



ESCUELA CONJUNTA DE LAS FUERZAS ARMADAS

ECOFFAA

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL
COMPONENTE TERRESTRE DEL CON Y LA
EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES MILITARES
EN LOS DESASTRES NATURALES EN LA
REGIÓN PIURA, 2017”**

CARLOS GUSTAVO ZORRILLA NOLASCO
JOSÉ JIMÉNEZ MENDOZA

XI PROGRAMA DE COMANDO Y ESTADO MAYOR CONJUNTO

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

2018

DEDICATORIA

La presente tesis se la dedicamos a nuestra familia por la constante motivación que permanentemente nos dieron para lograr nuestros objetivos en nuestra carrera profesional y en la vida.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecemos a Dios por acompañarnos día a día e iluminarnos en los momentos difíciles para salir adelante y culminar nuestros estudios.

Infinitamente a nuestra familia, por darnos todo su apoyo incondicional y querernos por sobre todas las cosas a lograr con perseverancia lo que se propone.

RESUMEN

La participación de las Fuerzas Armadas tiende a la personalización mediante la Gestión del Talento Humano, que implica la sensibilización hacia los distintos actores en la gestión por competencias, en el desarrollo de las personas y evaluación del desempeño que ha tenido impacto de reconocimiento por los notables esfuerzo y de oficio en la participación conjunta con los diferentes niveles de gobierno en coordinación con las entidades del Sistema de Gestión de Riesgos y desastres, municipalidades distritales e instituciones públicas y privadas, demostrando la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales de la región Piura, lo que evidencio que, el tema de investigación se viabilizo a determinar de qué manera la gestión del talento humano del Componente Terrestre del Norte se relaciona con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.

Nos interesó este problema debido a que el recurso humano describe a las personas como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, y por ende, las Fuerzas Armadas se encuentran con capacidad militar, capacidad de respuesta, capacidad de búsqueda y salvamento en acciones militares ante un desastre natural para lograr y prevenir consecuencias negativas en la región Piura.

Por otra parte, la investigación tuvo el propósito de conocer los aportes del estudio que sirvieron para contribuir con la aplicación de los instrumentos de la gestión del talento humano y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura; finalmente los que se beneficiaron son las personas damnificadas de las comunidades afectadas por los desastres naturales

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. Porque se interpretaron a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos, se analizó mediante encuestas a una muestra de 246 personas.

Los resultados obtenidos determinó que la gestión por competencias del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

PALABRAS CLAVE: Gestión del talento humano, Efectividad de las acciones militares, desastres naturales.

ABSTRACT

The participation of the Armed Forces tends to personalization through the Human Talent Management, which implies the sensitization towards the different actors in the management by competences, in the development of the people and evaluation of the performance that has had impact of recognition by the notables effort and ex officio in joint participation with the different levels of government in coordination with entities of the Risk and Disaster Management System, district municipalities and public and private institutions, demonstrating the effectiveness of military actions in natural disasters in the region Piura, which evidenced that, the research topic is made possible to determine how the human talent management of the North Terrestrial Component is related to the effectiveness of military actions in natural disasters in the Piura region, 2017.

We were interested in this problem because the human resource describes people as an instrument that possesses skills and characteristics that give life, movement and action to any organization, and therefore, the Armed Forces find themselves with military capacity, responsiveness , capacity of search and rescue in military actions in the face of a natural disaster to achieve and prevent negative consequences in the Piura region.

On the other hand, the research had the purpose of knowing the contributions of the study that served to contribute with the application of the instruments of human talent management and the effectiveness of military actions in natural disasters in the Piura region; finally, those who will benefit are the affected people of the communities affected by the natural disasters.

The focus of the research was quantitative. Because they were interpreted in the light of the initial predictions (hypotheses) and previous studies, a sample of 246 people was analyzed by means of surveys.

The results obtained determined that the competency-based management of the NOC Land Component is significantly related to the effectiveness of military actions in natural disasters in the Piura region.

KEYWORDS: Human talent management, Effectiveness of military actions, natural disasters.

ÍNDICE

	Páginas
Carátula.....	1
Dedicatoria.....	2
Agradecimiento	3
Resumen.....	4
Abstract.....	6
Índice	7
Introducción.....	13
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Situación Problemática	15
1.1.1 A nivel mundial.....	15
1.1.2 A nivel regional.....	16
1.1.3 A nivel local	17
1.2 Delimitación del Problema.....	19
1.2.1 Espacial (geográfica).....	19
1. 2.2 Temporal	19
1. 2.3 Temática y unidad de análisis	20
1.3 Formulación del problema	20
1.3.1 Problema General.....	20
1.3.2 Problemas Específicos	20
1.4 Justificación de la investigación	21
1.5 Objetivos de la Investigación	21
1.5.1 Objetivo General	21
1.5.2 Objetivos Específicos	22
II. MARCO TEORICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. A nivel internacional	23
2.1.2. A nivel nacional	28
2.2. Bases Teóricas	40

2.2.1. Gestión del talento humano del Componente terrestre del CON	40
2.2.1.1. Comando Operacional del Norte - CON.....	42
2.2.1.2. Objetivos de la gestión del talento humano	43
2.2.1.3. Gestión por competencias	45
2.2.1.4. Desarrollo de las personas.....	49
2.2.1.5. Evaluación del desempeño.....	55
2.2.2. Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	60
2.2.2.1. Capacidad militar	62
2.2.2.2. Capacidad de respuesta	68
2.2.2.3. Capacidad de búsqueda y salvamento.....	69
2.3. Definición de términos.....	71
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	74
3.1 Hipótesis:	74
3.1.1 Hipótesis General	74
3.1.2 Hipótesis específicas	74
3.2 Operacionalización de variables, definición conceptual y Operacional	75
IV. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	76
4.1 Enfoque	76
4.2 Alcance	76
4.3 Diseño de investigación	76
4.4 Población y Muestra	77
4.5 Técnicas e instrumentos	79
V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	84
5.1 Presentación e interpretación de resultados	85
5.2 Contrastación de hipótesis	100
DISCUSION.....	112
CONCLUSIONES	114

RECOMENDACIONES	116
REFERENCIAS BIBLIGRÁFICAS	117
- Bibliografía	117
- Tesis	120
- Páginas web	120
 ANEXOS:	
- Anexo 1: Matriz de consistencia	122
- Anexo 2: Proyecto de encuestas	124
- Anexo 3: Juicio de experto.....	127

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Valoración de Encuesta – Cuestionario.....	81
Tabla 2: Norma de corrección para la gestión del talento humano	87
Tabla 3: Nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON	87
Tabla 4: Nivel de conocimiento sobre la Gestión por competencias del Componente terrestre del CON	89
Tabla 5: Nivel de conocimiento sobre el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON	90
Tabla 6: Nivel de conocimiento sobre la evaluación del desempeño del Componente terrestre del CON	92
Tabla 7: Norma de corrección para la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales.....	94
Tabla 8: Nivel de conocimiento sobre la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales.....	94
Tabla 9: Nivel de conocimiento sobre la Capacidad militar	96
Tabla 10: Nivel de conocimiento sobre la Capacidad de respuesta	97
Tabla 11: Nivel de conocimiento sobre la Capacidad de búsqueda y salvamento	99
Tabla 12: Pruebas de normalidad	100
Tabla 13: Índices de correlación.....	102

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Procesos de la gestión del talento humano.....	42
Figura 2: Cuatro etapas del proceso de capacitación.....	51
Figura 3: El proceso de Desarrollo Organizacional como un proceso de cambio.....	55
Figura 4: Nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON	88
Figura 5: Nivel de conocimiento sobre la Gestión por competencias del Componente terrestre del CON	89
Figura 6: Nivel de conocimiento sobre el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON	91
Figura 7: Nivel de conocimiento sobre la evaluación del desempeño del Componente terrestre del CON	92
Figura 8: Nivel de conocimiento sobre la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	95
Figura 9: Nivel de conocimiento sobre la Capacidad militar	96
Figura 10: Nivel de conocimiento sobre la Capacidad de respuesta	98
Figura 11: Nivel de conocimiento sobre la Capacidad de búsqueda y Salvamento	99

Diagramas de dispersión:

Diagrama de Dispersión 1: Relación entre la gestión del talento humano y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	104
Diagrama de Dispersión 2: Relación entre la gestión por competencias y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	106
Diagrama de Dispersión 3: Relación entre el desarrollo de las personas y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	109
Diagrama de Dispersión 4: Relación entre la evaluación de desempeño y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	111

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, tuvo por objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON se relaciona con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017. En ese sentido es importante destacar que, la gestión del talento humano, hoy en día, es oportuno, porque comprende la evolución y capacidad de las personas en las empresas y organizaciones, se considera un instrumento de medida de desarrollo organizacional con todos los elementos para generar oportunidades; dentro de éste, el talento humano del Componente terrestre del CON es el elemento principal de estudio, al ser considerado la fuerza laboral en la empresa en el que el servicio que brinda a los ciudadanos es fundamental, es significativo analizar y definir las condiciones ideales de trabajo, considerando la proactividad y la calidad de servicio con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

En este sentido, los nuevos gerentes viabilizan la necesidad creciente de “trabajadores del conocimiento” y el talento humano, que se refiere a los conocimientos, la educación, la capacitación, las habilidades y la pericia de los colaboradores de una organización que desarrollan eficientemente los procesos en la gestión del talento humano, (Drake & Moskowitz, 1997, pp. 19-20). Es decir, como mencionó un gurú de la administración que, “el centro de gravedad del empleo se está moviendo rápidamente desde los trabajadores manuales y de oficina, hasta los empleados del conocimiento, que se resisten al modelo de orden y control de las empresas, donde los gerentes necesitan nuevos sistemas y habilidades administrativas para la administración de los recursos humanos de clase mundial al seleccionar, capacitar y motivar a esos empleados, así como para lograr que trabajen como socios comprometidos (Dessler & Varela, 2011, p. 9). Por estas razones, se ha viabilizado el estudio a través de la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.

El trabajo de investigación fue estructurada en cinco capítulos de la siguiente manera:

El capítulo I: Planteamiento del problema. Contiene la descripción y formulación del problema; la justificación; la delimitación, limitaciones y los objetivos de la investigación.

El capítulo II: Marco Teórico. Se desarrollará los antecedentes de la investigación; las bases teóricas de las dos variables en estudio y el marco conceptual como parte del glosario de términos

El capítulo III: Hipótesis y Variables, Se desarrollará la formulación de hipótesis, identificación y la operacionalización de variables

El capítulo IV: Metodología de la investigación. Se desarrollará el tipo de investigación; el diseño y nivel de investigación; la población y muestra y los instrumentos de recolección de datos.

El capítulo V: Análisis y Presentación de Resultados. Contiene la presentación, análisis e interpretación de resultados; contrastación de hipótesis.

Finalmente, en las conclusiones, se indica los niveles en que se expresan las dimensiones de la gestión por competencias, el desarrollo de las personas y la evaluación de desempeño del Componente terrestre del CON, según la percepción de los entrevistados; en las recomendaciones, éstas se plantean como producto del estudio realizado. Asimismo, luego de las referencias bibliográficas, en los anexos, revisada, se presenta los instrumentos utilizados en el presente estudio de investigación.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática

1.1.1 A nivel mundial

Actualmente con los cambios cada vez más vertiginoso y el traspaso comercial y fronteriza, producto de la globalización ha permitido nuevos conocimientos, avances tecnológicos, competidores de índole local, regional y mundial, donde cada vez la demanda de clientes con diferentes necesidades, han tenido un giro de 360° en la forma de gestionar personas en las organizaciones y mantener el nivel de competitividad y calidad que exige un mundo cada vez más globalizado, y por ende, comenzaron a mirar hacia una dirección de gestión del recurso humano como generador de ventaja competitiva, a fin de ubicar a la persona ideal en el puesto ideal y sobre todo, posicionar esta visión hacia uno más moderno que brinde flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades de cada institución, bajo el enfoque de la Gestión del Talento Humano.

Frente a ese contexto, aproximadamente el 30% de la superficie terrestre del planeta está cubierta por bosques. Al menos 1.600 millones de personas dependen directamente de los bosques para la obtención de sus medios de subsistencia. América del Sur y África han experimentado las mayores pérdidas netas de zonas forestales por fenómenos y desastres naturales en las primeras décadas del nuevo milenio. Lo que evidencia que “tenemos que enfrentar las raíces de las causas y hacer más por integrar las dimensiones económicas, sociales y ambientales del desarrollo sostenible”. (ONU, Objetivos de Desarrollo del Milenio – ODM, Informe de 2015:52).

En consecuencia, muchos de estos eventos naturales provocan la pérdida de vidas humanas y de posibilidades de subsistencia; debido a los “desastres naturales” que están ocurriendo con más frecuencia y sus efectos son cada vez más severos, donde los pobres son los más afectados y tienen menos opciones de recuperación. Los terremotos, las inundaciones, los incendios, los deslizamientos, las sequías, las plagas y los fenómenos llamados “El Niño” y “La Niña” estos fenómenos afectan casi a toda la tierra. Estos fenómenos siguen convirtiéndose en desastres naturales y afectan mucha gente en cada rincón del planeta donde aún no se ha arraigado una cultura de prevención, por lo que es necesario la integración de la Gestión del Talento Humano, que tiende a ver a los trabajadores como seres humanos dotados de habilidades y capacidades intelectuales de

los que dependen las organizaciones para operar, producir bienes y servicios, atender a los clientes en situaciones de emergencia.

1.1.2 A nivel regional

Desde las perspectivas observables, las personas dependen de las organizaciones en las que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales, los cuales constituyen el principal activo de las organizaciones, esto indica, que las instituciones tutelares del Estado, evidencian el trabajo de oficio con las capacidades y efectividad para hacer frente a los desastres naturales, de esta forma, en la Región de Latinoámerica, no se había visto un desastre desde 1998, lo que ocurrió desde fines de enero 2017, en Perú y Ecuador se habían registrado fuertes lluvias que afectaron a miles de personas y han dejado cuantiosos daños materiales. Durante este período, los científicos peruanos lo han bautizado como “El Niño costero” y expertos de todo el mundo lo señalaron que fue un fenómeno de escala planetaria.

La actividad de los desastres naturales producidas por el fenómeno de El Niño, aumenta la temperatura del agua en toda la franja ecuatorial del océano Pacífico, hasta la costa norte de Estados Unidos, y los efectos se sienten en todo el mundo: lluvias monzónicas débiles en India, inviernos más fríos en Europa, tifones en Asia y sequías en Indonesia y Australia, entre otras calamidades. En ese contexto, Perú y Ecuador son dos de las principales naciones que se ven afectadas por la llegada del fenómeno 'El Niño' cada año, por lo que se producen intensas lluvias, el desborde de los ríos han generado inundaciones en la región norte de ambos países.

Desde el punto de vista, desastres naturales en Ecuador, se han destacado los proyectos de grandes envergaduras y multipropósitos utilizados para el control de inundaciones, los cuales han permitido afrontar las crecidas de los ríos y los efectos de las últimas lluvias de El Niño Costero 2017, producto de la gestión del talento humano en la preparación y planificación integral para proteger la vida humana de su población.

1.1.3 A nivel local

En el caso peruano en una línea de tiempo, por el año de 1867, un intenso aguacero cayó sobre la localidad costera de Magdalena de Cao (La Libertad). La fuerte lluvia llamó la atención del sabio italiano Antonio Raimondi, quien no tardó en describir el hecho en un manuscrito. Ese documento se convertiría en uno de los primeros registros científicos del fenómeno que hoy conocemos como El Niño, aunque las evidencias de este se remontan a miles de años atrás. (El Comercio, 2017).

Por otro lado, desde 1965 en el Perú, se inició una observación climática de manera sostenida en el Perú, gracias a la instalación de estaciones meteorológicas. Luego hacia 1973, se pudo determinar el impacto del fenómeno que afectó la costa entre Piura y Arequipa. En pleno apogeo de la pesca peruana, la temperatura del mar aumentó y la anchoveta - principal recurso marítimo - se replegó del litoral.

Asimismo, la ocurrencia del fenómeno de “El Niño” en 1982 y 1983, fue desbastador que provocó inundaciones en todo el norte del país. Por otro lado, el Fenómeno de “El Niño” de 1997 – 1998, fue uno de los más fuertes hasta ahora conocidos, desarrollándose más rápidamente y con mayores aumentos de temperatura que cualquier otro en registro, con temperaturas entre 2 y 5 grados Celsius por encima de lo normal. El departamento que afectaron fue la Región Lambayeque en los niveles regionales y locales.

Posteriormente, en el Gobierno del ex-presidente Ollanta Humala, se invirtió para la reducción de la vulnerabilidad ante desastres naturales, que alcanzó cifras históricas en el 2015 y el 2016, cuyo presupuesto sumó S/3,097 millones entre el 2015 y el 2016, de los que se ejecutaron S/2,414 millones. Los gastos realizados fueron tanto para prevención como para mejora en la capacidad de reacción ante “El Niño” en el norte del país. (Perú 21, 2017).

Como consecuencia de la inversión de proyectos, el gasto fue importante, por lo que la llegada de “El Niño” costero ha revelado las deficiencias y la limitada capacidad de gestión del talento humano en la ejecución por parte de las autoridades subnacionales, por ello, el anterior gobierno decidió centralizar el 80% del presupuesto para las intervenciones de “El Niño”, aunque ello no siempre fue una solución.

Según, Rafael Correa (2017), mandatario de Ecuador realizó una comparación de la situación que atravesaba Perú y su país tras recibir al Niño Costero, donde manifestó:

"Tenemos el mismo temporal que Perú. Hay varias publicaciones de la prensa peruana preguntándose porqué Tumbes, Piura, Lambayeque sufren tanto y Ecuador no. Los campesinos le responden: Aquí el presidente vino hace años, vio que se había inundado tras el desborde del río, dijo que se construiría un muro, y se construyó en 2 meses", el funcionamiento de dicho proyecto ha logrado controlar la inundación de la zona, por otro lado, comentó: "Fíjense cuánto está impactando en Perú el mismo temporal que estamos sufriendo nosotros. Aquí no se trata de suerte, se trata de planificación, trabajo duro, buena inversión que es el mejor ahorro. Esto nos está ahorrando centenas de millones de dólares".

Es importante destacar, la clara evidencia que Ecuador realizó un trabajo de política de estado, sobre gestión y prevención del riesgo de desastres; por lo cual este fenómeno ha afectado y ha dejado daños a la población, a sus bienes, y en general la infraestructura en la región norte del país; según el Centro de Operaciones de Emergencia Nacional – COEN (2017), en la evaluación de los daños que dejó el desastre son las siguientes:

- 874 distritos declarados en emergencia ubicados en 109 provincias y 14 regiones.
- 113 fallecidos, 17 desaparecidos y 397 heridos
- 184 mil damnificados y 1 millón de afectados
- 21 mil viviendas colapsadas y 20 mil inhabitables
- 710 establecimientos de salud afectados y 39 colapsados/inhabitables
- 2 mil locales escolares afectados
- 3 mil kilómetros de red vial nacional afectados
- 400 puentes colapsados
- 25 mil hectáreas de cultivos perdidas y 60 mil hectáreas afectadas

Frente a estos eventos de desastres naturales, en la Constitución Política del Perú en su Art. 163 sobre el Sistema de Defensa Nacional, el Estado garantiza la seguridad de la Nación en forma integral y permanente. Toda la población participa en la defensa nacional para fortalecer el Estado de derecho y los derechos fundamentales. En consecuencia, el Estado a través de las Fuerzas Armadas en sus funciones establece:

“Planificar, coordinar y supervisar las actividades que realizan las Instituciones Armadas en el campo de la Defensa Civil, orientadas a prevenir, minimizar o eliminar los daños ocasionados por los desastres y calamidades que requieran su participación”. (Libro Blanco de la Defensa Nacional, 2005:87).

