres.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

N°	DIMENSIONES / ítems DIMENSION 1: GESTIÓN PROSPECTIVA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Proceso de Estimación El conocimiento de peligros o amenazas es importante en la mancomunidad Lima Este	X		X		X		
2	El análisis de las vulnerabilidades permite un desarrollo sostenible en la mancomunidad Lima Este	X		X		X		
3	La determinación de los niveles de riesgo es una herramienta en la mancomunidad Lima Este.	X		X		X		
4	Los Directivos de la mancomunidad Lima Este Prioriza la Estimación del Riesgo de Desastres	X		X		X		
5	Elabora el Programa Anual de Evaluación de Riesgos en la mancomunidad Lima Este	X		X		X		
6	Proceso de Prevención Incorpora en la planificación del desarrollo, aspectos relacionados al riesgo de desastres	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Asigna y ejecuta recursos para la realizar actividades de prevención del riesgo vinculadas al ordenamiento territorial	X		X		X		
8	Involucra la participación de la población y sociedad civil en la toma de decisiones para acciones de prevención del riesgo de desastres, a través de los presupuestos participativos	X		X		X		
9	DIMENSIÓN 2: GESTIÓN CORRECTIVA							
10	Proceso de Reducción Formulación de Proyectos de inversión pública y privada para la reducción del existentes en la mancomunidad Lima Este	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Planifica y ejecuta recursos financieros para incorporar actividades de reducción de riesgos.	X		X		X		
12	Elabora proyectos de reducción de riesgos estructurales priorizando servicios públicos básicos como hospitales, centros de salud, escuelas, comisarías y otros,	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: GESTIÓN REACTIVA									
Proceso de Preparación									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
13	Formula y aplica sus planes de Gestión Reactiva creando capacidad permanente para la respuesta.	X		X		X		X	
14	Desarrolla acciones de fortalecimiento de capacidades humanas, infraestructura y asistencia humanitaria para una adecuada respuesta	X		X		X		X	
15	Implementa sistemas de alerta temprana para salvar vidas de la población expuesta a ocurrencia de peligros.	X		X		X		X	
16	Utiliza los medios de comunicación para sensibilizar a las autoridades y población sobre las medidas para una adecuada respuesta, así como simulacros y ejercicios de simulación	X		X		X		X	
	Proceso de Respuesta	X		X		X		X	
	La familia y la comunidad debe organizarse para realizar acciones de intervención inicial ante la ocurrencia de emergencias en la mancomunidad Lima Este.	X		X		X		X	
	Las entidades de primera respuesta trabajan articuladamente en la emergencia desarrollando acciones inmediatas.	X		X		X		X	
	Disponer de Bienes de Bienes de Ayuda Humanitaria para atender a la población afectada por emergencias y desastres considerando las poblaciones vulnerables.	X		X		X		X	
	Disponer de espacios para albergar a las población afectada por emergencias	X		X		X		X	
	La Mancomunidad de Lima este debe disponer de voluntarios en Emergencias y Rehabilitación.	X		X		X		X	
	Proceso de Rehabilitación	X		X		X		X	
	Se prioriza el restablecimiento de los servicios públicos básicos.	X		X		X		X	
	Formula el Plan de Rehabilitación en coordinación con las entidades involucradas.	X		X		X		X	
	Identifica fuentes de financiamiento para actividades de rehabilitación	X		X		X		X	
	Participación del sector privado y la sociedad civil en normalizar las actividades socioeconómicas y productivas en las zonas afectadas	X		X		X		X	

Anexo 4 Validación de expertos

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: **MONTENEGRO CANARIO, SANTIAGO SALVADOR** **DNI: 10336395**

Área de formación académica: **Clinica** () **Social** () **Educativa** () **Organizacional** (x)

Especialidad del validador: **Estadístico – Doctor en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible**

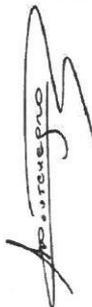
Institución donde labora: **Instituto Nacional de Defensa Civil - INDECI**

Tiempo de experiencia profesional en el área: **2 a 4 años** () **Más de 5 años** (X)

7 de junio del 2023.