En consecuencia, la participación activa y de oficio del Ejército del Perú, como órgano de ejecución del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas se encuentra y está capacitado para enfrentar exitosamente los riesgos, los nuevos desafíos y las amenazas contra la seguridad, correspondientes a los nuevos escenarios internos y externos; lo cual no es ajeno su participación teniendo como función: “Participar en la Defensa Civil, de acuerdo con los planes pertinentes para la prevención, intervención y rehabilitación. (Libro Blanco de la Defensa Nacional, 2005:93).

Finalmente, la participación de las Fuerzas Armadas tiende a la personalización mediante la Gestión del Talento Humano, que implica la sensibilización hacia los distintos actores en la gestión por competencias, en el desarrollo de las personas y evaluación del desempeño que ha tenido impacto de reconocimiento por los notables esfuerzo y de oficio la participación conjunta con los diferentes niveles de gobierno en coordinación con el CENEPRED, INDECI, municipalidades distritales e instituciones públicas y privadas, demostrando la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, mediante la capacidad militar, capacidad de respuesta y capacidad de búsqueda y rescate para atención de las zonas urbanas de la región sobre las obras y acciones de prevención ante un Fenómeno de desastre natural. Lo que evidencia que, el tema de investigación se viabiliza a determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.

1.2 Delimitación del Problema

1.2.1 Espacial

El presente trabajo de investigación se enfocó en el ámbito de la Región Piura.

1.2.2 Temporal

El presente trabajo de investigación estuvo orientada a observar y verificar el comportamiento de los fenómenos en el periodo 2017.

1.2.3 Temática y unidad de análisis

La temática de estudio se viabilizó al desarrollo de la investigación sobre la relación de la gestión del talento humano y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017; asimismo, la unidad de análisis correspondió a los afectados en la Región Piura, relevante de las variables de estudios.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON se relaciona con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017?

1.3.2 Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre la gestión por competencias del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura?

Problema Específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre la evaluación de desempeño del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura?

1.4 Justificación de la investigación

Los resultados de esta investigación nos permitió conocer y determinar el porqué de la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON, se busca relacionar con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, a fin de fortalecer la gestión por competencias, el desarrollo de las personas y la evaluación del desempeño, donde el recurso humano describe a las personas como un instrumento que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, y por ende, las Fuerzas Armadas se encuentran con capacidad militar, capacidad de respuesta, capacidad de búsqueda y salvamento en acciones militares ante un desastre natural para lograr y prevenir consecuencias negativas en la región Piura.

Por otra parte, la investigación se justifica porque se pretendió conocer los **aportes del estudio** que servirán para contribuir con la aplicación de los instrumentos de la gestión del talento humano y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura; finalmente los que se **beneficiarán** son las personas damnificadas de las comunidades afectadas por los desastres naturales, asimismo, los gestores de las Fuerzas Armadas podrán fortalecer las coordinaciones con el CENEPRED, INDECI, municipalidades distritales e instituciones públicas y privadas para la aplicación óptima de la Ley N° 29964 – SINAGERD, y hacer efectiva la Política N° 32 del Acuerdo Nacional, referida a la Gestión del Riesgo de Desastres, dentro de la cual se enmarca la Ley 29664 – Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, para aplicar la efectividad de las acciones militares para hacer frente a los desastres naturales en la región Piura.

1.5 Objetivos de la Investigación

1.5.1 Objetivo General

Determinar de qué manera la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON se relaciona con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.

1.5.2 Objetivos Específicos

Objetivo Específico 1

Identificar qué relación existe entre la gestión por competencias del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Objetivo Específico 2

Identificar cuál es la relación que existe el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Objetivo Específico 3

Identificar qué relación existe entre la evaluación de desempeño del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes de la presente investigación se ubicaron en las siguientes esferas:

2.1.1 A nivel internacional

Camargo, P. Q. (2016), en su trabajo titulada “*Importancia de la gestión del talento humano en el desarrollo y sostenimiento de la imagen corporativa*”. (Para optar el grado académico de Magíster). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Llegó a las principales conclusiones:

1. La gestión del talento humano, es una herramienta de vital trascendencia para las organizaciones de carácter moderno, es la responsable de manera directa del desarrollo eficiente de los procesos de planificación, identificación, selección, capacitación, aprendizaje, evaluación y desarrollo.
2. Por otra parte, es uno de los pilares que debemos tener en cuenta en el momento de ejercer la gestión del talento humano es la selección del personal, este proceso es algo delicado, se debe trabajar con cuidado y velocidad, para no entrar en pérdidas de tiempo y recursos, la entrevista deberá ser una herramienta primordial dentro del contexto del proceso de selección, a su vez debe ir de la mano con la parte del conocimiento de las características del puesto de trabajo de la vacante por parte del encargado del proceso, ya que la selección es el primer paso dentro de la gestión.
3. Esto apoya, que la imagen corporativa es un instrumento primordial dentro del marketing de la organización, ya que es un elemento que genera publicidad en el mercado de manera directa o indirectamente, sin embargo, puede ser un enemigo bastante peligroso, en el contexto en que, si los clientes tienen una mala idea de la organización, la publicidad que estos generan puede desencadenar una reacción negativa, ocasionando una baja en la productividad y en el perfeccionamiento de las metas de la organización.
4. Asimismo, la capacitación y el desarrollo del personal de la organización desde el nivel jerárquico más alto hasta el de menor rango, es un componente transcendental en el avance de los procesos estratégicos de la organización, ya que un personal idóneo en el servicio y las tareas operacionales, es un personal que aumenta la

productividad que proporciona valor empresarial, que aporta una ventaja competitiva con respecto a la competencia en el mercado, es por eso que no se deben escatimar esfuerzos de inversión para el desarrollo de este componente.

5. Por lo tanto, el responsable de la gestión del talento humano debe ser una persona idónea en su labor, no deberá delegar sus funciones por mínimas que sean en especial en el desarrollo de los procesos de planificación, identificación, selección, capacitación, aprendizaje, evaluación y desarrollo.

Henríquez, D. A. y Romero, L. C. (2013), en su trabajo titulada “*Análisis de los procesos de la gestión del talento humano para el mejoramiento de la gestión humana en la empresa EQUITERRA S.A.*” (Para optar el grado académico de Magíster). Universidad de Cartagena, Colombia. Llegó a las principales conclusiones:

1. Que la documentación de las fases de reclutamiento y selección, son el inicio para que la empresa EQUITERRA S.A tenga unos procesos de gestión humana organizados, lo que favorecerá a los empleados y producirán cambios positivos relacionados con la integración gradual de otras áreas para trabajar de manera conjunta y sincronizada en el mejoramiento de procesos.
2. Por otra parte, el instrumento propuesto se deberá considerar como una oportunidad de mejora, teniendo la posibilidad de modificarlo en el tiempo, haciendo los ajustes necesarios para su actualización y desarrollo. Su implementación no elimina los riesgos inherentes a la contratación, pero si está encaminado a disminuirlos, con el fin de cumplir con los objetivos del proceso constructivo.
3. Cada empresa del sector de la construcción que vea este material como una herramienta para mejorar su sistema de contratación podrá adecuarlo a sus necesidades, e introducirlo a los formatos que se adapten a sus procesos productivos.
4. Asimismo, considera que planear la contratación de la Mano de obra y establecer los requisitos mínimos requeridos para adelantar este proceso dentro del proyecto, identificando las necesidades técnicas y el tipo de contrato que mejor se adapte a cada caso, es el primer paso para garantizar el desarrollo adecuado de las actividades dentro del proceso de construcción.

5. Los tipos de contrato que se adaptan a la construcción, están determinados en términos generales, por el tiempo que dure la actividad a ejecutar (accidental y duración de obra), o por la forma de pago que se acuerde entre las partes (precio unitario y precio global). Es normal que dentro de un mismo proceso constructivo se empleen varios tipos de contratación.

Prieto, B. P. (2013) en su investigación de grado titulada “*Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*”. (Para optar el grado académico de Magíster). Universidad de Medellín, Colombia. Llegó a las principales conclusiones:

1. Ahora la competencia en el mundo se da a nivel de talento. El talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos.
2. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.
3. En la generación de ventajas competitivas, los procesos de captación, desarrollo y retención del talento, son fundamentales para las empresas. De ellos, específicamente la retención del talento se ha convertido en el principal reto debido al crecimiento de las propias empresas y la escasez de talento en el mercado.
4. Por lo general la gestión de talento está asociada con retener a aquellas personas con potencial para desarrollar una carrera dentro de la compañía y ocupar posiciones gerenciales en el futuro y, por lo mismo, son considerados en los cuadros de sucesión. Pero, la otra dimensión del talento son las posiciones técnicas y los conocimientos específicos, que están representados en las personas con un conocimiento particular y que son muy escasos en el mercado, y, por lo tanto, encontrarlos implica un alto costo para la empresa.

5. Desde este punto de vista, se tiene que partir distinguiendo cada tipo de talento. Lo primero es desarrollar un programa que permita identificar el potencial de los empleados, es decir precisar si tienen las capacidades para ocupar cargos superiores en la organización. Por otro lado, para las posiciones técnicas, se requiere determinar las variables que permitan definir cuáles son los cargos críticos de la organización. Enseguida hay que identificar a las personas que están allí.
6. La Gestión del Talento Humano, entonces, se convierte en un aspecto decisivo, pues si el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen como se ha explicado, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que un área, Gestión Humana se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad: Que las personas se desarrolle integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización, la búsqueda y retención de los mejores talentos, y con ello mantener un clima de satisfacción como factor diferenciador con otras empresas.
7. La satisfacción laboral o felicidad laboral, como se analizó, es un pilar importante para las organizaciones y a la cual se le debe prestar atención, aún más en la época de economía cambiante que vivimos. Es vital, para la supervivencia de una organización, así como para su permanencia y progreso, contar con personas alineadas y contentas en sus roles laborales. Cada persona tiene necesidades y motivaciones particulares para trabajar y la única forma de poder satisfacerlas es saber cuáles son. Igualmente, la empresa debe estar interesada en el bienestar de sus empleados, pues de lo contrario no tiene sentido hablar de salario emocional, modelos de gestión, políticas de ingreso y retención de los mejores talentos. Sin embargo, es difícil que no les importe satisfacer a aquellos sujetos talentosos, pues el descontento tiene numerosas implicaciones.
8. Como se explicó a lo largo de este trabajo, todo lo que se hace dentro de la organización debe tener un orden, un objetivo. Se habla entonces de que, con un modelo de gestión humana, orientado a la persona, donde su satisfacción laboral en

todos los aspectos sea lo primero, necesariamente se traduce en políticas de retención del talento humano, que siempre ofrecerán beneficios a la empresa.

Arrieche, M. (2013) en su investigación de postgrado titulada “*Evaluación de desempeño del talento humano de la universidad Fermín Toro utilizando herramientas de gestión tecnológica*”. (Para optar el grado académico de Magíster). Universidad Fermín Toro, Venezuela. Llegó a las principales conclusiones:

1. Se encontró que no se realiza una evaluación de desempeño del talento humano (personal administrativo) desde hace aproximadamente ocho (8) años, esto ha traído como consecuencia la falta de planificación en lo que ha capacitación del personal se refiere, no se realizan ajustes de sueldo en función de los cargos o competencias, no se da rotación de cargos (ascensos) continuamente a menos que se presente una necesidad y no se establece que debilidades existen para buscar mejoras o soluciones.
2. La muestra representativa encuestada demostró que tienen gran interés en lo que a la evaluación de desempeño del talento humano se refiere, dándole un alto grado de importancia a las características individuales, grupales y de la organización, esto resulta favorable debido a se integran las acciones para evaluar individual y colectivamente los desempeños y lograr óptimos resultados y así alcanzar los objetivos y metas de la institución como organización.
3. La adquisición e implantación de tecnología para una empresa no se puede improvisar, esta debe responder a necesidades específicas, capacidad de adaptación y asimilación, es por esto se evaluaron y analizaron las fases de la gestión tecnológica, de manera de verificar sí los directivos de la Universidad Fermín Toro le dan la importancia necesaria, para así poder utilizarla en el importante proceso de evaluación del desempeño del talento humano de la institución. Positivamente se obtuvo que la misma es posible aplicarla en la universidad ya que en los datos obtenidos se observa que los gerentes de la institución consideran la tecnología y la evalúan, seleccionan, adquieren y la asimilan (gestión tecnológica) en los diferentes departamentos, el cual es un principio necesario y fundamental para mejorar la capacidad de producción o rendimiento de su área.

4. Implementar la gestión tecnológica como herramienta de evaluación del talento humano proporciona a la Universidad Fermín Toro ventajas tales como: ahorro de material (se elimina el uso de papel que genera como reportes, listas de asistencias, entre otros). Se logra, de forma fácil detectar necesidades de capacitación, evaluar el desempeño, planear cursos, medir la eficacia de la capacitación, el personal siente que la empresa lo apoya en el logro de los objetivos y obtiene una herramienta de análisis que conduce a implementar la mejora continua eficazmente. Una ventaja competitiva, permitiendo tomar decisiones rápidas y precisas en función de asignar cargos a sus empleados posicionándolos dependiendo de habilidades y competencias de manera de prestar un mejor servicio en las diferentes dependencias y aumentar su productividad.

2.1.2 A nivel nacional

Alarcón, M., Díaz, J., & Michaelsen, P. (2016). *Diseño de procesos del ejército para la preparación en la gestión de riesgos de desastres*. (Para optar el grado académico de magister). Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico, Lima. Entre las principales conclusiones plantea:

1. Los investigadores, establecen que las conferencias mundiales llevadas a cabo en Yokohama, Hyogo y Sendai, inicia una etapa sobre la cual favorece a la mitigación, tareas de preparación, apoyo en desastres, rehabilitación, reconstrucción y la cooperación de todos los actores del Estado.
2. Por otra parte, la fase preparación es responsabilidad del INDECI y dispone de sub procesos. Por lo tanto, el Ejército, participa de oficio y con documentos de gestión, en los procesos de nivel 0; nivel 1, nivel 2; y en la preparación de nivel 3.
3. Finalmente, el Ejército tiene limitación con personal técnico especialista y capacitado en los diversos procesos alineados con la gestión del riesgo de desastres.

Peláez, J. A. & Aragón, L. (2014). *Plan de gestión de riesgos para los servicios de consultoría para proyectos de defensas ribereñas en la región de Cusco*. (Tesis de grado). Universidad Peruana de Ciencias, Lima. Entre las principales conclusiones plantea:

1. En el estudio los investigadores, verificaron que las entidades públicas y privadas no disponen con la sistematización de la documentación de experiencias como lecciones aprendidas para mejorar progresivamente sus procesos.
2. Por otro lado, la herramienta más utilizada para la identificación de riesgos fue “El Taller participativo de identificación de riesgos” que permitió interactuar y socializar entre todos los participantes que se capacitaron en PMI y riesgos.
3. Finalmente, como aporte del estudio de investigación, han incorporado en la propuesta de Gestión de Proyectos una lista de actividades que deben ejecutarse en la etapa de campo para defensas ribereñas, aplicando con éxito en los nuevos proyectos que se formulan en la asesoría con relación a la gestión de riesgo de desastres.

Acuerdo Nacional (2004). *Política de Estado N° 32 “Gestión del Riesgo de Desastres”*. Aprobada en la Nonagésima Sesión del Foro del Acuerdo Nacional (17 de diciembre de 2010). En la cual se planteó:

1. Nos comprometemos a promover una política de gestión del riesgo de desastres, con la finalidad de proteger la vida, la salud y la integridad de las personas; así como el patrimonio público y privado, promoviendo y velando por la ubicación de la población y sus equipamientos en las zonas de mayor seguridad, reduciendo las vulnerabilidades con equidad e inclusión, bajo un enfoque de procesos que comprenda: la estimación y reducción del riesgo, la respuesta ante emergencias y desastres y la reconstrucción.
2. Esta política será implementada por los organismos públicos de todos los niveles de gobierno, con la participación activa de la sociedad civil y la cooperación internacional, promoviendo una cultura de la prevención y contribuyendo directamente en el proceso de desarrollo sostenible a nivel nacional, regional y local. Con este objetivo, el Estado:

- (a) Fortalecerá la institucionalidad de la Gestión del Riesgo de Desastres a través de un Sistema Nacional integrado y descentralizado, conformado por los tres niveles de gobierno, con la participación de la sociedad civil y conducido por un Ente Rector;
- (b) Asignará los recursos destinados a la implementación de los procesos de la gestión del riesgo de desastres, a través de la gestión por resultados y los programas presupuestales estratégicos;
- (c) Priorizará y orientará las políticas de estimación y reducción del riesgo de desastres en concordancia con los objetivos del desarrollo nacional contemplados en los planes, políticas y proyectos de desarrollo de todos los niveles de gobierno;
- (d) Fomentará la reducción del riesgo de desastres tomando en consideración que la expansión de ciudades y la densificación de la población se debe adaptar al cambio climático, ubicando los proyectos de desarrollo en zonas en las de menor peligro según los estudios de microzonificación multiamenaza;
- (e) Estará preparado para la atención de emergencias de manera oportuna y eficaz, priorizando a las poblaciones en situación de vulnerabilidad y estandarizando los protocolos y procedimientos de primera respuesta a emergencias y desastres;
- (f) Implementará planes de rehabilitación y reconstrucción de manera eficaz y oportuna;
- (g) Promoverá la participación de las organizaciones de la sociedad civil y la cooperación internacional;
- (h) Fomentará el desarrollo y uso de la ciencia y la tecnología para la investigación de la fenomenología y el monitoreo de los eventos naturales e inducidos por la actividad humana que afectan al país;
- (i) Desarrollará en todos los niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional programas y proyectos de educación preventiva frente a los riesgos, dentro del marco de un enfoque de sostenibilidad ambiental;
- (j) Promoverá el uso de tecnologías adecuadas para la prevención de desastres, con énfasis en la reducción de vulnerabilidades, facilitando el apoyo de la cooperación internacional para viabilizar los proyectos generados por estas tecnologías;
- (k) Difundirá la normatividad y acciones de la gestión del riesgo de desastres, promoviendo la participación de los medios de comunicación masiva;

- (l) Velará por el cumplimiento de los acuerdos internacionales aprobados por el Estado Peruano en materia de Gestión del Riesgo de Desastres;
- (m) Considerará la Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres (EIRD) y el Marco de Acción de Hyogo, acordadas en el seno de las Naciones Unidas (ONU) y las Estrategias Andinas para la Prevención y Atención de Desastres que acuerde el Comité Andino de Prevención y Atención de Desastres (CAPRADE) de la Comunidad Andina de Naciones (CAN).

Libro Blanco de la Defensa Nacional (2005):

1. Tiene como propósito esencial dar a conocer a la ciudadanía y a los países amigos, que el Perú se guía por los principios de respeto al derecho internacional, fiel cumplimiento de los tratados, solución pacífica de controversias, respeto a la soberanía de los Estados y a las fronteras internacionales, no intervención y prohibición de la amenaza o del uso de la fuerza; en concordancia con los principios de las Cartas de la OEA y de la ONU. (p.7).
2. Desde la perspectiva, del Libro Blanco de la Defensa Nacional, en su capítulo IV se establece que, el “Sistema de Seguridad y Defensa Nacional”, es el conjunto interrelacionado de elementos del Estado cuyas funciones están orientadas a garantizar la Seguridad Nacional mediante la concepción, planeamiento, dirección, preparación, ejecución y supervisión de la Defensa Nacional; el Sistema de Seguridad y Defensa Nacional está presidido por el Presidente de la República, cuyos componentes están integrados por:
 - El Consejo de Seguridad Nacional;
 - El Sistema de Inteligencia Nacional;
 - El Sistema Nacional de Defensa Civil;
 - Los Ministerios, Organismos Pùblicos y Gobiernos Regionales.
3. De esta manera, el Sistema Nacional de Defensa Civil forma parte del Sistema de Seguridad y Defensa Nacional. Tiene por finalidad proteger a la población, previniendo daños, proporcionando ayuda oportuna y adecuada, asegurando su

rehabilitación en casos de desastres, calamidades o conflictos. Se rige por su propia ley y su reglamento. (p. 57).

4. Mediante la Ley N° 27860 de 2002, “Ley del Ministerio de Defensa” se establece que el Ministerio de Defensa es el órgano especializado del Poder Ejecutivo encargado de formular, ejecutar y supervisar la Política de Defensa Nacional en el campo militar; así como de diseñar, planificar y coordinar la Política de Defensa Nacional en los campos del desarrollo. Asimismo, formular y difundir la Doctrina de Seguridad y Defensa Nacional, y asesorar, planificar y coordinar las acciones que en esta materia realicen los órganos que integran el Consejo de Defensa Nacional. (p. 76).

5. Por lo tanto, el **Ministerio de Defensa** dentro de sus funciones relacionado con los desastres naturales, participa en la implementación y ejecución de la política del Estado en materia de desarrollo nacional, defensa civil, asuntos antárticos, asuntos amazónicos y de protección del medio ambiente.

6. Por otra parte, el **Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CCFFAA)**, ejecuta las operaciones militares en el marco de la Política de Defensa Nacional, garantizando la interoperatividad y accionar de las Fuerzas Armadas. Su actividad se rige por la Constitución Política, la Ley del Ministerio de Defensa y disposiciones normativas vigentes, cuya misión es:

“Organizar y ejecutar el planeamiento, coordinación, preparación y conducción de las operaciones conjuntas en el más alto nivel en el Frente Externo y en el Frente Interno. Asimismo, coordinar las acciones para la participación de las Fuerzas Armadas en el desarrollo nacional y en la defensa civil, para garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial. (p. 86)

7. Asimismo, el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas dentro sus funciones cumplen:

“Planificar, coordinar y supervisar las actividades que realizan las Instituciones Armadas en el campo de la Defensa Civil, orientadas a prevenir, minimizar o eliminar los daños ocasionados por los desastres y calamidades que requieran su participación”. (p. 86).

8. Finalmente, el artículo 165 de la Constitución Política del Perú establece que las Fuerzas Armadas están constituidas por el Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea; asimismo en el Artículo 171 de la Constitución Política, señala que las Fuerzas Armadas participan en el desarrollo económico y social del país, así como en la defensa civil de acuerdo a ley; siendo las acciones de apoyo a la comunidad, una de las formas en que las fuerzas armadas contribuyen directamente a integrar a aquellas poblaciones donde el Estado tiene limitaciones objetivas para desarrollar sus actividades.

Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - SINAGERD, Ley N° 29664 (Pub: 19 FEB 2011):

1. El Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), como un sistema funcional, ha sido creado por la Ley N° 29664, como un sistema interinstitucional, sinérgico, descentralizado, transversal y participativo, con la finalidad de identificar y reducir los riesgos asociados a peligros o minimizar sus efectos, así como evitar la generación de nuevos riesgos, y preparación y atención ante situaciones de desastre mediante el establecimiento de principios, lineamientos de política, componentes, procesos e instrumentos de la Gestión del Riesgo de Desastres.
2. 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. (Ley SINAGERD N° 29664, Art. 3°, 2011).

3. La Gestión del Riesgo de Desastres se establece sobre la base de los siguientes componentes: gestión prospectiva, gestión correctiva, gestión reactiva.
4. Por otro lado, la gestión reactiva permite coberturar los medios de comunicación social en vinculación con los sistemas de Defensa Civil, a fin de responder de forma eficaz frente al desastre.
5. Cabe destacar que, la gestión en mención es fundamental, para que las autoridades y los medios de comunicación transfieran la información confiable a la población sobre la dimensión de los sucesos generados. Asimismo, es importante que el comunicador suministre información sobre la evaluación de los daños y acciones que permita la recuperación emocional de los afectados y de los derechos de la población en situaciones de emergencia.
6. Por otra parte, las Fuerzas Armadas participan activamente frente a los fenómenos y desastres naturales, donde el Ejército siempre constituye el componente de la gestión reactiva ante los Desastres, conjuntamente con el INDECI, de acuerdo a la Ley N° 29664 del SINAGERD.
7. Asimismo, en sus 21 artículos, la Ley regula la organización del SINAGERD y establece que su ente rector es la Presidencia del Consejo de Ministros. Estará integrado, además, por el Consejo Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, Centro Nacional de Estimación, Prevención y Reducción del Riesgo de Desastres (CENEPRED) y el Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI).

Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, PLANAGERD 2014 – 2021,
(Aprobado por Decreto Supremo N° 034 – 2014 - PCM)

1. El PLANAGERD 2014 – 2021 se constituye en el documento de planificación estratégica del SINAGERD para el cumplimiento de la Política Nacional de la gestión del riesgo de desastres en nuestro país, para cada ámbito jurisdiccional y territorial de los tres niveles de gobierno, considerando la gestión por resultados que incluye su articulación con el desarrollo de programas presupuestales, entre otros.

2. El PLANAGERD 2014-2021, consta de un (01) Objetivo Nacional, seis (06) Objetivos Estratégicos, catorce (14) Objetivos Específicos y cuarenta y siete (47) Acciones Estratégicas. (Artículo 1. PLANAGERD 2014-2021).
3. El Ente Rector del SINAGERD aprobará los mecanismos, lineamientos y normas complementarias para la ejecución del PLANAGERD 2014-2021, propuestas por CENEPRED e INDECI de acuerdo con sus competencias, los cuales a su vez brindarán asesoramiento técnico a las entidades públicas en los tres niveles de gobierno, para la elaboración y ejecución de sus correspondientes planes específicos; de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley N° 29664.
4. El Cumplimiento de la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. Las Entidades Públicas responsables de cumplir con la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, a fin de elaborar y presentar sus evaluaciones semestrales a las que se hace referencia en el Decreto Supremo N° 027- 2007-PCM y sus modificatorias, deben considerar como lineamientos para la formulación de sus metas concretas e indicadores de desempeño, las acciones estratégicas contenidas en el Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – PLANAGERD.
5. Las acciones estratégicas del PLANAGERD se constituyen en lineamientos para que las entidades públicas establezcan sus metas e indicadores para el cumplimiento de la Política Nacional de GRD. (Artículo 3º).
6. Procesos de la gestión del riesgo de desastre: La implementación de la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres se logra mediante el planeamiento, organización, dirección y control de las actividades y acciones relacionadas con los siguientes procesos:
 - Estimación del riesgo
 - Prevención y reducción del riesgo
 - Preparación, respuesta y rehabilitación
 - Reconstrucción

Centro de Operaciones de Emergencia Nacional – COEN:

1. Es un instrumento del SINAGERD para la Gestión Reactiva, que funciona de manera continua en el monitoreo de peligros, emergencias y desastres, así como en la administración e intercambio de información procesada para la oportuna toma de decisiones en el ámbito nacional. Depende de la Jefatura del INDECI y este cargo de un Coordinador designado por Resolución Jefatural.
2. La Ley 29664 que crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), en su Artículo 13.- Definición y funciones del Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI), establece lo siguiente:
 - Párrafo (f). Coordinar con el Centro de Operaciones de Emergencia Nacional y proponer al ente rector los criterios de participación de las diferentes entidades públicas en éste. Asimismo, brindar el apoyo técnico y estratégico necesario a los Centros de Operaciones de Emergencia de los gobiernos regionales y gobiernos locales.
 - Párrafo (g). Coordinar con los Centros de Operaciones de Emergencia de los gobiernos regionales y gobiernos locales la evaluación de daños y el análisis de necesidades en caso de desastre y generar las propuestas pertinentes para la declaratoria del estado de emergencia.
3. De igual forma, las Funciones del Centro de Operaciones de Emergencia Nacional, establecida en el Artículo N° 82 (DS N° 43-2013-PCM), son las siguientes:
 - Monitorear y gestionar información en forma permanente sobre peligros, emergencias o desastres y peligro inminentes que afecten el territorio nacional.
 - Consolidar, procesar y difundir la información sobre monitoreo de peligros, emergencias y desastres, a las autoridades u organismos ejecutores, para la oportuna toma de decisiones.
 - Coordinar con los Centros Operaciones de Emergencias Sectoriales, Regionales y Locales, el registro oportuno y la actualización de la información.
 - Emitir informes, boletines, alertas y otros, sobre peligros inminentes, emergencias o desastres.

- Coordinar y mantener enlace permanente con los Centros de Operaciones de Emergencia.
- Proporcionar información técnica que requiera el Consejo Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres – CONAGERD.
- Conducir las acciones para apoyar y facilitar la operación conjunta de los actores que participan en el proceso de respuesta en el Centro de Operaciones de Emergencia Nacional – COEN.
- Brindar asistencia técnica a los Centros de Operaciones de Emergencia en el marco del procesamiento de la información.

Ejército del Perú, 1ra Brigada Multipropósitos para afrontar desastres naturales (2018)

1. La 1a Brigada Multipropósitos, es la gran unidad militar sui generis del Ejército, capacitada para ejecutar diversas acciones de apoyo a la población ante adversidades naturales y sociales.
2. Frente a esta interrogante, ¿Te imaginas un terremoto de enormes magnitudes? ¿O una inundación catastrófica sin precedente alguno en el país?
3. Por estas razones, como la ocurrido de El Niño Costero 2017, fue creada la mencionada Brigada Multipropósitos para hacer frente a estas y otras adversidades que nos impone la naturaleza, el Ejército del Perú ha puesto en funcionamiento la 1a Brigada Multipropósitos "Mariscal del Perú Eloy Gaspar Ureta Montehermoso", gran unidad militar encargada de iniciar acciones de evacuación, búsqueda, rescate, traslado y atención de heridos ante un eventual siniestro.
4. Desde este punto, la gran unidad cuenta con 1500 soldados (progresivamente aumentará a 4 mil), cuatro compañías de intervención rápida para desastres, un batallón de sanidad, una compañía contra conflictividad social y un equipo de fumigación y salud pública.
5. El 20 de marzo 2018, la 1ra Brigada ha realizado una demostración de capacidades, con la finalidad de constatar la capacidad de respuesta y entrenamiento de esta

Brigada Multipropósitos y la integración de esfuerzos con los elementos de primera respuesta con las otras entidades del Estado, en el cerro Candela del Rímac, se realizó una simulación de ejercicios multisectoriales con escenarios verosímiles luego de un sismo de grandes proporciones, de acuerdo a los siguientes escenarios:

Escenario 1:

Ante la obstaculización de vías y colapsos de estructuras, soldados de fuerzas especiales realizaron saltos operaciones en caída libre en el lugar del “siniestro”, para atender a la población y determinar el grado del desastre y necesidades.

Escenario 2:

En respuesta inmediata, seis compañías de intervención rápida y maquinarias pesadas del Ejército se dirigieron a la zona de daños para concentrar capacidades de apoyo, en coordinación con la Policía Nacional, Cuerpo General de Bomberos, Instituto Nacional de Defensa Civil, Municipalidad de Lima, Ministerio de Salud y Cruz Roja.

Escenario 3:

Tras el colapso de un puente y otras estructuras, escuadras de ingenieros realizan tareas de remoción de escombros y habilitación de vías, a través del empleo de un lanza puente MTU-20, que cuenta con una plataforma de 18 metros de largo con capacidad para soportar vehículos de hasta 36 toneladas.

Escenario 4:

Se intensifican las tareas de apoyo en la zona de daños: seis compañías de intervención rápida contra desastre, conjugados con otras unidades policiales, bomberos y de salud, ejecutan labores de rescate de 50 personas y traslados aeromédicos de otros 10.

Escenario 5:

Unidades vehiculares demuestran su capacidad operativa, trasladando a cien damnificados a la zona de albergue de la Municipalidad de Lima, así como ayuda humanitaria suministrada por la Cruz Roja (agua, víveres no perecibles, abrigos, medicinas).

Escenario 6:

El fuerte sismo ha ocasionado el desborde y descontento popular, desacatan órdenes de la Policía y amenazan con saquear almacenes de provisiones, víveres y medicinas.

6. Una patrulla militar, a través de una operación de descenso rápido, acudió al lugar de los hechos para resguardar dichos almacenes, con el apoyo de las compañías antimotines del Ejército y Policía, con sus anillos de seguridad.
7. Simultáneamente, en apoyo a las acciones del Cuerpo General de Bomberos, un helicóptero del Ejército transporta un blader de 3500 litros para sofocar un incendio ocurrido en un grifo.
8. De esta manera, el Ejército del Perú no solo se constituye en una institución armada que salvaguarda la soberanía e integridad territorial del país. También se erige como una fuerza amiga y solidaria, presta a brindar apoyo rápido y oportuno ante cualquier adversidad que atraviese nuestra población.
9. Finalmente, la activación de la 1a Brigada Multipropósitos, se inició con la asistencia del Presidente de la República, Ministro de Defensa, Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Comandante General del Ejército, entre otras autoridades del INDECI, Policía Nacional, Compañía de Bomberos, se desarrolló la ceremonia de creación de la 1a Brigada Multipropósitos “Mariscal Eloy Ureta Montehermoso”, al mando del General de Brigada Orestes Martín Vargas Ortiz.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión del talento humano del Componente Terrestre del CON

Según Chiavenato, (2002) afirma que la gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables.

Por otra parte, las personas deben ser concebidas como el activo más importante en las organizaciones, así entonces, La gestión del talento humano conlleva al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia. (Chiavenato, 2002).

Por consiguiente, es responsabilidad de la organización, y no únicamente del área de gestión humana, gestionar el talento que posee, llegando, no sólo a los niveles de mando o los directivos, sino alcanzando los niveles inferiores de la organización. La gestión del talento implica la captación, desarrollo, retención, mejora y transmisión del talento tanto directivo y operativo en el nivel tecnocrático, como en el intermedio, de staff de apoyo y operativo.

Es por eso que, la gestión del talento humano tiene un efecto en las personas y en las organizaciones. La manera de seleccionar a las personas, de reclutarlas en el mercado, de integrarlas y orientarlas, hacerlas trabajar, desarrollarlas, recompensarlas o evaluarlas y auditárlas - es decir, la calidad en la manera en que se administra a las personas en la organización - es un aspecto crucial en la competitividad organizacional.

Por lo tanto, todas ellas implican seis procesos en general que está muy relacionado entre sí de manera que se entrecruzan recíprocamente. Cada proceso tiende a beneficiar o perjudicar a los demás dependiendo de su utilización.

1) Integrar personas

Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse procesos de provisión o suministro de personas.

2) Organizar a las personas

Procesos utilizados para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa y, de esta forma, orientan su desempeño. Incluyen diseño organizacional y diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación de desempeño.

3) Recompensar a las personas

Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración y beneficios, y servicios sociales.

4) Desarrollar a las personas

Procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyen entrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras, y programas de comunicación e integración.

5) Retener a las personas

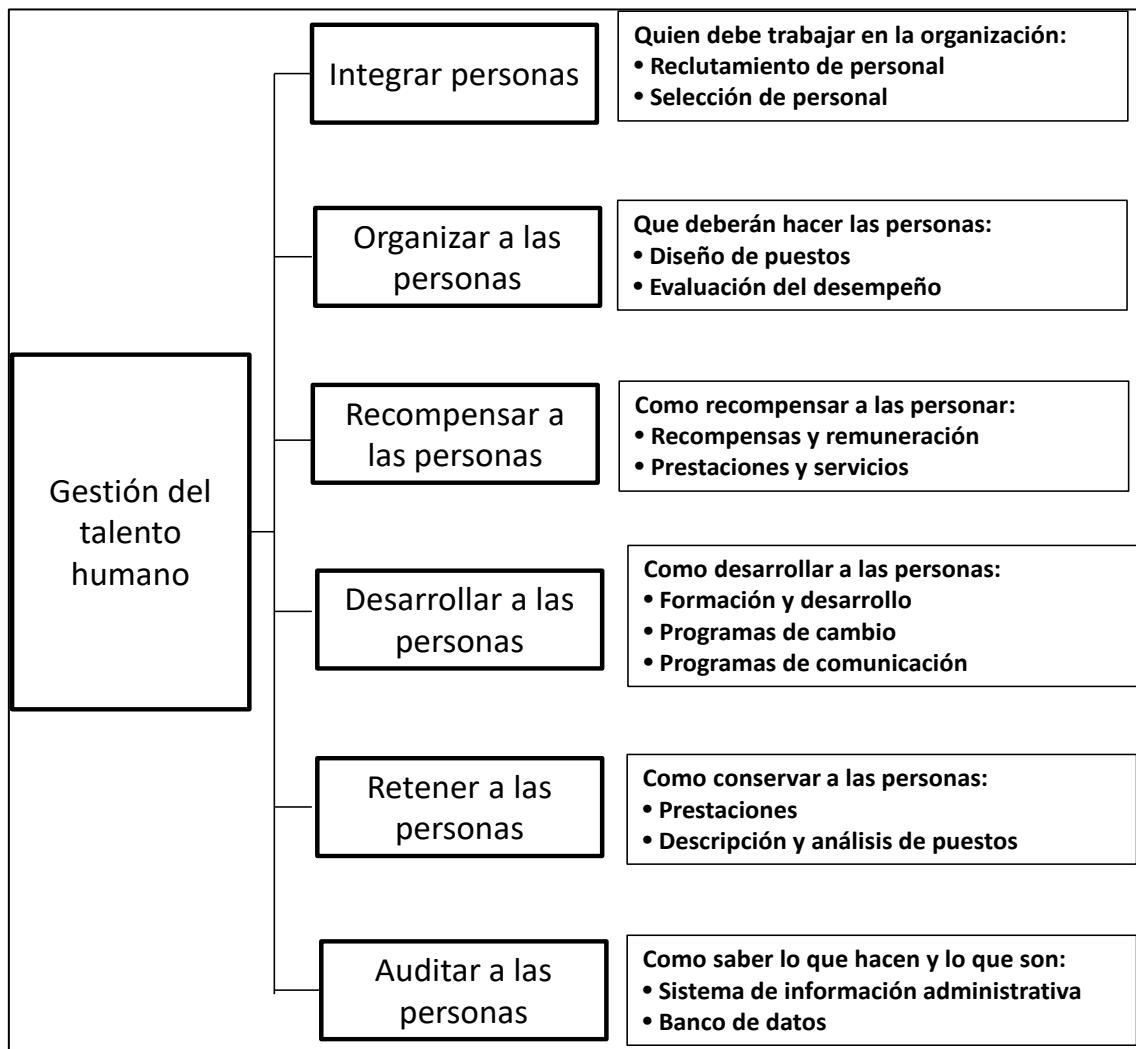
Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen administración de la disciplina, higiene, seguridad y calidad de vida, y mantenimiento de las relaciones sindicales.