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

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



Dr. Santiago Salvador Montenegro canario
DNI 10336395

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctora Eulalia Jurado Falconí

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría** con mención **en Gestión Pública** de la Universidad, en la sede **los Olivos**, promoción **2023**, aula **A1** requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: **“COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACION CON LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN DIRECTIVOS DE LA MANCOMUNIDAD LIMA ESTE, 2023”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Ricardo Raúl Rajares del Carpio
DNI:06872448

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES “COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACION CON LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN DIRECTIVOS DE LA MANCOMUNIDAD LIMA ESTE, 2023”

Variable 1: COMPETENCIAS LABORALES

Sagi-Vela (p.86) define la competencia laboral como *el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.*

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Cognitivo

(Según Rivas (2008) los procesos cognitivos son el canal a través del cual se adquiere, almacena, recupera y se usa el conocimiento.

Dimensión 2: Actitudinal

Conjunto de contenidos compuesto por valores, actitudes y normas que se recogen en los currículos educativos junto con los contenidos de tipo conceptual y procedimental (Bolívar, 1995).

Dimensión 3: Procedimental

De acuerdo con Prieto (1997), es una serie de pasos claramente definidos, que permiten trabajar correctamente disminuyendo la probabilidad de error, omisión o de accidente. También lo define como el modo de ejecutar determinadas operaciones que suelen realizarse de la misma manera.

Variable 2: GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

De acuerdo con la ley 29664 (2011), la Gestión del Riesgo de desastres es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores del riesgo de desastres en la sociedad, así como una adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastres

Dimensión 1: GESTIÓN PROSPECTIVA

De acuerdo con la ley 29664, artículo 6 inciso a (2011), es el conjunto de acciones que se planifican y realizan con el fin de evitar y prevenir la conformación del riesgo futuro que podría originarse con el desarrollo de nuevas inversiones y proyectos en el territorio.

Dimensión 2: GESTIÓN CORRECTIVA

De acuerdo con la ley 29664, artículo 6 inciso b (2011), es el conjunto de acciones que se planifican y realizan con el objeto de corregir o mitigar el riesgo existente

Dimensión 3: : GESTIÓN REACTIVA

De acuerdo con la ley 29664, artículo 6 inciso c (2011), es el conjunto de acciones y medidas destinadas a enfrentar los desastres ya sea por peligro inminente o por la materialización del riesgo.

Matriz De Operacionalización

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
COMPETENCIAS LABORALES	De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente ¹ .	Se define operacionalmente como el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer o cumplir con una responsabilidad tomando en cuenta las actitudes y procedimientos establecidos para tal fin.	COGNITIVAS	Conocimiento Capacitación Experiencia	1, 3, 6 5 2,4,7	Escala Ordinal Tipo Likert
			ACTITUDINAL	Comportamiento Compromiso Organización	11,12 9, 10,13 8	
			PROCEDIMENTALES	Normativa Liderazgo	14,16,18,19 15,17	
GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	La Gestión del Riesgo de Desastres es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores de riesgo de desastre en la sociedad, así como la adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastre, considerando las políticas nacionales con especial énfasis en aquellas relativas a materia económica, ambiental, de seguridad, defensa nacional y territorial de manera sostenible ² .	Se define operacionalmente las acciones que se realizan principalmente en el territorio con la finalidad de generar conocimiento de los peligros existentes en la población, permitiendo así construir una cultura de prevención, que permita tener población protegida ante la ocurrencia de emergencias o desastres.	GESTIÓN PROSPECTIVA	Conocimiento del riesgo Ordenamiento Territorial Inversiones de desarrollo	1,2,3 4,5,6 7,8	Escala Ordinal Tipo Likert
			GESTIÓN CORRECTIVA	Medidas estructurales Medidas no estructurales	9,11 10	
			GESTIÓN REACTIVA	Organización Atención a la población Restablecimientos de servicios públicos	12,13,15,16 14,17,18,19,20 21,22,23,24	

Fuente: Elaboración propia.

¹ Miranda, Martín. "Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor).