6) Auditlar a las personas

Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluyen bases de datos y sistemas de información gerencial.

Figura 1

Procesos de la gestión del talento humano



Fuente: Los procesos de la gestión del talento humano (Chiavenato, 2009).

2.2.1.1 Comando Operacional del Norte (CON)

El Comando Operacional del Norte se encarga de garantizar la Independencia, Soberanía e integridad Territorial de la línea de frontera en el Sector defensivo asignado (Hito “Grau” por el “O” y la Cordillera Kampanquiz exclusive por el “E”); y adopta una Actitud Estratégica Defensiva con la acción de las Fuerzas de Cobertura asignadas a los Componentes Operacionales del Norte. Para ello obtiene rápidamente la Superioridad Aérea y Marítima a la apertura del Teatro de Operaciones del Norte (TON), contribuyendo a la Maniobra Estratégica Conjunta del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2017. (CCFFAA, 2017).

A fin de mantener y/o restablecer la línea de frontera Norte realizar Operaciones Especiales. Asimismo, ejecuta el Plan de la Defensa del Interior Territorial dentro de la Zona de Seguridad Nacional de su responsabilidad a fin de restablecer el Proceso de Pacificación del área afectada.

Contribuye al proceso del desarrollo de la Región Norte en coordinación de las autoridades Políticas y supervisa el desarrollo de las acciones de Defensa Civil de la Región Norte.

2.2.1.2 Objetivos de la gestión del talento humano

Los Objetivos de la Gestión del Talento Humano son diversos y para que estos se alcancen es necesario que los gerentes traten a las personas como promotoras de la eficacia organizacional. A continuación, se señalan algunos objetivos:

a) Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión

Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la gestión del talento Humano, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y realizar su misión.

b) Proporcionar competitividad a la organización

Significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. La función de la administración de recursos humanos es lograr que los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los clientes, a los socios y a los empleados.

c) Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados

La gestión del talento humano es construir y proteger el más valioso patrimonio de la organización, las personas. Dar reconocimiento a las personas constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño. Los objetivos deben ser claros, así como el método empleado para medirlos.

d) Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleadores en el trabajo

Para ser productivos, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa. Para los empleados el trabajo es la mayor fuente de identidad personal. Las personas pasan la mayor parte de su vida en la empresa y esto requiere una estrecha identidad con el trabajo que realizan. Los empleados satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa. Se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad que los empleados satisfechos. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

e) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo

Calidad de vida en el trabajo es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas. Un programa de calidad de vida trata de estructurar el trabajo y el ambiente de trabajo para satisfacer la mayoría de las necesidades individuales del empleado y convertir la organización en un lugar deseable y atractivo. La confianza del empleado en la organización también es fundamental para la conservación y el mantenimiento del personal.

f) Administrar el cambio

La era en que vivimos está llena de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones. Los profesionales de la administración de Recursos Humanos deben saber cómo enfrentar los cambios si quieren contribuir a su organización, estos cambios se multiplican exponencialmente y plantean problemas que importan nuevas estrategias, programas, procedimientos y soluciones.

g) Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables

Toda actividad de gestión del talento humano debe ser abierta, confiable y ética. Las personas no deben ser discriminadas y deben garantizarse sus derechos básicos. Los principios éticos deben aplicarse a todas las actividades de la gestión del talento humano. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social.

2.2.1.3 Gestión por competencias

En la actualidad, dentro del papel preponderante que alcanza la gestión de capital humano, se habla de gestión por competencias (Zayas, 2002; García, 2005), que abarca todas las áreas de este proceso. El estudio y aplicación de éstas se enfoca desde diferentes ángulos, tanto macroestructuralmente, a nivel de la organización, como desde el punto de vista particular de cada trabajador.

Según, Boyatzis (1982), define las competencias como: “las características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con una actuación de éxito en un puesto de trabajo”.

Por otro lado, SERVIR define a la competencia como “características personales que se traduce en comportamientos observables para el desempeño laboral que superan los estándares previstos. Se refiere específicamente a conocimientos, habilidades y actitudes de las personas al servicio del Estado”. (Directiva N° 001-2011 SERVIR).

En ese sentido, la gestión por competencias es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas (conocimientos, habilidades y actitudes) que requiere un puesto de trabajo. Además, es una herramienta que permite introducir a las personas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización. (Alles, 2006, p. 68).

Por ende, este tipo de gestión crea una estrategia para administrar los recursos humanos de una organización y alinearlos con la estrategia del negocio. Cuando

esta modelización se hace correctamente, conforma un sistema de ganar – ganar, ya que es beneficiosa tanto para la empresa como para sus colaboradores.

La gestión por competencias es una herramienta de enorme utilidad para la gestión humana en las organizaciones. Este enfoque facilita la interrelación de las diferentes funciones (reclutamiento y selección, inducción, evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo, compensaciones, desvinculación, etc.), posibilitando realizar su gestión desde la óptica sistémica, obligando a compartir información ligada a las responsabilidades en el puesto y al uso de un lenguaje común. (Lévy-Leboyer, 1997. p. 69).

La gestión por competencias, también puede contribuir a afinar criterios para la aplicación de la política de compensaciones en la organización. Por ejemplo, es sabido que uno de los problemas que afecta en la determinación de la remuneración, es en el cumplimiento de objetivos. Se pone énfasis en lo “qué” se debe hacer sin aportar claridad sobre el “cómo” se puede lograr.

a. Competencias laborales

Atendiendo a su valor de cara al buen desempeño laboral, la competencia se ha definido como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. (Boyatzis, 1982).

Según, Le Boterf (2001) define la competencia laboral como “una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimiento, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño”.

Asimismo, podría decirse que “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo. (Bunk, 1994).

“La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también, y en gran medida, mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”. (OIT, 1993).

b) Competencias generales

Por otro lado, se habla de competencias generales para aludir a aquellas en que se sustenta el aprendizaje durante toda la vida, incluyendo competencias básicas en el ámbito de la lectoescritura o la alfabetización matemática, y competencias de comunicación, trabajo en equipo, pensamiento crítico y reflexivo, toma de decisiones, dominio de nuevas tecnologías de la información o aptitud para el aprendizaje continuo. (Hooghiemstra, 1992).

Según, Mendoza (2013) define como el “conjunto de conocimientos, actitudes, valores y habilidades que están relacionados entre sí, ya que, en combinación, permiten el desempeño satisfactorio de la persona que aspira a alcanzar metas superiores a las básicas. Estas habilidades también se usan como atributos, características y cualidades, puesto que son capaces de desarrollarse en el aprendizaje cotidiano”.

Las competencias generales o transversales son tenidas en cuenta como una de las características que influyen directamente en el nivel de empleabilidad, se refieren a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades y usualmente relacionados con la interacción hacia tecnologías de uso general. (Perrenoud (1997:71).

Por ende, las competencias generales cobran especial importancia en la actualidad en virtud de los cambios que se han dado en la organización del trabajo Perrenoud (1997), la cual enfatiza que: “las competencias transversales son parte de las características generales de la acción humana”.

b. Competencias específicas

Las competencias específicas, se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc. (Hooghiemstra, 1992).

Las competencias específicas se adquieren con la transmisión y asimilación por parte de la persona, a partir de una serie de contenidos relativos a las áreas básicas del saber humanístico; conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen una disciplina concreta. Competencias que resultan necesarias para dominar un conocimiento, para después aplicarlo a un área específica. (Mendoza, 2013).

Según, (Falcón, et al., 2016:57), una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen o el hecho de seleccionar como colectivo de esta investigación a personas egresadas, partimos del supuesto de que ya han adquirido tanto las competencias básicas como las específicas, puesto que tienen un título que lo acredita de la siguiente manera:

1. Liderazgo para el cambio

Es la capacidad para comunicar la estrategia del grupo a los colaboradores, creando en ellos motivación y un compromiso genuino, preocupándose su desarrollo personal y profesional generando a la organización gente con talento.

2. Desarrollo de equipo

Es la capacidad de desarrollar los propios recursos humanos dentro de la empresa. Preocupándose por darles retos, tareas desafiantes, nuevos proyectos que contribuyan a su desarrollo personal y profesional. Generando a la organización gente con talento. Las cuales presentan las características siguientes:

Finalmente, las competencias específicas son aquellas necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales. Estas competencias habilitan a las personas para desempeñar una ocupación o un grupo de ocupaciones.

2.2.1.4 Desarrollo de las personas

Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. los procesos de desarrollo de las personas tienen una estrecha relación con la educación. (Chiavenato, 2009, p. 366)

En tal razón, desarrollar a las personas no significa únicamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen.

La gestión de personas es una trilogía de conceptos que implica una eficiente utilización de los recursos, una dirección estratégica con objetivos y desafíos claros, con metas a corto, mediano y largo plazo, y un desempeño centrado en los procesos y que combinados impactan en los resultados

De esta forma, la gestión del desarrollo engloba dos áreas básicas de políticas de gestión de recursos humanos: Las políticas de promoción y carrera, que articulan los procesos por medio de los cuales las personas progresan tanto en su aportación (esto es, la magnitud de su contribución al logro de las finalidades organizativas) como en el reconocimiento organizativo de aquélla (constituido por todo aquello que reciben, a cambio, de la organización). Las políticas de formación, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de las finalidades organizativas, desarrollando las

competencias de los empleados y estimulando su progresión profesional (Longo, 2004).

Los procesos de desarrollo en la gestión del talento humano incluyen tres estratos que se superponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional.

Los procesos de la capacitación y el desarrollo de las personas (CyD) tratan del aprendizaje a nivel individual y de la manera en que las personas aprenden y se desarrollan. El desarrollo organizacional (DO) es el estrato más amplio y extenso y se refiere a la manera en que las organizaciones aprenden y se desarrollan en razón del cambio y la innovación. Las personas son el principal patrimonio de las organizaciones.

a) Capacitación

Actualmente, el concepto se amplió y ahora se considera que la capacitación es un medio para apalancar el desempeño en el trabajo. La capacitación casi siempre ha sido entendida como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa. Por ende, la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas.

La capacitación es el proceso de desarrollar cualidades en los recursos humanos, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan mejor al logro de los objetivos de la organización. El propósito de la capacitación es influir en los comportamientos de los individuos para aumentar su productividad en su trabajo. (Certo, 1994)

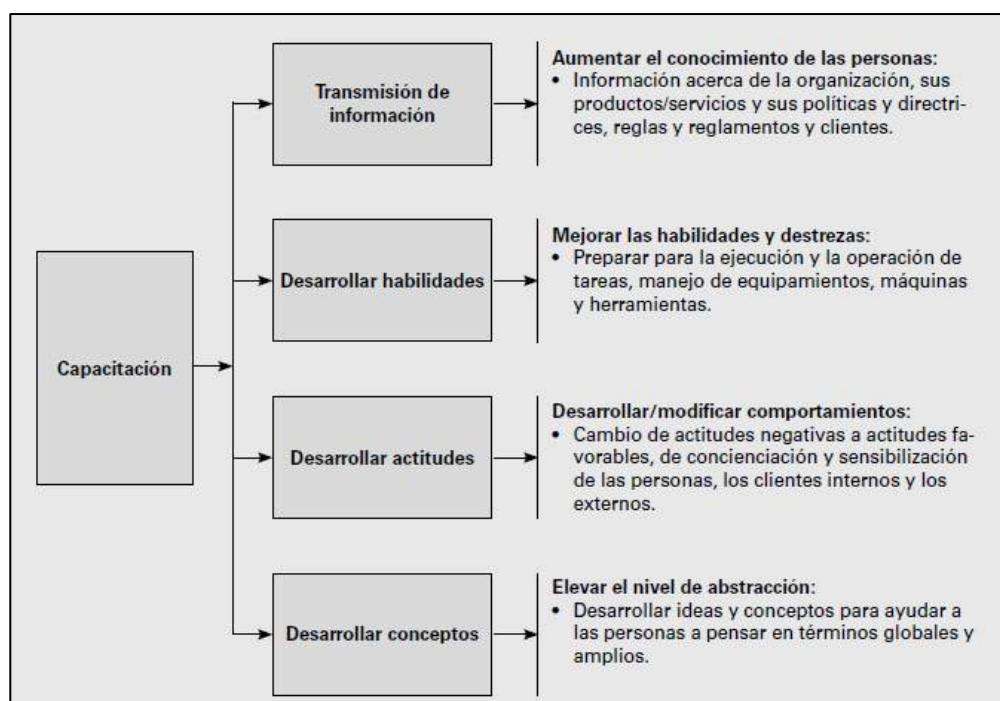
Por otra parte, la capacitación ha sido definida por Losada (1999) como “un proceso intencional y sistemático para transmitir conocimientos, desarrollar capacidades y transformar actitudes. La finalidad última de la capacitación es cambiar los comportamientos, es decir, conseguir que tanto las personas como

la organización en su conjunto respondan de una forma determinada ante ciertas situaciones. Lo importante no es la capacitación sino sus resultados, es decir, el aprendizaje”.

Finalmente, la capacitación, además de ocuparse de la información, las habilidades, las actitudes y los conceptos, ahora se orienta al desarrollo de ciertas competencias que desea la organización. Esta capacitación se basa en un mapa, trazado previamente, de las competencias esenciales para el éxito de la organización. La capacitación constituye el núcleo de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las competencias de las personas y, en consecuencia, el desempeño de la organización. Se trata de uno de los procesos más importantes de la administración de recursos humanos.

Figura 2

Cuatro etapas del proceso de capacitación



Fuente: Gestión del Talento Humano. Chiavenato (2009, p. 376)

b) Desarrollo de las personas

Sin lugar a dudas, uno de los aspectos más importantes de la administración moderna de personal es procurar el desarrollo mutuo y continuo de las organizaciones y de las personas. Sin embargo, el conocimiento no se forma

por azar. Debe ser administrado. La administración del conocimiento es el proceso mediante el cual las organizaciones generan valor a partir de su capital o sus activos intelectuales. (Davenport & Prusak, 1998).

El desarrollo de las personas se relaciona más con la educación y con la orientación hacia el futuro que con la capacitación. El desarrollo está más enfocado hacia el crecimiento personal del empleado y se orienta hacia la carrera futura y no se fija sólo en el puesto actual. (De Cenzo & Robbins, 1996, p. 245)

El desarrollo personal está compuesto por experiencias, no necesariamente relacionadas con el puesto actual, que brindan oportunidades para el desarrollo y el crecimiento profesional.

Hoy, las organizaciones exigen que todas las personas cuenten con nuevas habilidades, conocimientos y competencias. Ahora el desarrollo envuelve a todos los trabajadores.

Los principales métodos de desarrollo de las personas en su puesto actual son (De Cenzo & Robbins, 1996, pp. 246-248.):

1. La rotación de puestos. Significa hacer que las personas pasen por varios puestos en la organización con la intención de expandir sus habilidades, conocimientos y capacidades.
2. Puestos de asesoría. Significa brindar a la persona que tiene gran potencial la oportunidad de trabajar provisionalmente en diferentes áreas de la organización, bajo la supervisión de un gerente exitoso.
3. Aprendizaje práctico. Es una técnica de capacitación que permite a la persona dedicarse, de tiempo completo, al trabajo de analizar y resolver problemas de ciertos proyectos o de otros departamentos.
4. Asignación de comisiones. Significa brindar a la persona la oportunidad de participar en comisiones de trabajo, donde participa en la toma de

decisiones, aprende al observar a otros e investiga problemas específicos de la organización.

5. Participación en cursos y seminarios externos. Es una forma tradicional de desarrollo por cursos formales, clases y seminarios.
6. Ejercicios de simulación. La simulación ha extrapolado la selección de personal y también se ha convertido en una técnica de capacitación y desarrollo.
7. Capacitación fuera de la empresa. Una tendencia reciente es utilizar capacitación externa, muchas veces relacionada con la búsqueda de nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos que no existen dentro de la organización y que se deben obtener fuera de ella.
8. Estudio de casos. Es un método de desarrollo que presenta a la persona una descripción escrita de un problema organizacional que debe analizar y resolver.
9. Juegos de empresas, también llamados management games o business games. Son técnicas de desarrollo en las que equipos de trabajadores o de administradores compiten entre sí y toman decisiones computarizadas en situaciones empresariales, reales simuladas.
10. Coaching. El administrador puede representar varias funciones integradas, como líder renovador, preparador, orientador e impulsor, para convertirse en un coach. El coaching se refiere al conjunto de todas esas facetas. (Chiavenato, 2006)

c) Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional es el conjunto organizado de acciones enfocadas al aprendizaje (espontáneas y propuestas) en función de las experiencias pasadas y actuales que proporciona la organización, dentro de un período específico, para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño y/o el

crecimiento humano. Incluye tres áreas de actividad: capacitación, educación y desarrollo. (Chiavenato, 2009, p. 415).

El desarrollo organizacional utiliza un proceso dinámico compuesto por tres fases:

El diagnóstico, que se hace a partir de la investigación sobre la situación actual. En general, el diagnóstico es una percepción de la necesidad de cambio en la organización o en una parte de ella. El diagnóstico se debe obtener por medio de entrevistas o investigaciones aplicadas a las personas o grupos involucrados.