² Ley N° 29664. Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Presentación de instrucciones para el juez:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DIMENSIÓN: COMPETENCIAS LABORALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COGNITIVAS							
1	Los funcionarios y servidores que laboran en las gerencias u oficinas de la Gestión del Riesgo de Desastres deben tener estudios superiores o de pos grado para una adecuada gestión.	X		X		X		
2	Considera que la experiencia para el cargo en la gerencia u oficina de Gestión del Riesgo de Desastres, fortalece la gestión.	X		X		X		
3	El funcionario o servidor de la Gerencia u Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres, debe poseer un nivel medio de conocimiento en planificación estratégica.	X		X		X		
4	El manejo de las emergencias y desastres del funcionario que ocupa el cargo de Gerente u jefe de la Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres requiere conocimiento y experiencia	X		X		X		
5	La capacitación en planificación estratégica ayuda en la formulación de los planes de Gestión del Riesgo de Desastres.	X		X		X		
6	El conocimiento en gestión del riesgo de desastres es importante para el desarrollo de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana.	X		X		X		
7	El desempeño de los funcionarios del Grupos de Trabajo para la GRD muestra conocimiento y experiencia en gestión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDINAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Realiza trabajo en equipo con los funcionarios de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana	X		X		X		
9	Toma con responsabilidad el trabajo de implementación de gestión del riesgo de desastres en la mancomunidad Este.	X		X		X		
10	El trabajo que realizan los funcionarios de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana en temas relacionados a la Gestión del Riesgo de Desastres es confiable	X		X		X		
11	Observa vocación de trabajo para desarrollar acciones de Gestión del Riesgo de Desastres	X		X		X		
12	Considera que debe existir aptitud para trabajar en el tema de gestión del riesgo de Desastres.	X		X		X		
13	Demuestra buena actitud en las funciones asignadas en gestión del Riesgo de Desastres.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PROCEDIMENTALES	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La Entidad cumple con los procedimientos establecidos por el ente Rector del SINAGERD	X		X		X		
15	El liderazgo en los directivos juega un rol esencial en la Gestión del Riesgo de Desastres.	X		X		X		

16	El manejo de las emergencias y desastres se realiza considerando los procedimientos establecidos por las entidades técnicas del SINAGERD	X	X	X	X			
17	Como considera el binomio conocimientos en Gestión del Riesgo de Desastres y Experiencia en manejo de Emergencias para la toma de decisiones.	X	X	X	X			
18	Conoce las normas que establecen los roles en el marco del SINAGERD.	X	X	X	X			
19	Cumple los procedimientos establecidos para el cargo de responsable de gestión del riesgo de desastres.	X	X	X	X			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: GESTIÓN PROSPECTIVA								
Proceso de Estimación								
1	El conocimiento de peligros o amenazas es importante en la mancomunidad Lima Este	X		X		X		
2	El análisis de las vulnerabilidades permite un desarrollo sostenible en la mancomunidad Lima Este	X		X		X		
3	La determinación de los niveles de riesgo es una herramienta en la mancomunidad Lima Este.	X		X		X		
4	Los Directivos de la mancomunidad Lima Este Prioriza la Estimación del Riesgo de Desastres	X		X		X		
5	Elabora el Programa Anual de Evaluación de Riesgos en la mancomunidad Lima Este	X		X		X		
Proceso de Prevención								
6	Incorpora en la planificación del desarrollo, aspectos relacionados al riesgo de desastres	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Asigna y ejecuta recursos para la realizar actividades de prevención del riesgo vinculadas al ordenamiento territorial	X		X		X		
8	Involucra la participación de la población y sociedad civil en la toma de decisiones para acciones de prevención del riesgo de desastres, a través de los presupuestos participativos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN CORRECTIVA								
Proceso de Reducción								
10	Formulación de Proyectos de inversión pública y privada para la reducción del existentes en la mancomunidad Lima Este	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Planifica y ejecuta recursos financieros para incorporar actividades de reducción de riesgos.	X		X		X		
12	Elabora proyectos de reducción de riesgos estructurales priorizando servicios públicos básicos como hospitales, centros de salud, escuelas, comisarías y otros.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: GESTIÓN REACTIVA		X	No	Si	No	X	No	Si	No	X	No
	Proceso de Preparación	X									
13	Formula y aplica sus planes de Gestión Reactiva creando capacidad permanente para la respuesta.	X		X		X		X		X	
14	Desarrolla acciones de fortalecimiento de capacidades humanas, infraestructura y asistencia humanitaria para una adecuada respuesta	X		X		X		X		X	
15	Implementa sistemas de alerta temprana para salvar vidas de la población expuesta a ocurrencia de peligros.	X		X		X		X		X	
16	Utiliza los medios de comunicación para sensibilizar a las autoridades y población sobre las medidas para una adecuada respuesta, así como simulacros y ejercicios de simulación	X		X		X		X		X	
	Proceso de Respuesta	X									
	La familia y la comunidad debe organizarse para realizar acciones de intervención inicial ante la ocurrencia de emergencias en la mancomunidad Lima Este.	X		X		X		X		X	
	Las entidades de primera respuesta trabajan articuladamente en la emergencia desarrollando acciones inmediatas.	X		X		X		X		X	
	Disponer de Bienes de Bienes de Ayuda Humanitaria para atender a la población afectada por emergencias y desastres considerando las poblaciones vulnerables.	X		X		X		X		X	
	Disponer de espacios para albergar a las población afectada por emergencias	X		X		X		X		X	
	La Mancomunidad de Lima este debe disponer de voluntarios en Emergencias y Rehabilitación.	X		X		X		X		X	
	Proceso de Rehabilitación	X									
	Se prioriza el restablecimiento de los servicios públicos básicos.	X		X		X		X		X	
	Formula el Plan de Rehabilitación en coordinación con las entidades involucradas.	X		X		X		X		X	
	Identifica fuentes de financiamiento para actividades de rehabilitación	X		X		X		X		X	
	Participación del sector privado y la sociedad civil en normalizar las actividades socioeconómicas y productivas en las zonas afectadas	X		X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JURADO FALCONI EULALIA DNI: 06875479