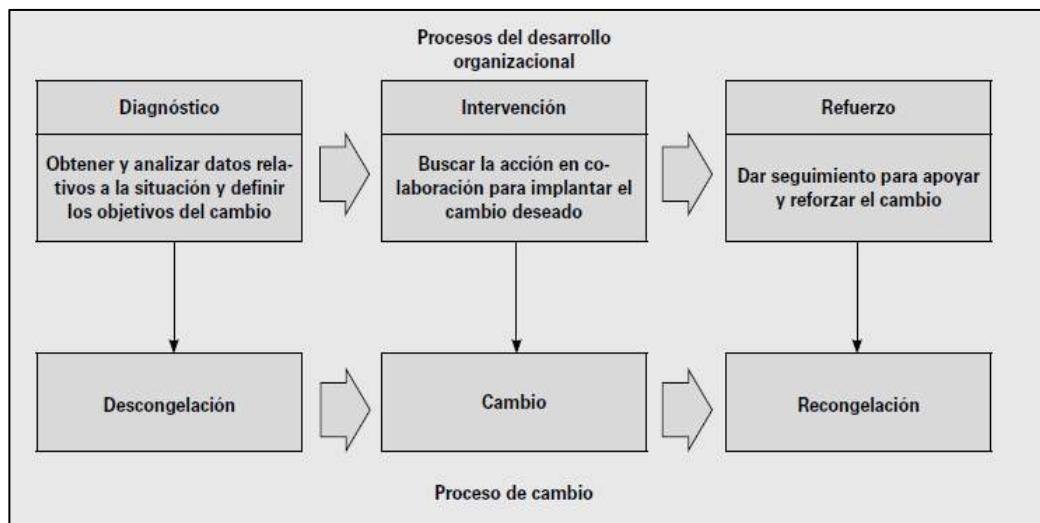
La intervención es una acción para alterar la situación actual. Por lo general, la intervención es definida y planificada por medio de talleres y discusiones entre las personas y los grupos involucrados y tiene por objeto determinar las acciones y la dirección que debe seguir el cambio.

El refuerzo es un esfuerzo por estabilizar y mantener la nueva situación por medio de la realimentación. En general, el refuerzo se obtiene con reuniones y evaluaciones periódicas que sirven de realimentación del cambio logrado.

En realidad, el desarrollo organizacional funciona como un proceso planificado y negociado de cambio organizacional. El concepto de cambio se basa en el concepto de Lewin (1947:541): el cambio es un proceso de descongelación, cambio y recongelación.

Figura 3:

El proceso de Desarrollo Organizacional como un proceso de cambio



Fuente: Gestión del Talento Humano. Chiavenato (2009, p. 426)

Finalmente, la capacitación y el desarrollo requieren de los esfuerzos mayores del desarrollo organizacional. Por ende, el proceso del desarrollo organizacional implica el diagnóstico, la intervención y el refuerzo. Existe toda una gama de técnicas de desarrollo organizacional con distintos niveles de intervención.

2.2.1.5 Evaluación del desempeño

Las organizaciones tienen la necesidad de medir y evaluar el desempeño de los más diferentes desempeños: financiero, operacional, técnico, de ventas y de marketing y, principalmente, como es el desempeño humano, puesto que son las personas quiénes dan vida a la organización y constituyen la piedra angular de la dinámica organizacional.

La *evaluación del desempeño* es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda *evaluación* es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. (Chiavenato, 2011, p. 243).

De esta manera, la *evaluación* de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como *evaluación del desempeño*, *evaluación de méritos*,

evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables.

En resumen, la *evaluación del desempeño* es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, con cierta continuidad. Además, la evaluación del desempeño representa una técnica de administración imprescindible dentro de la actividad administrativa.

Según Ivancevich (2005), menciona que la evaluación del desempeño es “la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos, se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado”.

Otro autor, la define como “un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado, y así podrá mejorar su rendimiento futuro”. (Aguirre, 2000),

La preocupación inicial de las organizaciones se orienta hacia la medición, evaluación y control de tres aspectos principales:

- Resultados: es decir, resultados concretos y finales que se pretenden alcanzar dentro de un periodo determinado.
- Desempeño: comportamiento o medios instrumentales que se pretende poner en práctica.
- Factores críticos de éxito: aspectos fundamentales para que la organización sea exitosa en sus resultados y en su desempeño.

Es por eso que, muchas organizaciones existen dos sistemas de evaluación el formal y el informal. En el informal los jefes meditan en el trabajo de los empleados, por lo que los empleados preferidos tienen ventaja. En el sistema formal del desempeño se establece en la organización una manera periódica el examinar el trabajo de los empleados.

En ese caso se considera necesario, que el desempeño humano en el cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastantes. Cada persona evalúa la relación costo-beneficio para saber cuánto vale la pena de hacer determinado esfuerzo. A su vez el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que debe desempeñar.

a) Importancia de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2000), indica que la evaluación del desempeño permite implementar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de ubicación, también permite evaluar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

Por tal razón, una evaluación del desempeño trae beneficios tanto al evaluador como al evaluado. Los beneficios son que está en condiciones de evaluar el potencial humano con el que cuenta y define qué aporta cada empleado, así mismo puede identificar aquellas personas que necesiten perfeccionar su funcionamiento y aquellas que pueden ser promovidas o transferidas según su desempeño. Y lo más importante, se mejoran las relaciones humanas en el trabajo al estimular la productividad y las oportunidades para los subordinados.

b) Ventajas de la evaluación del desempeño

Bohlander y Sherman (2001) indican las ventajas que tiene una evaluación del desempeño:

- Mejora el desempeño, mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- Políticas de compensación, la evaluación del desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar quiénes deben recibir tasas de

aumento. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos basándose en el mérito, el cual se determina principalmente mediante evaluaciones de desempeño.

- Decisiones de ubicación, las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.
- Necesidades de capacitación y desarrollo, el desempeño insuficiente puede indicar la necesidad de volver a capacitar. De manera similar, el desempeño adecuado o superior puede indicar la presencia de un potencial no aprovechado.
- Planeación y desarrollo de la carrera profesional, la retroalimentación sobre el desempeño guía las decisiones sobre posibilidades profesionales específicas.
- Imprecisión de la información, el desempeño insuficiente puede indicar errores en la información sobre análisis de puesto, los planes de recursos humanos o cualquier otro aspecto del sistema de información del departamento de personal para la toma de decisiones. Al confiar en información que no es precisa se pueden tomar decisiones inadecuadas de contratación, capacitación o asesoría.
- Errores en el diseño de puesto, el desempeño insuficiente puede indicar errores en la concepción del puesto. Las evaluaciones ayudan a identificar estos errores.
- Desafíos externos, en ocasiones, el desempeño se ve influido por factores externos, como la familia, la salud, las finanzas, entre otros. Si estos factores aparecen como resultado de la evaluación del desempeño, es factible que el departamento de personal pueda prestar ayuda.

c) Beneficios de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2007) indica que, al realizar un programa de evaluación del desempeño planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios destacados son:

➤ **Beneficios para el jefe o gerente.**

- Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación, principalmente, que al contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño, como un sistema objetivo, y que mediante éste conozcan su desempeño.

➤ **Beneficios para el subordinado.**

- Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.
- Conocer cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño, y, según la evaluación de desempeño cuáles son sus fortalezas y debilidades.
- Conoce qué disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, u otros.), y las que el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, u otro medio de mejora.).
- Hace una autoevaluación y crítica personal de su desarrollo y control personales.

➤ **Beneficios para la organización:**

- Evalúa su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y define la contribución de cada empleado.
- Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tiene condiciones para ascenderlos o transferirlos.
- Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (no solo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo

personal), ya que estimula la productividad y mejora las relaciones humanas en el trabajo.

En ese contexto, Mondy (1997), establece que el objetivo de la evaluación del desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo, los sistemas de evaluación deben estar directamente relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables. Es necesario que tengan niveles de medición o estándares, completamente verificables. Si la evaluación no se relaciona con el puesto, carece de validez.

Finalmente, Chiavenato (2011:244), manifiesta que el empleo adecuado de la evaluación del desempeño, en la función de la administración de recursos humanos dirigidos a implantar la evaluación del desempeño deben ser:

1. Garantizar que exista un clima laboral de respeto y confianza entre las personas.
2. Propiciar que las personas asuman responsabilidades y definan metas de trabajo.
3. Desarrollar un estilo de administración democrático, participativo y consultivo.
4. Crear un propósito de dirección, futuro y mejora continua de las personas.
5. Generar una expectativa permanente de aprendizaje, innovación, desarrollo personal y profesional.
6. Transformar la evaluación del desempeño en un proceso de diagnóstico de oportunidades de crecimiento, en lugar de que sea un sistema arbitrario, basado en juicios.

2.2.2 Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales

La Organización de Naciones Unidas (2008) señala que la preparación para casos de desastres es sólo un elemento más dentro del enfoque holístico de la reducción del riesgo asociado a los peligros naturales. No obstante, un nivel de preparación adecuado puede resultar esencial para salvar vidas y medios de vida ante los riesgos asociados a los peligros naturales. Concretamente, se ha

subrayado que la planificación de la preparación debería ofrecer los siguientes resultados:

- a) objetivos, resultados y actividades realistas y cuantificables destinados a fortalecer y mantener las capacidades de preparación para casos de desastre y que constituyen un componente de toda estrategia nacional integral de reducción del riesgo de desastres.
- b) aprobación o actualización de un marco legislativo nacional que establezca procedimientos detallados de preparación para casos de desastre, la respuesta y las funciones de recuperación, así como las responsabilidades y los mecanismos de financiación; amplia difusión de dicho marco y aplicación uniforme del mismo.
- c) existencia de un mecanismo eficaz de coordinación en casos de desastre con políticas y procedimientos claros, en cuyo marco todas las entidades conozcan claramente cuáles son sus funciones y responsabilidades.
- d) formulación y actualización periódica de un plan de contingencia que incluya un análisis a fondo del riesgo de peligros, la vulnerabilidad y las capacidades.
- e) equipamiento y capacitación de todas las organizaciones, personas y voluntarios responsables del mantenimiento de las capacidades de preparación para ofrecer una preparación y una respuesta eficaces en casos de desastre.
- f) existencia de un sistema de alerta temprana nacional y regional eficaz que aplique información técnica y conocimientos bien fundamentados en materia de riesgos y sea capaz de emitir alertas para la movilización de la acción en todas las comunidades en riesgo.
- g) mantenimiento de un sistema de difusión y gestión de la información que facilite el intercambio entre los involucrados internos y externos.
- h) creación y verificación de mecanismos de respuesta entre múltiples involucrados.
- i) consideración y planificación de la transición a las actividades iniciales de recuperación en los procesos de planificación de contingencia.
- j) existencia de reservas financieras y mecanismos de financiación de emergencia para prestar apoyo financiero a las medidas de preparación y respuesta.

Para la Organización Panamericana de la Salud (2015) los programas de preparativos para desastres naturales no tendrán éxito si no se aplican programas de capacitación en cada una de las instituciones con responsabilidades para este caso específico. Corresponde al Gobierno establecer políticas y estrategias de capacitación, así como elaborar programas de capacitación y asegurar su financiamiento.

2.2.2.1 Capacidad militar

Son las aptitudes que las Fuerzas Armadas poseen y deben desarrollar para ejecutar una acción o conjunto de acciones, con una determinada finalidad u objetivo por alcanzar. Estas capacidades están formadas por las capacidades fundamentales de cada elemento que integra las Fuerzas Armadas, las que combinadas apropiadamente de acuerdo a la situación permiten que el comandante conjunto pueda lograr el éxito en el cumplimiento de la misión. (CCFFAA, MFA-CD-03-01, 2008. p. 1-2).

El Ministerio de Defensa norteamericano define el término “*military capability*” como la aptitud para alcanzar un objetivo específico en guerra (ganar una guerra o una batalla, destruir un objetivo). Incluye cuatro componentes principales, que son la estructura de fuerza, la modernización, la disponibilidad y la sostenibilidad. (Dictionary of Military and Associated Terms. US Department of Defense 21 Jun, 2017).

- a) La estructura de fuerza es la cantidad, tamaño y composición de las unidades que constituyen las fuerzas armadas.
- b) La modernización está relacionada con el grado de sofisticación técnica de las fuerzas, unidades, sistemas de armas y equipamiento en general.
- c) La disponibilidad es la habilidad de las unidades para proporcionar las capacidades requeridas por sus jefes para ejecutar las misiones asignadas.
- d) La sostenibilidad es la habilidad para mantener el nivel y la duración de la actividad operativa necesarios para alcanzar los objetivos militares. Es una función derivada del mantenimiento de los niveles de disponibilidad de las fuerzas, el material y los abastecimientos necesarios para apoyar el esfuerzo militar.

Por “capacidad militar” se entiende “*la aptitud, posibilidad o potencialidad de que gozan los elementos militares que les permite estar preparados para cumplir con éxito sus misiones mediante la aplicación de la estrategia militar. Estas capacidades no se enfocan específicamente a un cometido concreto, sino que en su conjunto suponen una serie de aptitudes que permitirán afrontar las necesidades que llevan los intereses nacionales*”. Es importante resaltar que estas capacidades “*no se enfocan específicamente a un cometido concreto, sino que dotan a la organización militar [en su conjunto], de una serie de aptitudes generales que permiten afrontar todas las amenazas posibles*”.

Las capacidades militares “*se desarrollan por medio de sistemas de fuerzas armónicamente concebidos a través de la integración, en la proporción necesaria, de fuerzas terrestres, navales y aéreas, concentrando el esfuerzo en lo esencial, persiguiendo la eficacia y la complementariedad, evitando redundancias y facilitando la mutua cooperación en la acción conjunta en el ámbito nacional y la interoperabilidad en el marco aliado. Así aparecen unas capacidades militares conjuntas y otras capacidades militares específicas de cada Ejército*”.

Las capacidades militares se identifican a partir de las misiones generales que se encomiendan a las fuerzas armadas, y de las amenazas, riesgos y desafíos que deben afrontar en su cumplimiento. Estos ítems se definen en las estrategias de seguridad y defensa (y en sus revisiones periódicas), que deberían orientar la determinación de las capacidades militares necesarias.

El marco de referencia para la definición y el desarrollo de capacidades sería en cada Estado su estrategia de seguridad nacional; en la UE, la Estrategia Europea de Seguridad, y, en la OTAN, su Concepto Estratégico.

Según el Ejército de Tierra español (2002) identificó 17 capacidades militares que debía adquirir para cumplir la totalidad de las misiones que, previsiblemente, podrían encomendársele:

- 1) Mando y control, es la capacidad “que permite, en tiempo oportuno, la toma de decisiones en el ámbito político y militar, haciendo posible a los mandos militares la dirección y control de las fuerzas”.
- 2) Reconocimiento y alerta, es la capacidad “para observar sistemáticamente el espacio aéreo, las áreas de superficie o bajo superficie, lugares, personas, objetos y objetivos a fin de controlar los cambios o movimientos significativos desde el punto de vista militar”.
- 3) Apoyos de inteligencia, es la capacidad que permite “el análisis, elaboración y difusión de datos obtenidos sobre un adversario o adversarios potenciales y áreas operacionales, que sirven para apoyar en la formulación de directrices y planes militares, tanto a nivel nacional como combinado, y para el planeamiento y conducción de respuestas militares”.
- 4) Instrucción, adiestramiento y enseñanza militar, es la capacidad que permite adquirir y mantener el “estándar exigido para la preparación y capacidades operativas de fuerzas OTAN, nacionales y multinacionales, mediante la práctica, ejercicio, instrucción y evaluación”.
- 5) Defensa NBQ, es la capacidad para proteger contra los efectos de las armas nucleares, biológicas y químicas, permitiendo que los individuos sobrevivan y que las unidades mitiguen los efectos de esas armas y puedan continuar su misión.
- 6) Operaciones especiales, es la capacidad para realizar “operaciones no convencionales, clandestinas o encubiertas, incluyendo las conducidas en territorio fuera de control, llevadas a cabo por fuerzas especialmente organizadas, adiestradas y equipadas”.
- 7) Guerra electrónica, es la capacidad que permite explotar el espectro electromagnético, abarcando “la interceptación e identificación de las emisiones electromagnéticas, el empleo de la energía electromagnética, incluyendo la energía dirigida, para reducir o impedir el uso hostil de dicho espectro, así como las acciones para asegurar su uso efectivo por fuerzas amigas”.
- 8) Interdicción, es la capacidad para llevar a cabo “operaciones conducidas por fuerzas aéreas, terrestres y/o marítimas para destruir, desorganizar, neutralizar o retrasar la potencia militar de un adversario antes de que pueda ser utilizada de forma efectiva contra fuerzas amigas”.

- 9) Apoyo logístico, es la capacidad para realizar “acciones militares y de apoyo civil relacionadas con el movimiento y sostenimiento de fuerzas para asegurar la capacidad de desplegar, reforzar y mantener el nivel necesario de potencia combativa requerido para cumplir las misiones”.
- 10) Proyección, es la capacidad para “proyectar el poder militar, en tiempo y lugar crítico, para llevar a cabo el apoyo necesario para conseguir los objetivos de la Alianza”.
- 11) Operaciones conjunto-combinadas, es la capacidad para planear y conducir “operaciones llevadas a cabo por fuerzas militares de dos o más naciones, en las que participan elementos de más de un ejército”.
- 12) Operaciones terrestres, es la capacidad para realizar “operaciones conducidas por fuerzas terrestres contra una fuerza terrestre adversaria, con el fin de alcanzar y mantener el grado de control deseado dentro del área de responsabilidad”.
- 13) Operaciones aéreas, es la capacidad para desarrollar “actividades dirigidas contra las capacidades ofensivas y defensivas de un adversario, incluyendo capacidades de misiles balísticos y guiados, con la finalidad de defender cualquier territorio, bien sea amigo, o en el que hayan sido desplegadas fuerzas aliadas para ciertas operaciones, o bien a las fuerzas propias, para alcanzar y mantener el grado deseado de control del aire”.
- 14) Operaciones navales, es la capacidad para desarrollar “actividades conducidas por fuerzas aeronavales, de superficie, submarinas o anfibias para alcanzar y mantener el grado deseado de control del mar, y para apoyar operaciones terrestres y aéreas según se requieran”.
- 15) Supervivencia, es la capacidad que permite “la protección del personal y los medios, así como conseguir que las acciones del enemigo afecten en el menor grado posible a la actividad propia”.
- 16) Generación de fuerzas, es la capacidad para “poner a disposición de los mandos militares las fuerzas necesarias para el cumplimiento de una misión, incluyendo las medidas apropiadas para su sostenimiento”.
- 17) Colaboración con autoridades civiles, es la capacidad que posibilita realizar “actividades de las fuerzas armadas en apoyo de organismos civiles”.

Según la Resolución Ministerial N° 1411 DE/CCFFAA del 22 nov 2016, hace mención al Rol Estratégico que:

“Está definido por un propósito que el Estado asigna a las Fuerzas armadas y que se concreta en misiones, bajo una concepción estratégica, empleando las capacidades militares en cumplimiento al mandato constitucional y las normas legales”. (pp. 1-5).

Por otro lado, con la Resolución Ministerial N° 1490 – 2016 DE/CCFFAA del 14 dic 2016, define la capacidad militar como:

“La habilidad resultante de la integración de un conjunto de factores que permiten aplicar procedimientos operativos a fin de lograr un efectivo militar deseado en el nivel estratégico, operacional o táctico: durante la ejecución de operaciones y acciones militares para enfrentar amenazas, desafíos o preocupaciones en el cumplimiento de los roles estratégicos”.

A propósito, se establecieron las Capacidades Militares de las Fuerzas Armadas, que se detallan a continuación:

a) Comando y Control Integrado

Área de capacidad militar que permite a un Comando el eficaz ejercicio de su autoridad y dirección en los niveles estratégicos, operacional y táctico, mediante la integración segura e interoperable de los sistemas de telemática, la conducción de operaciones y acciones militares, así como facilitar que los sistemas de telemática tengan la posibilidad de intercambiar información relevante, al nivel estratégico operacional, con las entidades públicas del Estado, en el cumplimiento de os roles estratégicos asignados.

b) Inteligencia, Vigilancia y Reconocimiento

Área de capacidad militar que permite entregar conocimiento útil de manera segura y oportuna, producto del procesamiento de las informaciones obtenidas a través de medios humanos y medios tecnológicos. Además, considera la vigilancia permanente y el reconocimiento que permitan

comprender disposiciones e intenciones, así como las características del ambiente operacional, a fin de contribuir en el proceso de toma de decisiones a nivel militar, en cumplimiento de los roles estratégicos.

c) Respuesta Eficaz

Área de capacidad militar que permite disponer de la potencia necesaria para enfrentar conexito a las amenazas externas e internas, o para actuar adecuadamente ante situaciones adversas, en cualquier tiempo y lugar, proporcionando la libertad de acción necesaria en el cumplimiento de los roles estratégicos.

d) Protección y Supervivencia

Área de capacidad militar que permite reducir los niveles de riesgo de las fuerzas propias frente a adversarios externos e internos, o situaciones adversas en cualquier tiempo y lugar; así como poder recuperar oportunamente la capacidad para continuar operando en el cumplimiento de los roles estratégicos.

e) Soporte Logístico Integrado

Área de capacidad militar que permite proporcionar y garantizar permanentemente los requerimientos logísticos de personal, material, servicios e instalaciones, así como salud y bienestar de la fuerza, empleando las funciones logísticas, para su alistamiento y sostenimiento en todo tiempo y lugar, durante las operaciones y acciones militares que se realicen en cumplimiento de los roles estratégicos.

f) Proyección de la Fuerza.

Área de capacidad militar que permite desplazar la fuerza requerida hacia o de desplazarse dentro, de un área de operaciones y ámbito de responsabilidad con los medios adecuados y en el momento oportuno para su empleo en operaciones o acciones militares en el cumplimiento de los roles estratégicos.

Finalmente, las capacidades militares son las habilidades que deben desarrollar las Fuerzas Armadas para ejecutar una acción o conjunto de

acciones, con una determinada finalidad u objetivo por alcanzar. Estas capacidades son la suma de las capacidades fundamentales que posee cada Institución Militar de acuerdo a la naturaleza del ámbito operacional de cada una.

2.2.2.2 Capacidad de respuesta

Se define como “aptitud, talento, cualidad que dispone alguien para el buen ejercicio de algo, oportunidad, lugar o medio para ejecutar algo”. (RAE, 2011. p. 435).

Por otra parte, se entiende por capacidad de respuesta, a la adopción de medidas y mecanismos, tanto de obtención de información como operativos, que permiten predecir los desastres y responder a ellos con mayor rapidez, facilidad y efectividad. (Pérez de Armiño, 2006).

Según Espinoza (1990), manifiesta que, “durante la ocurrencia de un desastre [como el caso de los terremotos] debe contarse con planes que permitan reaccionar pronta y adecuadamente, según el tipo y características de los eventos. Una capacidad de respuesta eficiente significa contar con un Plan de Emergencia, mediante el cual exista la capacidad de controlar la situación, mantener las vías de comunicación expeditas, coordinar los esfuerzos gubernamentales-privados y de organizaciones sociales, y ofrecer las alternativas más rápidas y seguras para la protección de la población” (p. 28).

Por otro lado, Pérez de Armiño (2006), define la capacidad de respuesta como la “adopción de medidas y mecanismos, tanto de obtención de información como operativos, que permiten predecir los desastres y responder a ellos con mayor rapidez, facilidad y efectividad”.

Según CHS Alliance (2011), la *capacidad de respuesta* es “la habilidad de una organización para adoptar su respuesta, con rapidez y eficacia, a un incremento súbito de la demanda, para estabilizar o aliviar el sufrimiento de una población determinada”.

De esta manera, el desarrollo de capacidades considera los objetivos, que involucra las actividades principales:

- Requerimientos de apoyo en el proceso de respuesta, mediante el dimensionamiento de las fuerzas, mediante la información y análisis.
- Aceptación de metodologías de evaluación por especialistas en las distintas áreas, que se cumplan con las demandas técnicas y tácticas.
- Reposición necesaria del material por parte de la institución.
- Permitir dar de alta al nuevo material recepcionado.
- Entrenamiento de la fuerza, para lograr destrezas en el empleo del material y los planes a realizar.
- Evaluación de capacidades adquiridas, en función de las metas y los objetivos.

Finalmente, el MINDEF, junto a otros ministerios, trabajan y brindan apoyo para hacer frente al Fenómeno de El niño Costero 2017, el (COE-FEN), opera las 24 horas del día, los siete días de la semana y confluye toda la información técnica sobre clima, temperatura del mar, topográfica, demográfica y de infraestructura, entre otras, junto con la capacidad de respuesta del Estado a través de los ministerios de: Salud, Educación, Transportes, Agricultura, y demás, así como los equipos de primera respuesta como son INDECI, CCFFAA y Policía Nacional, lo que permite al COE-FEN de modelar escenarios de lluvias intensas, desbordes e inundaciones y medir así la capacidad de respuesta del Estado, optimizando las acciones del Ejecutivo durante la emergencia y posteriores etapas de rehabilitación y reconstrucción.

2.2.2.3 Capacidad de búsqueda y salvamento

Según el Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI (2015), explica que la Búsqueda y Salvamento constituyen un subproceso de la Respuesta del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), para salvaguardar vidas, controlar eventos secundarios, proteger bienes y mantener la seguridad pública, tiene alcance nacional y articula sus actividades en el marco del SINAGERD.

USAR (2016) señala que esta herramienta de información actualizada y de consulta sobre acciones de Búsqueda y Rescate Urbano, conocido por sus siglas en inglés Urban Search and Rescue - USAR, ha sido creado dentro de la implementación de una serie de mecanismos organizacionales, que darán paso a la conformación de un Servicio Nacional de Búsqueda y Salvamento Terrestre, capaz de responder a la altura de las necesidades, con la participación de las instituciones de primera respuesta, las operaciones USAR ante un eventual desastre como el ocurrido en la Ciudad de Pisco el 15 de agosto de 2007.

Las instituciones integrantes del Servicio, buscan entre otras cosas, la normalización, estandarización y acreditación de los grupos de primera respuesta USAR en todo el Perú, para establecer un estándar nacional, basado en la normativa internacional debidamente adecuada a nuestra realidad (política, económica, geográfica, cultural, etc.), que responda de manera organizada, a los incidentes suscitados dentro de los ámbitos terrestre, marítimo y aéreo, maximizando sus capacidades y brindando una respuesta inmediata y oportuna.

La Comisión Nacional de Búsqueda y Salvamento Terrestre orientara esfuerzos tendientes a: a) Establecer las Normas que rijan la Búsqueda y Salvamento Terrestre. b) Establecer medios de coordinación intersectorial que permitan la optimización de los recursos y la efectividad y eficiencia de la respuesta. c) Optimizar y aprovechar los Recursos Nacionales e Internacionales para la atención de emergencias y desastres que involucren acciones de Búsqueda y Salvamento. d) Promover la operatividad intersectorial, sostenibilidad, sustentabilidad de los equipos de primera respuesta. e) Promover la acreditación para el posicionamiento internacional de la imagen del Perú en los ámbitos de su competencia. (USAR, 2016).

En España, específicamente en Santa Cruz de Tenerife el Equipo de Respuesta Inmediata en Emergencia (ERIE) de Búsqueda, Salvamento y Rescate en Medio Terrestre de la Cruz Roja, posee una experiencia de más de 25 años de trabajo en las islas Canarias. Tiene capacidad para actuar en cualquier momento del día y con situaciones climatológicas adversas (invernal, diurno y nocturno) y,

además, está preparado para ser activado desde la base, en un tiempo máximo de 20 minutos, con un mínimo de 3 personas, dependiendo de la magnitud de la actuación. Además, el Equipo ha participado en tres actividades de sensibilización ambiental y ha puesto en marcha dos dispositivo socio-sanitarios, uno con motivo de las nevadas y otro para dar cobertura a parte de la peregrinación de las Fiestas en Honor de la Virgen de Candelaria.

En la actualidad el cien por cien del mantenimiento económico de este servicio es asumido con fondos propios de la Institución, provenientes de los socios, Sorteo de Oro, Rifas, Fiesta de la Banderita y el cobro de los gastos básicos en diferentes preventivos. Hay que mencionar que este ERIE es uno de los seis con los que cuenta actualmente Cruz Roja para atender cualquier emergencia en el territorio autonómico, en las especialidades de: Albergue provisional, Intervención psicosocial, Asistencia sanitaria y clasificación de víctimas, Comunicaciones y coordinación, y Atención Humanitaria a Inmigrantes. (El digital, 2015).

Para Airdrone3D (2014) las operaciones de salvamento y rescate (SAR) abarcan la búsqueda y la provisión de ayuda a gente u objetos que están en situación de angustia o peligro inminente. Los sistemas de vuelo no tripulados ofrecen una manera más barata y segura de incorporar asistencia aérea en operaciones SAR. Estos sistemas pueden estar fácilmente disponibles debido a su modesto tamaño, proporcionar imágenes normales, así como térmicas, que pueden ser transmitidas en tiempo real habilitando la implementación directa y sin interferir con la operación debido a su escaso ruido: a) Cámaras normales y térmicas, b) Zonas de difícil acceso sin riesgos, c) Gran autonomía para recorrer grandes distancias.

2.3 Definición de términos

Capacidad militar

Son las aptitudes que las Fuerzas Armadas poseen y deben desarrollar para ejecutar una acción o conjunto de acciones, con una determinada finalidad u objetivo por alcanzar. Estas capacidades están formadas por las capacidades fundamentales de cada elemento

que integra las Fuerzas Armadas, las que combinadas apropiadamente de acuerdo a la situación permiten que el comandante conjunto pueda lograr el éxito en el cumplimiento de la misión. (CCFFAA, MFA-CD-03-01, 2008. p. 1-2).

Capacidad de respuesta

Es la adopción de medidas y mecanismos, tanto de obtención de información como operativos, que permiten predecir los desastres y responder a ellos con mayor rapidez, facilidad y efectividad. (Pérez de Armiño, 2006).

Capacidad de búsqueda y salvamento

Constituyen un subprocesso de la Respuesta del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD), para salvaguardar vidas, controlar eventos secundarios, proteger bienes y mantener la seguridad pública, tiene alcance nacional y articula sus actividades en el marco del SINAGERD. (INDECI (2015).

Desarrollo de las personas

Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad. Los procesos de desarrollo de las personas tienen una estrecha relación con la educación. (Chiavenato, 2009, p. 366).

Desarrollo organizacional

Es el conjunto organizado de acciones enfocadas al aprendizaje (espontáneas y propuestas) en función de las experiencias pasadas y actuales que proporciona la organización, dentro de un periodo específico, para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño y/o el crecimiento humano. Incluye tres áreas de actividad: capacitación, educación y desarrollo. (Chiavenato, 2009, p. 415).

Evaluación del desempeño

Es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda *evaluación* es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. (Chiavenato, 2011, p. 243).

Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales

Es la preparación para casos de desastres es sólo un elemento más dentro del enfoque holístico de la reducción del riesgo asociado a los peligros naturales. No obstante, un nivel de preparación adecuado puede resultar esencial para salvar vidas y medios de vida ante los riesgos asociados a los peligros naturales. (ONU, 2008)

Gestión del talento humano

Conlleva al reconocimiento de las personas como capaces de dotar la organización de inteligencia y como socios capaces de conducirla a la excelencia. (Chiavenato, 2002).

Gestión por competencias

Es un modelo de gerenciamiento que permite evaluar las competencias específicas (conocimientos, habilidades y actitudes) que requiere un puesto de trabajo. Además, es una herramienta que permite introducir a las personas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización. (Alles, 2006, p. 68).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

La gestión del talento humano del componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.

3.1.2 Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1

La gestión por competencias del componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Hipótesis Específica 2

El desarrollo de las personas del componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Hipótesis Específica 3

La evaluación de desempeño del componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

3.2 Operacionalización de variables (Definición conceptual y operacional)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	RANGOS
Variable 1 Gestión del talento humano	Gestión por competencias	- Gestión de capital humano - Modelo de gerenciamiento - Competencias laborales - Competencias generales - Competencias específicas	1 2 3 4 5	• Escala de Likert • Totalmente de acuerdo • De acuerdo • Indiferente • En desacuerdo
	Desarrollo de las personas	- Capacitación - Desarrollo personal - Desarrollo organizacional - Niveles de intervención	6, 7, 8 9, 10	• Totalmente en desacuerdo

	Evaluación del desempeño	- Apreciación sistemática - Técnica de administración - Mejora el desempeño - Clima laboral - Oportunidades de crecimiento	11, 12 13, 14 15	
Variable 2 Efectividad de las Acciones Militares	Capacidad militar	- Aptitudes - Sistemas de fuerzas - Misiones generales - Mando y control - Procedimientos operativos	16, 17 18, 19 20	
	Capacidad de respuesta	- Medidas y mecanismos - Plan de emergencia - Apoyo en el proceso de respuesta - Metodologías de evaluación - Entrenamiento de la fuerza	21 22 23 24 25	
	Capacidad de búsqueda y salvamento	- Subproceso de la Respuesta - Acciones de Búsqueda y Rescate - Normalización - Provisión de ayuda	26 27 28 29	

IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Enfoque

El enfoque de la investigación fue cuantitativo. Porque se interpretaron a la luz de las predicciones iniciales (hipótesis) y de estudios previos (teoría). La interpretación constituye una explicación de cómo los resultados encajan en el conocimiento existente (Creswell, 2005).

Las técnicas de análisis cuantitativo son aquellas que se basan en las estadísticas. Estas sirven para describir, graficar, analizar, comparar, relacionar y resumir los datos obtenidos con los instrumentos cuantitativos. (Vara, 2008, p. 304).

4.2 Alcance

Se trato de una investigación de alcance descriptivo - correlacional, (Páez, 2013), para explicar la naturaleza de las variables, tiene por finalidad conocer la relación o grado de influencia que existe entre la gestión del riesgo de desastres y defensa nacional para afrontar el fenómeno del niño costero en el Perú. El diseño descriptivo – correlacional describe las variables de estudio y las relaciona entre ellos. (p. 85).

Según, Hernández et al., (2014). “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas y después cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”. (p.93).

4.3 Diseño de investigación

Las hipótesis, en el enfoque cuantitativo, se someten a prueba en la “realidad” cuando se implementa un *diseño de investigación*, se recolectan datos con uno o varios instrumentos de medición, y se analizan e interpretan esos mismos datos. (Hernández, et al. 2014, p. 117).

El tipo de diseño aplicado fue, *No Experimental: Transeccional o Tranversal*, porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede (Hernández, et al., 2014, p. 154).

4.4 Población y Muestra

4.4.1 Población

La población objeto de estudio estuvo conformado por los damnificados y afectados por los desastres naturales que ascienden a 1'184,000 personas (COEN, 2017).

Segun Jany (1994), poblacion es “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas caracteristicas similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p. 48); o bien, unidad de analisis. (citado en Bernal, 2010, p. 160)

4.4.2 Muestra

En la investigacion cientifica, el tamano de la muestra debe estimarse siguiendo los criterios que ofrece la estadistica, y por ello es necesario conocer algunas tecnicas o metodos de muestreo. (Bernal, 2010, p. 162). Para seleccionar la muestra óptima representativa a investigar se utilizará la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, cuya fórmula a continuación se detalla:

$$Z^2 \cdot pq \cdot N$$

$$n = \frac{Z^2 \cdot pq \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

Fuente: Valencia M., et al., (2015, p. 204).

Donde:

Z : Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de nivel de confianza. (1.96)

P : Probabilidad de ocurrencia de los casos. (**P = 0.80**)

Q : Probabilidad de no ocurrencia de los casos. (**Q=0.20**)

e : Margen de error 5%

N : Población.

n : Tamaño óptimo de muestra.

Remplazando Valores:

n=?

N= 1'184,000

Z= 95%=1.96

P= 80%=0.80

Q= 20%=0.20

e= 5%=0.05

Calculo de la Muestra:

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error n fue:

$$Z^2 \cdot pq \cdot N$$

$$n = \frac{-----}{E^2 (N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

Remplazando Valores:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.80) (0.20) (1'184,000)}{(0.05)^2 (1'184,000 - 1) + (1.96)^2 (0.80) (0.20)}$$

Resolviendo operaciones:

$$n = \frac{(3.84) (0.80) (0.20) (1'184,000)}{(0.0025) (1'183,999) + (3.84) (0.80) (0.20)}$$

$$n = \frac{727449,6}{2960,6119} = 245,7092$$

$$\boxed{n = 246}$$

Por tanto, la muestra óptima representativa fue de 246 personas que fueron entrevistados entre los damnificados y afectados por los desastres naturales en la Región Piura.

4.5 Técnicas e instrumentos

4.5.1 Técnicas

Para obtener los datos de los dominios de las variables de estudio, se aplicó las técnicas de investigación que alinea el procedimiento o forma particular de obtener datos o información. La técnica que se utilizará en este estudio serán la siguiente:

- a) **Encuestas.** - Se aplicó con el fin de recabar información sobre la gestión del talento humano y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.

Según Arias (2012) define la encuesta “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”. (p. 72).

- b) **Fichas bibliográficas y de investigación.** - para recolectar información sobre los aspectos teóricos de la investigación.
- c) **Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes.** - La información cuantitativa fue ordenada en cuadros que indican conceptos, cantidades, porcentajes y otros detalles de utilidad relacionados con el presente trabajo de investigación.
- d) **Comprensión de gráficos.** - Se utilizó los gráficos para presentar información y para comprender la evolución de la información entre períodos, entre elementos y otros aspectos relacionados con el tema de investigación

4.5.2 Instrumentos

El instrumento de recolección de datos fue el Cuestionario aplicado a la muestra.

El cuestionario, es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (Arias, 2012, p. 74).

Los instrumentos cuantitativos que se emplearán para dar la validez y confiabilidad de la investigación para la recolección de datos (cuestionario) fueron las siguientes:

1. Para medir las variables gestión del talento humano y efectividad de las acciones militares en los desastres naturales se ha estructurado un instrumento (cuestionario) de investigación que fue validado mediante informe de opinión de expertos, la cual será aplicado a los damnificados y afectados por los

desastres naturales en la región Piura; el tiempo previsto para su desarrollo es de 30 minutos.