Área de formación académica: Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()

Especialidad del validador: INGENIERA ECONOMICA – GESTION PUBLICA

Institución donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años () Más de 5 años (X)

7 de junio del 2023.

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

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

Dra. Eulalia Jurado



Firmado digitalmente por:
JURADO FALCONI EULALIA

06875479 FIR 06875479 hard

Se debe aplicar un sello de documento digital

Fecha: 2023.06.07 12:12:05

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de expertos depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarriff et al. 2003) sugieren que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construir nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister Sara Elena Quiroz Miranda.

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Maestría** con mención **en Gestión Pública** de la Universidad, en la sede **los Olivos**, promoción **2023**, aula **A1** requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de investigación es: “**COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACION CON LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN DIRECTIVOS DE LA MANCOMUNIDAD LIMA ESTE, 2023**” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Ricardo Rau Pajares del Carpio
DNI: 06872448

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES “COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACION CON LA GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES EN DIRECTIVOS DE LA MANCOMUNIDAD LIMA ESTE, 2023”

Variable 1: COMPETENCIAS LABORALES

Sagi-Vela (p.86) define la competencia laboral como *el conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber estar y querer hacer) que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro.*

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Cognitivo

(Según Rivas (2008) los procesos cognitivos son el canal a través del cual se adquiere, almacena, recupera y se usa el conocimiento.

Dimensión 2: Actitudinal

Conjunto de contenidos compuesto por valores, actitudes y normas que se recogen en los currículos educativos junto con los contenidos de tipo conceptual y procedimental (Bolívar, 1995).

Dimensión 3: Procedimental

De acuerdo con Prieto (1997), es una serie de pasos claramente definidos, que permiten trabajar correctamente disminuyendo la probabilidad de error, omisión o de accidente. También lo define como el modo de ejecutar determinadas operaciones que suelen realizarse de la misma manera.

Variable 2: GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

De acuerdo con la ley 29664 (2011), la Gestión del Riesgo de desastres es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores del riesgo de desastres en la sociedad, así como una adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastres



Dimensión 1: GESTIÓN PROSPECTIVA

De acuerdo con la ley 29664, artículo 6 inciso a (2011), es el conjunto de acciones que se planifican y realizan con el fin de evitar y prevenir la conformación del riesgo futuro que podría originarse con el desarrollo de nuevas inversiones y proyectos en el territorio.

Dimensión 2: GESTIÓN CORRECTIVA

De acuerdo con la ley 29664, artículo 6 inciso b (2011), es el conjunto de acciones que se planifican y realizan con el objeto de corregir o mitigar el riesgo existente

Dimensión 3: : GESTIÓN REACTIVA

De acuerdo con la ley 29664, artículo 6 inciso c (2011), es el conjunto de acciones y medidas destinadas a enfrentar los desastres ya sea por peligro inminente o por la materialización del riesgo.