2. Las encuestas serán medidas mediante la escala de Likert, la misma que tiene la forma de una escala valorativa sumatoria, pero a diferencia de aquella, está construida para la medición de las actitudes de los sujetos; la escala de medición incluye cinco categorías, (Valencia, et al., 2015:236), de acuerdo a los siguientes valores:
 - (5) Totalmente de acuerdo
 - (4) De acuerdo
 - (3) Indiferente
 - (2) En desacuerdo
 - (1) Totalmente en desacuerdo
3. Las alternativas de respuesta para cada pregunta o categoría son excluyentes, de manera que, si un sujeto selecciona dos alternativas, el dato no será válido.
4. La corrección e interpretación estuvo a cargo del tesista, una vez administrada la prueba, que consistió en elaborar en base a las respuestas una base de datos, los que fueron sometida a una prueba estadística paramétrica. Obtenidos los resultados estadísticos se hará la interpretación contrastando con las hipótesis planteadas.
5. La precodificación de las respuestas a las preguntas establecidas en el cuestionario se precisa en la siguiente Tabla:

Tabla 1

Valoración de Encuesta - Cuestionario

Valoración	Valor
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3

En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Fuente: Valencia M., et al., (2015, p. 236). Metodología de la Investigación en Ciencias Militares.

6. Todas las preguntas reflejaran lo señalado en el diseño de la investigación descriptivas – correlacionales.
7. Para nuestro estudio el procedimiento de validez fue dado por el juicio de un mínimo de cinco expertos, los mismos que serán de reconocida experiencia y prestigio profesional.
8. El procedimiento de confiabilidad fue para demostrar que el instrumento fue confiable, es decir, digno de credibilidad, para ello se recurre al procedimiento del retest o calcular con el coeficiente **Alfa de Cronbach** (Valencia, et al., 2015:252). El procedimiento de aplicación es para medir la consistencia interna de los instrumentos de recolección de datos que toma valores entre 0 y 1. Cuanto más se aproxime al número 1, mayor será la fiabilidad del instrumento subyacente (Hernández, et al., 2014, p. 295), que serán procesado con la aplicación SPSS ver. 24.

4.5.3 Procesamiento de los datos

Según, Valencia, et al., (2015), el procesamiento de los datos consiste en el control de calidad, ordenamiento, clasificación, tabulación y gráficos de datos. (p. 252).

Para la aplicación de los instrumentos anteriormente mencionados se solicitó el apoyo al Gobierno Regional de Piura y al señor Comandante General de la I División del Ejército, para que nos brinden las facilidades con su personal, en vista que participaron directamente en beneficio de los damnificados y afectados por los desastres naturales, para realizar el recojo de información.

Se administró la encuesta a los entrevistados entre el personal de damnificados y afectados por los desastres naturales en la región Piura, con la finalidad de

obtener el recojo de información sobre el tema de investigación; la misma que ha sido diseñada para una adecuada recolección de datos, mediante el empleo de la escala de Likert, que es un método desarrollado por Rensis Likert en 1932, sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado.

La escala de Likert “Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías”. (Hernández, et al., 2014, p. 238). Se ha establecido para cada pregunta del cuestionario, el entrevistado responderá las alternativas de la escala de 1 a 5:

- Totalmente de acuerdo 5
- De acuerdo 4
- Indiferente 3
- En desacuerdo 2
- Totalmente en desacuerdo 1

Asimismo, para el procesamiento de datos se utilizó la **ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA**, mediante la formulación de tablas de frecuencias o histogramas para cada pregunta, que arrojó porcentajes para los resultados, permitiendo establecer las interpretaciones de dichos resultados y presentar los mismos mediante gráficos o histogramas para su mejor comprensión y entendimiento.

Para las pruebas de las hipótesis de la presente investigación, se empleo la **ESTADÍSTICA INFERENCIAL**, mediante el *coeficiente de correlación de Pearson (r)*, para proceder al análisis de correlación de las variables, previo a la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes considerados en los dos niveles de tratamiento de cada uno.

Finalmente, la aproximación visual para explorar el grado de correlación entre las variables de las hipótesis fue a través de un gráfico de dispersión o nube de puntos. En base a los resultados se creó la base de datos y se aplicó, estos al tratamiento estadístico siguiente:

- Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach
- Tabla de frecuencias y de contingencias, en las cuales se precisan los indicadores para las variables.
- Prueba de correlación r de Pearson.
- Se realizará la tabulación de los datos mediante la Técnica del Software Estadístico SPSS ver. 24.0, para validar, procesar y contrastar hipótesis.

V. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

En el estudio de investigación los resultados obtenidos fueron analizados en el ***NIVEL DESCRIPTIVO*** y en el ***NIVEL INFERENCIAL***, a través de las características de la población muestral (censal) respecto a la relación que existe entre las variables Gestión del talento humano del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017. Con el fin de hacer esta descripción de forma ordenada y comprensible se considera:

- a. Análisis e interpretación de los datos (Análisis exploratorio), fueron analizados en el nivel descriptivo, donde se describió detalladamente variable por variable:

- Descripción e interpretación de los resultados de la variable Gestión del talento humano en los desastres naturales en la región Piura, 2017.
 - Descripción e interpretación de los resultados de la variable efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.
- b. El proceso de la prueba de Hipótesis, fueron analizados en el nivel inferencial: Donde utilizamos el ***coeficiente de correlación “r” de Pearson***.
- c. Se empleó el instrumento descritos en el párrafo “a”, cuestionarios para la Gestión del talento humano del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach para comprobar la consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems para evaluar cuanto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluye un determinado ítem, procesado con la aplicación SPSS ver. 24. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión.

Criterio de confiabilidad valores:

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En donde:

K = El número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_t^2 = Varianza de la suma de los ítems

α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

Este instrumento se utilizó en la prueba piloto de una muestra de 40 entrevistados perteneciente a la Gestión del talento humano del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Este proceso compromete el deseo inequívoco de búsqueda de una mejora continua en el proceso de investigación, luego de varios tratamientos, consejos y reformulaciones de las preguntas alcanzamos el siguiente nivel de índices de los ítems.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	40	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	29

Donde el coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de 0,987, lo cual permite decir que el análisis de fiabilidad procesado a través de los 29 ítems, tiene una **alta confiabilidad**, de acuerdo al criterio de valores. Por consiguiente, se recomienda el uso de dicho instrumento para recoger información con respecto a las variables del Gestión del talento humano del Componente terrestre del CON y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

5.1 Presentación e interpretación de resultados

5.1.1 Variable 1: Gestión del Talento Humano

Para evaluar la variable la Gestión del talento humano militar, procedimos elaborar un instrumento de medición conformado por 15 ítems, dividido en tres partes cada dimensión, en este instrumento recogeremos información referente a las dimensiones con sus respectivos indicadores que nos conllevo a elaborar el diagnóstico de la gestión del talento humano: gestión por competencias, desarrollo de las personas y evaluación del desempeño que son factores que influyen directamente de la gestión del talento humano. Frente a cada pregunta del cuestionario, el entrevistado respondió las alternativas que le permitió evaluar en la escala de 1 a 5 de acuerdo al detalle siguiente:

- Totalmente de acuerdo 5
- De acuerdo 4
- Indiferente 3
- En desacuerdo 2
- Totalmente en desacuerdo 1

Tabla 2

Norma de corrección para la gestión del talento humano

Escala de Valores	Factores sobre la gestión del talento humano	Factores sobre la gestión del talento humano		
		Gestión por competencias,	Desarrollo de las personas	Evaluación del desempeño
	Rango	Rango	Rango	Rango
Totalmente de acuerdo	61 - 75	21 – 25	21 – 25	21 – 25
De acuerdo	46 – 60	16 – 20	16 – 20	16 – 20
Indiferente	31 - 45	11 – 15	11 – 15	11 – 15

En desacuerdo	16 – 30	6 – 10	6 – 10	6 – 10
Totalmente en desacuerdo	1 -15	1 – 5	1 – 5	1 – 5

Una vez obtenido las puntuaciones para cada factor de la **gestión del talento humano** se sumó las puntuaciones de cada factor para así poder dar una calificación general al cuestionario obteniéndose una puntuación mínima de 1 y una máxima de 75 de los valores en los niveles de medición.

Tabla 3

Nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON

Válidos		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	4	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	32	13,0	13,0	14,6
	Indiferente	36	14,6	14,6	29,3
	De acuerdo	84	34,1	34,1	63,4
	Totalmente de acuerdo	90	36,6	36,6	100,0
	Total	246	100,0	100,0	

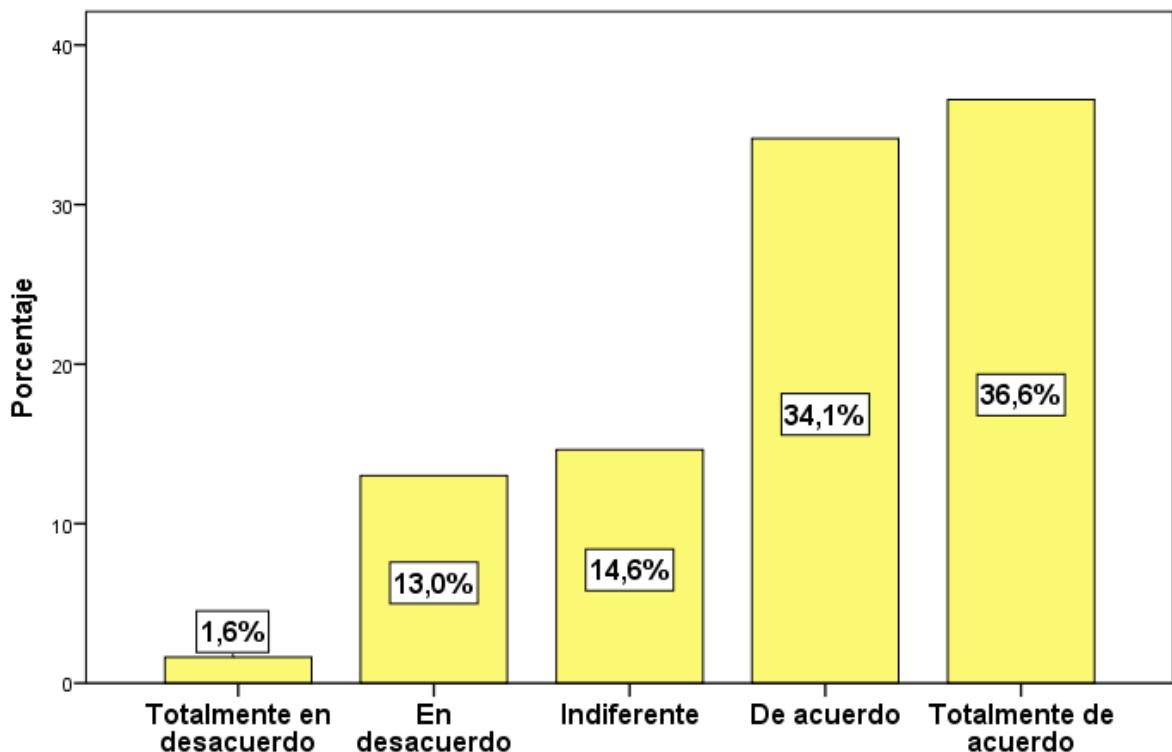


Figura 4

Nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON

Interpretación:

Del total de encuestados: el 36.6% respondió indicando que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON, seguido del 34.1% indicó que está de acuerdo, mientras el 14.6% son indiferente, el 13.0% respondió en desacuerdo y finalmente el 1.6 % manifestó que están totalmente en acuerdo sobre la variable formulada.

a) Dimensión (X-1): Gestión por competencias

Tabla 4

Nivel de conocimiento sobre la Gestión por competencias del Componente terrestre del CON

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	41	16,7	16,7	18,3
	Indiferente	29	11,8	11,8	30,1
	De acuerdo	76	30,9	30,9	61,0
	Totalmente de acuerdo	96	39,0	39,0	100,0
Total		246	100,0	100,0	

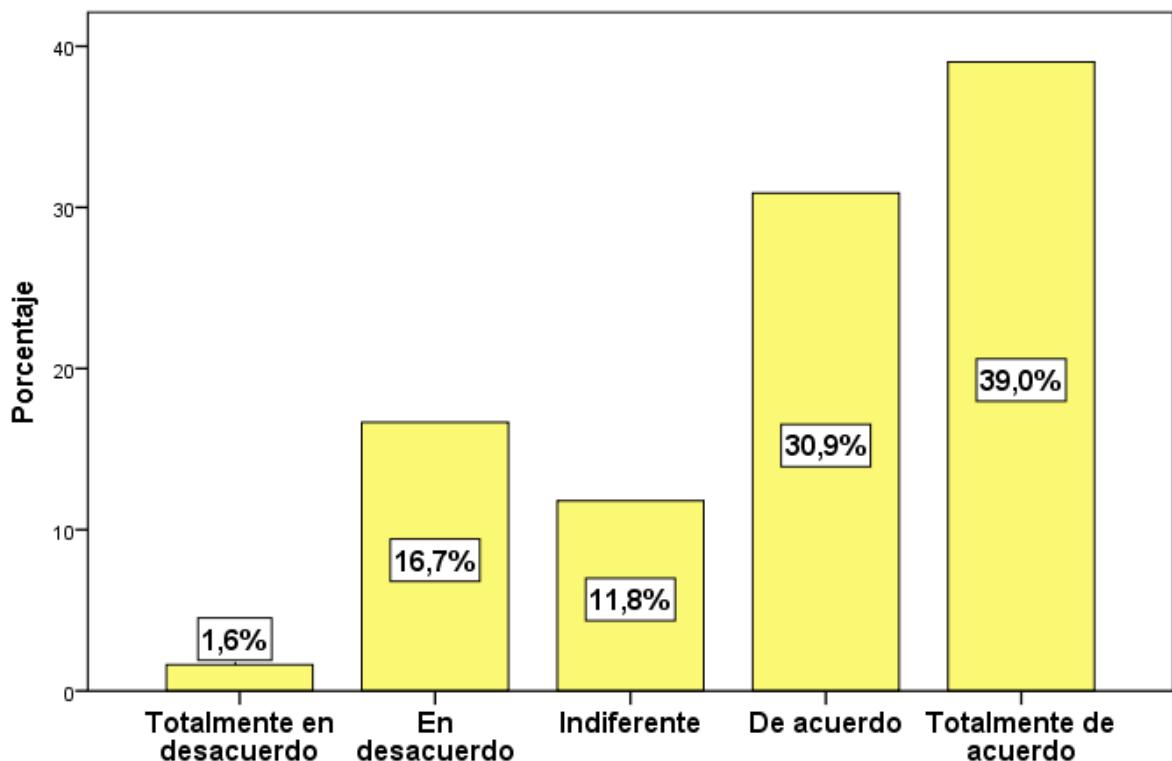


Figura 5

Nivel de conocimiento sobre la Gestión por competencias del Componente terrestre del CON

Interpretación:

Del total de encuestados: el 39.0% respondió indicando que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la gestión por competencias del Componente terrestre del CON, seguido del 30.9% respondió que está de acuerdo, mientras el 16.7% están en desacuerdo, el 11.8% son indiferente y finalmente el 1.6 % manifestó que están totalmente en acuerdo sobre la variable formulada.

b) Dimensión (X-2): Desarrollo de las personas

Tabla 5

Nivel de conocimiento sobre el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válidos	Totalmente en desacuerdo	20	8,1	8,1
	En desacuerdo	36	14,6	22,8
	Indiferente	42	17,1	39,8
	De acuerdo	66	26,8	66,7
	Totalmente de acuerdo	82	33,3	100,0
	Total	246	100,0	100,0

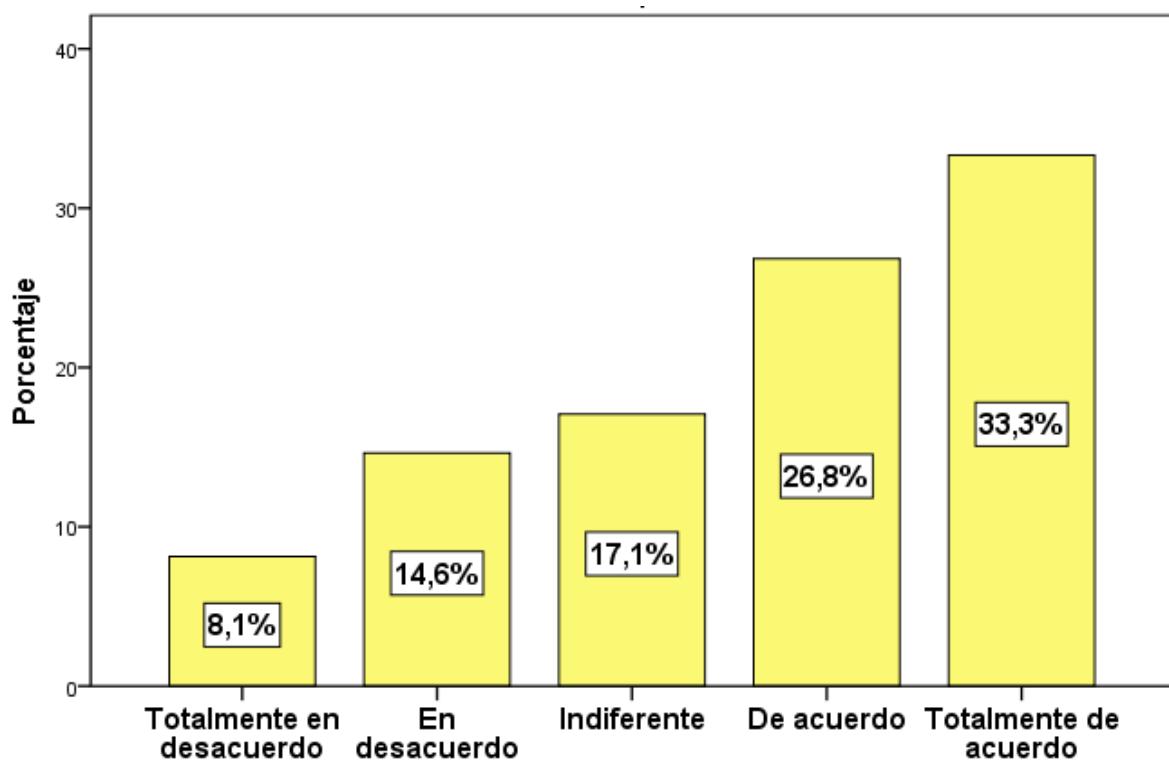


Figura 6

Nivel de conocimiento sobre el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON

Interpretación:

Del total de encuestados: el 33.3% respondió indicando que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON, seguido del 26.8% respondió que está de acuerdo, mientras el 17.1% son indiferente, el 14.6% están en desacuerdo y finalmente el 8.1 % manifestó que están totalmente en desacuerdo sobre la variable formulada.

c) Dimensión (X-3): Evaluación del desempeño

Tabla 6

Nivel de conocimiento sobre la evaluación del desempeño del Componente terrestre del CON

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10	4,1	4,1	4,1
	En desacuerdo	24	9,8	9,8	13,8
	Indiferente	44	17,9	17,9	31,7
	De acuerdo	92	37,4	37,4	69,1
	Totalmente de acuerdo	76	30,9	30,9	100,0
Total		246	100,0	100,0	

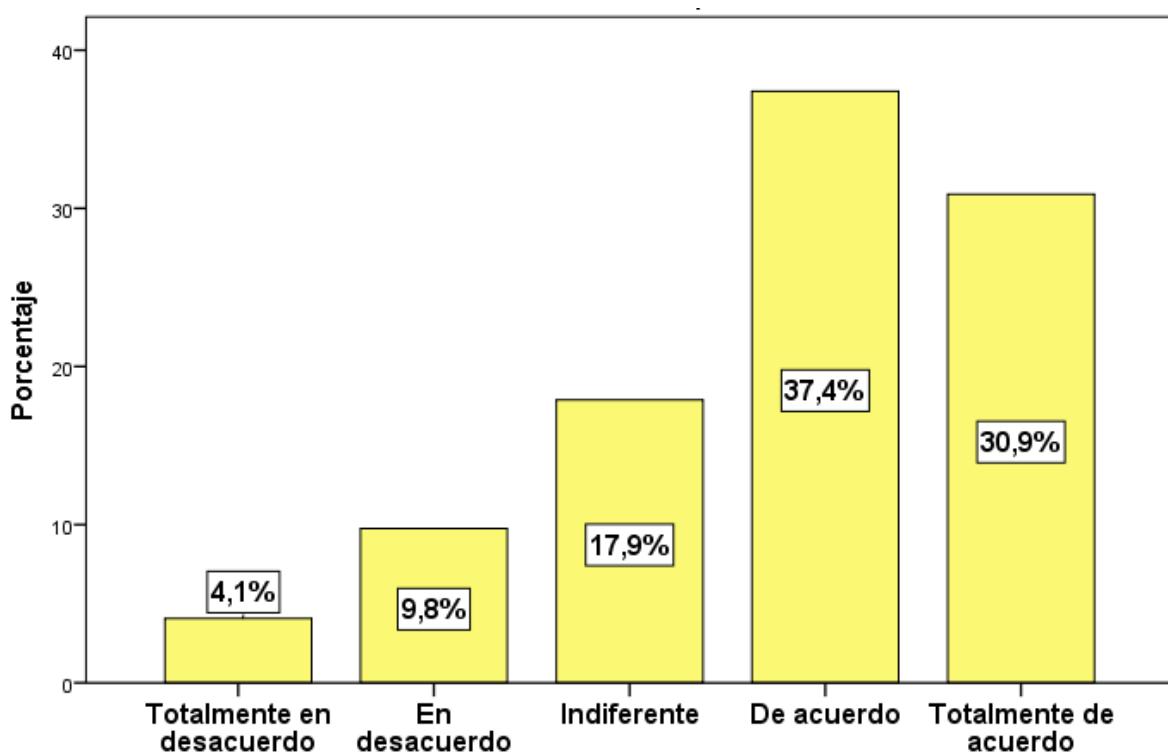


Figura 7

Nivel de conocimiento sobre la evaluación del desempeño del Componente terrestre del CON

Interpretación:

Del total de encuestados: el 37.4% respondió indicando que están de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la evaluación del desempeño del Componente terrestre del CON, seguido del 30.9% respondió que está de totalmente de acuerdo, mientras el 17.9% son indiferente, el 9.8% están en desacuerdo y finalmente el 4.1 % manifestó que están totalmente en desacuerdo sobre la variable formulada.