Matriz De Operacionalización

Variante de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
COMPETENCIAS LABORALES	De un modo genérico se suele entender que la competencia laboral comprende las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente ¹ .	Se define operacionalmente como el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer o cumplir con una responsabilidad tomando en cuenta las actitudes y procedimientos establecidos para tal fin.	COGNITIVAS	Conocimiento Capacitación Experiencia	1, 3, 6 5 2,4,7	Escala Ordinal Tipo Likert
			ACTITUDINAL	Comportamiento Compromiso Organización	11,12 9, 10,13 8	
			PROCEDIMENTALES	Normativa Liderazgo	14,16,18,19 15,17	
GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	La Gestión del Riesgo de Desastres es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores de riesgo de desastre en la sociedad, así como la adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastre, considerando las políticas nacionales con especial énfasis en aquellas relativas a materia económica, ambiental, de seguridad, defensa nacional y territorial de manera sostenible ² .	Se define operacionalmente las acciones que se realizan principalmente en el territorio con la finalidad de generar conocimiento de los peligros existentes en la población, permitiendo así construir una cultura de prevención, que permita tener población protegida ante la ocurrencia de emergencias o desastres.	GESTIÓN PROSPECTIVA	Conocimiento del riesgo Ordenamiento Territorial Inversiones de desarrollo	1,2,3 4,5,6 7,8	Escala Ordinal Tipo Likert
			GESTIÓN CORRECTIVA	Medidas estructurales Medidas no estructurales	9,11 10	
			GESTIÓN REACTIVA	Organización Atención a la población Restablecimientos de servicios públicos	12,13,15,16 14,17,18,19,20 21,22,23,24	

¹ Miranda, Martín. "Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional" en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor).

² Ley N° 29664. Ley que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

Presentación de instrucciones para el juez:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda:

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DIMENSIÓN: COMPETENCIAS LABORALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COGNITIVAS							
1	Los funcionarios y servidores que laboran en las gerencias u oficinas de la Gestión del Riesgo de Desastres deben tener estudios superiores o de pos grado para una adecuada gestión.	X		X		X		
2	Considera que la experiencia para el cargo en la gerencia u oficina de Gestión del Riesgo de Desastres, fortalece la gestión.	X		X		X		
3	El funcionario o servidor de la Gerencia u Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres, debe poseer un nivel medio de conocimiento en planificación estratégica.	X		X		X		
4	El manejo de las emergencias y desastres del funcionario que ocupa el cargo de Gerente u jefe de la Oficina de Gestión del Riesgo de Desastres requiere conocimiento y experiencia	X		X		X		
5	La capacitación en planificación estratégica ayuda en la formulación de los planes de Gestión del Riesgo de Desastres.	X		X		X		
6	El conocimiento en gestión del riesgo de desastres es importante para el desarrollo de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana.	X		X		X		
7	El desempeño de los funcionarios del Grupos de Trabajo para la GRD muestra conocimiento y experiencia en gestión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: ACTITUDINAL	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Realiza trabajo en equipo con los funcionarios de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana	X		X		X		
9	Toma con responsabilidad el trabajo de implementación de gestión del riesgo de desastres en la mancomunidad Este.	X		X		X		
10	El trabajo que realizan los funcionarios de la mancomunidad Este de Lima Metropolitana en temas relacionados a la Gestión del Riesgo de Desastres es confiable	X		X		X		
11	Observa vocación de trabajo para desarrollar acciones de Gestión del Riesgo de Desastres	X		X		X		
12	Considera que debe existir aptitud para trabajar en el tema de gestión del riesgo de Desastres.	X		X		X		
13	Demuestra buena actitud en las funciones asignadas en gestión del Riesgo de Desastres.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: PROCEDIMENTALES	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La Entidad cumple con los procedimientos establecidos por el ente Rector del SINAGERD	X		X		X		
15	El liderazgo en los directivos juega un rol esencial en la Gestión del Riesgo de Desastres.	X		X		X		

16	El manejo de las emergencias y desastres se realiza considerando los procedimientos establecidos por las entidades técnicas del SINAGERD	X	X	X		
17	Como considera el binomio conocimientos en Gestión del Riesgo de Desastres y Experiencia en manejo de Emergencias para la toma de decisiones.	X	X	X		
18	Conoce las normas que establecen los roles en el marco del SINAGERD.	X	X	X		
19	Cumple los procedimientos establecidos para el cargo de responsable de gestión del riesgo de desastres.	X	X	X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: GESTIÓN PROSPECTIVA								
Proceso de Estimación								
1	El conocimiento de peligros o amenazas es importante en la mancomunidad Lima Este	X		X		X		
2	El análisis de las vulnerabilidades permite un desarrollo sostenible en la mancomunidad Lima Este	X		X		X		
3	La determinación de los niveles de riesgo es una herramienta en la mancomunidad Lima Este.	X		X		X		
4	Los Directivos de la mancomunidad Lima Este Prioriza la Estimación del Riesgo de Desastres	X		X		X		
5	Elabora el Programa Anual de Evaluación de Riesgos en la mancomunidad Lima Este	X		X		X		
Proceso de Prevención								
6	Incorpora en la planificación del desarrollo, aspectos relacionados al riesgo de desastres	Si	No	Si	No	Si	No	
		X		X		X		
7	Asigna y ejecuta recursos para la realizar actividades de prevención del riesgo vinculadas al ordenamiento territorial	X		X		X		
8	Involucra la participación de la población y sociedad civil en la toma de decisiones para acciones de prevención del riesgo de desastres, a través de los presupuestos participativos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: GESTIÓN CORRECTIVA								
Proceso de Reducción								
10	Formulación de Proyectos de inversión pública y privada para la reducción del existentes en la mancomunidad Lima Este	Si	No	Si	No	Si	No	
		X		X		X		
11	Planifica y ejecuta recursos financieros para incorporar actividades de reducción de riesgos.	X		X		X		
12	Elabora proyectos de reducción de riesgos estructurales priorizando servicios públicos básicos como hospitales, centros de salud, escuelas, comisarías y otros,	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: GESTIÓN REACTIVA		X	No	Si	No	Si	No
	Proceso de Preparación	X					
13	Formula y aplica sus planes de Gestión Reactiva creando capacidad permanente para la respuesta.	X		X		X	
14	Desarrolla acciones de fortalecimiento de capacidades humanas, infraestructura y asistencia humanitaria para una adecuada respuesta	X		X		X	
15	Implementa sistemas de alerta temprana para salvar vidas de la población expuesta a ocurrencia de peligros.	X		X		X	
16	Utiliza los medios de comunicación para sensibilizar a las autoridades y población sobre las medidas para una adecuada respuesta, así como simulacros y ejercicios de simulación	X		X		X	
	Proceso de Respuesta	X					
	La familia y la comunidad debe organizarse para realizar acciones de intervención inicial ante la ocurrencia de emergencias en la mancomunidad Lima Este.	X		X		X	
	Las entidades de primera respuesta trabajan articuladamente en la emergencia desarrollando acciones inmediatas.	X		X		X	
	Disponer de Bienes de Bienes de Ayuda Humanitaria para atender a la población afectada por emergencias y desastres considerando las poblaciones vulnerables.	X		X		X	
	Disponer de espacios para albergar a las población afectada por emergencias	X		X		X	
	La Mancomunidad de Lima este debe disponer de voluntarios en Emergencias y Rehabilitación.	X		X		X	
	Proceso de Rehabilitación	X					
	Se prioriza el restablecimiento de los servicios públicos básicos.	X		X		X	
	Formula el Plan de Rehabilitación en coordinación con las entidades involucradas.	X		X		X	
	Identifica fuentes de financiamiento para actividades de rehabilitación	X		X		X	
	Participación del sector privado y la sociedad civil en normalizar las actividades socioeconómicas y productivas en las zonas afectadas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. QUIROZ MIRANDA SARA ELENA DNI: 06872448

Área de formación académica: Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)

Especialidad del validador: INGENIERA AGRICOLA – GESTION PUBLICA

Institución donde labora: INSTITUTO NACIONAL DE DEFENSA CIVIL

Tiempo de experiencia profesional en el área: 2 a 4 años () Más de 5 años (X)

7 de junio del 2023.

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

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



Mg. Sara Elena Quiroz Miranda

DNI 06872448

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).