5.1.2 Variable 2: Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales

Para evaluar la variable Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales, procedimos elaborar un instrumento de medición conformado por 14 ítems, dividido en tres partes cada dimensión, en este instrumento recogeremos información referente a las dimensiones con sus respectivos indicadores que nos conllevo a elaborar el diagnóstico de la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales: Capacidad militar, Capacidad de respuesta y Capacidad de búsqueda y salvamento que son factores que se relacionan directamente con la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales. Frente a cada pregunta del cuestionario, el entrevistado respondió las alternativas que le permitió evaluar en la escala de 1 a 5 de acuerdo al detalle siguiente:

- | | |
|----------------------------|---|
| • Totalmente de acuerdo | 5 |
| • De acuerdo | 4 |
| • Indiferente | 3 |
| • En desacuerdo | 2 |
| • Totalmente en desacuerdo | 1 |

Tabla 7

Norma de corrección para la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales

Escala de Valores	Factores sobre la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	Factores sobre la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales		
	Rango	Rango	Rango	Rango
Totalmente de acuerdo	57 - 70	21 – 25	21 – 25	17 – 20
De acuerdo	43 – 56	16 – 20	16 – 20	13 – 16
Indiferente	29 - 42	11 – 15	11 – 15	9 – 12
En desacuerdo	15 – 28	6 – 10	6 – 10	5 – 8
Totalmente en desacuerdo	1 -14	1 – 5	1 – 5	1 – 4

Una vez obtenido las puntuaciones para cada factor de la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales se sumó las puntuaciones de cada factor para así poder dar una calificación general al cuestionario obteniéndose una puntuación mínima de 1 y una máxima de 70 de los valores en los niveles de medición.

Tabla 8

Nivel de conocimiento sobre la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	31	12,6	12,6	12,6
	Indiferente	33	13,4	13,4	26,0
Válidos	De acuerdo	90	36,6	36,6	62,6
	Totalmente de acuerdo	92	37,4	37,4	100,0
	Total	246	100,0	100,0	

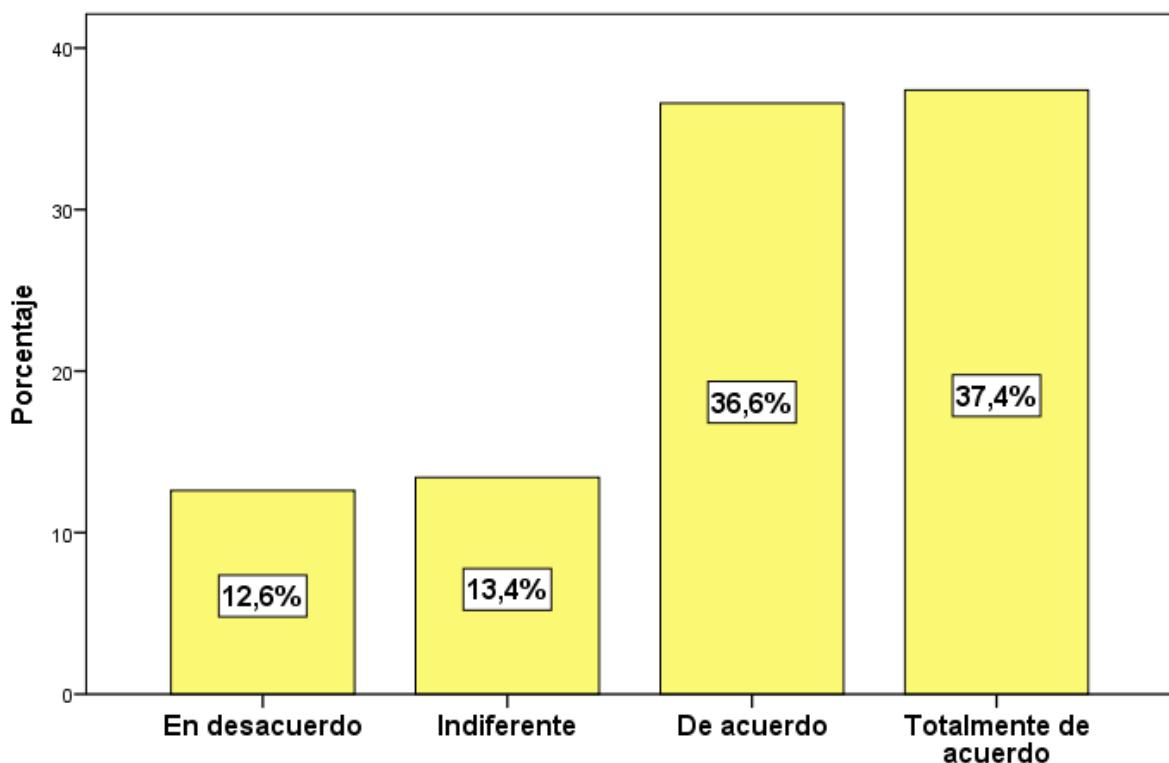


Figura 8

Nivel de conocimiento sobre la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales

Interpretación:

Del total de encuestados: el 36.6% respondió indicando que están de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales del Componente terrestre del CON, seguido del 37.4% respondió que están totalmente de acuerdo, mientras el 13.4% son indiferente y finalmente el 4.1 % manifestó que están totalmente en desacuerdo sobre la variable formulada.

a) Dimensión (Y-1): Capacidad militar

Tabla 9

Nivel de conocimiento sobre la Capacidad militar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje acumulado
			válido	
Válidos	Totalmente en desacuerdo	10	4,1	4,1
	En desacuerdo	33	13,4	13,4
	Indiferente	26	10,6	10,6
	De acuerdo	76	30,9	30,9
	Totalmente de acuerdo	101	41,1	100,0
Total		246	100,0	100,0

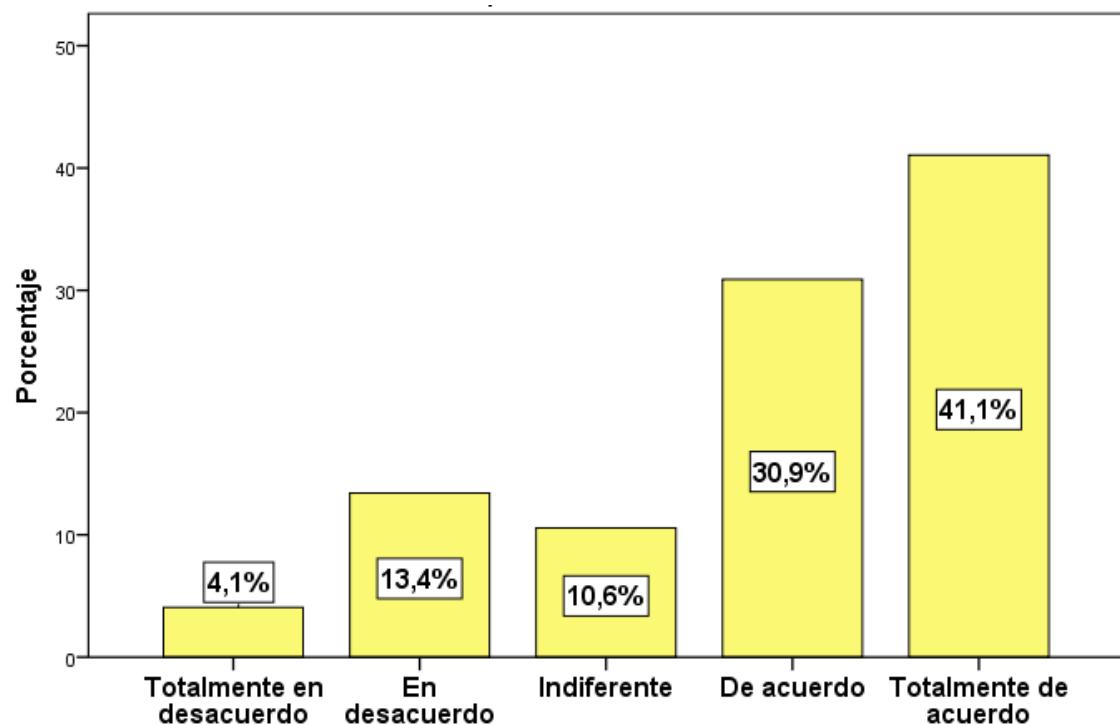


Figura 9

Nivel de conocimiento sobre la Capacidad militar

Interpretación:

Del total de encuestados: el 41.1% respondió indicando que están de totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la Capacidad militar en los desastres naturales del Componente terrestre del CON, seguido del 30.9% respondió que están de acuerdo, mientras el 13.4% están en desacuerdo, el 10.6% son indiferente y finalmente el 4.1 % manifestó que están en totalmente en desacuerdo sobre la variable formulada.

b) Dimensión (Y-2): Capacidad de respuesta

Tabla 10

Nivel de conocimiento sobre la Capacidad de respuesta

	Frecuencia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		válido	acumulado		
Válidos	Totalmente en desacuerdo	4	1,6	1,6	1,6
	En desacuerdo	32	13,0	13,0	14,6
	Indiferente	25	10,2	10,2	24,8
	De acuerdo	99	40,2	40,2	65,0
	Totalmente de acuerdo	86	35,0	35,0	100,0
Total		246	100,0	100,0	

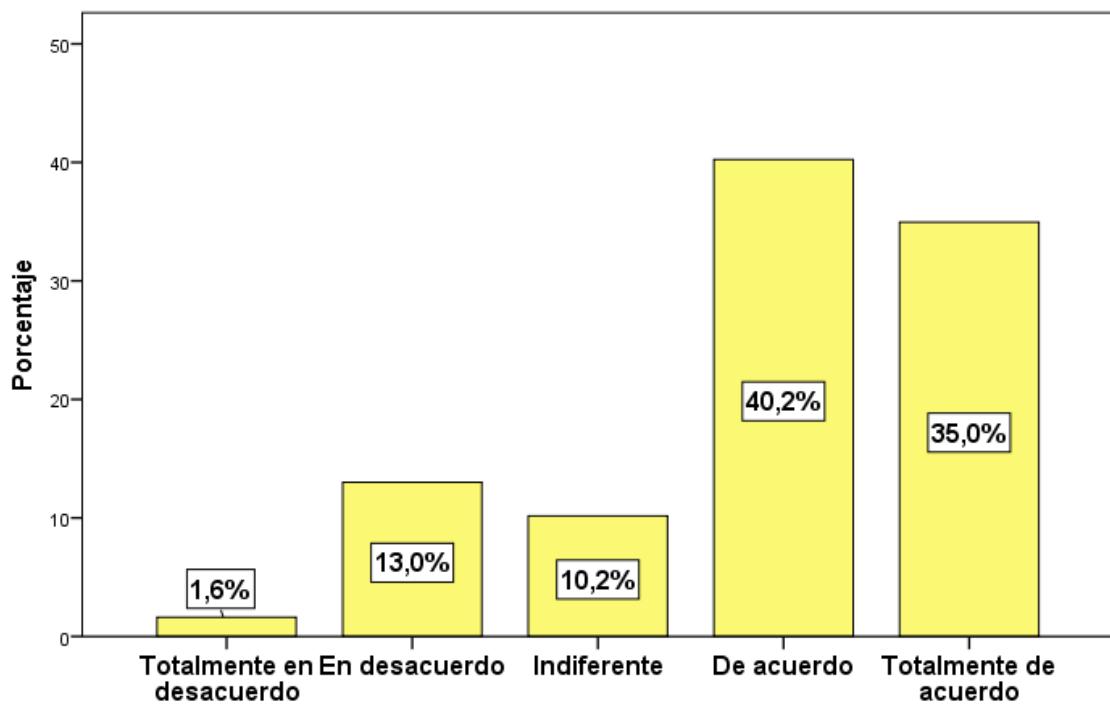


Figura 10

Nivel de conocimiento sobre la Capacidad de respuesta

Interpretación:

Del total de encuestados: el 40.2% respondió indicando que están de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la Capacidad de respuesta en los desastres naturales del Componente terrestre del CON, seguido del 35.0% respondió que están totalmente de acuerdo, mientras el 13.0% están en desacuerdo, el 10.2% son indiferente y finalmente el 1.6 % manifestó que están totalmente en desacuerdo sobre la variable formulada.

c) Dimensión (Y-3): Capacidad de búsqueda y salvamento

Tabla 11

Nivel de conocimiento sobre la Capacidad de búsqueda y salvamento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	30	12,2	12,2	12,2
	Indiferente	57	23,2	23,2	35,4
	De acuerdo	74	30,1	30,1	65,4
	Totalmente de acuerdo	85	34,6	34,6	100,0
Total		246	100,0	100,0	

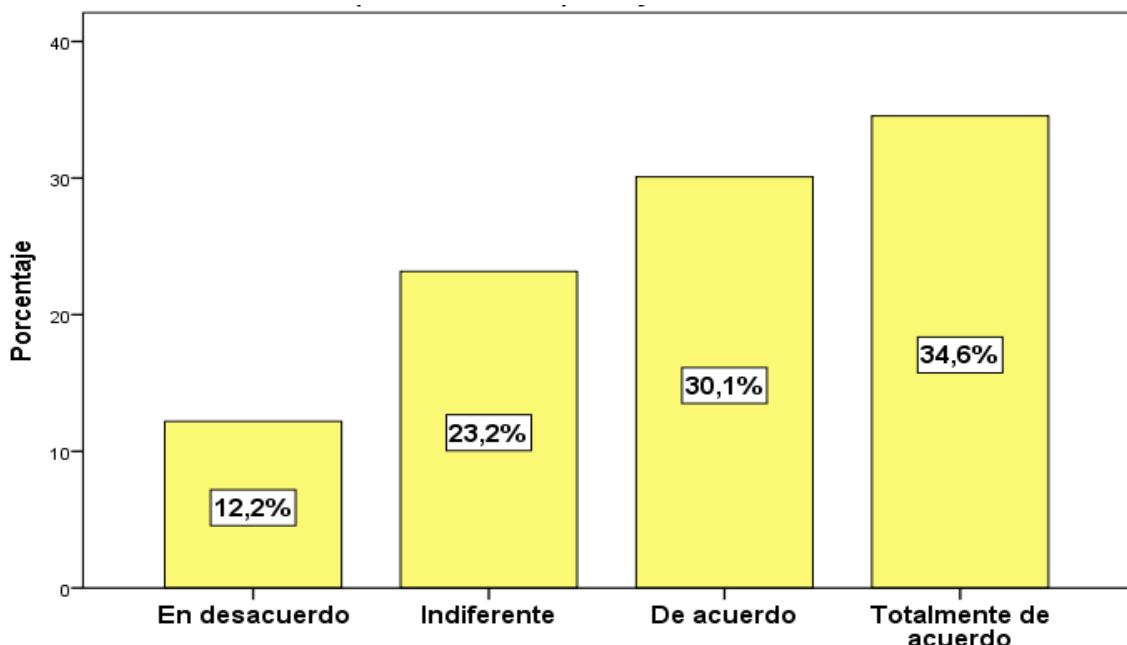


Figura 11

Nivel de conocimiento sobre la Capacidad de búsqueda y salvamento

Interpretación:

Del total de encuestados: el 34.6% respondió indicando que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la Capacidad de búsqueda y salvamento en los desastres naturales del Componente terrestre del CON, seguido del 30.1% respondió que están de acuerdo, mientras el 23.2% son indiferente y finalmente el 12.2 % manifestó que están totalmente en desacuerdo sobre la variable formulada.

5.2 Contrastación de las hipótesis

El proceso de la prueba de hipótesis, según Hernández R., Fernández C. Batista P., (2014, p. 304), se ha realizado con el análisis paramétrico que parte de los siguientes supuestos:

- El nivel de medición de las variables es por intervalo o razón.
- La distribución poblacional de la variable dependiente es normal: el universo tiene una distribución normal.

En consecuencia, la distribución normal se desarrolla con la Prueba de Normalidad Mediante el Método de Kolmogorov Smirnov Lilliefors. La prueba de Kolmogorov Smirnov Lilliefors KSL es aplicada únicamente a variables continuas y calcula la distancia máxima entre la función de distribución empírica de la muestra seleccionada y la teórica, en este caso la normal. (Herrera R., y Fontalvo H. 2011. Pág. 37).

Las Pruebas de Normalidad es un contraste de ajuste que se utiliza para comprobar si unos datos determinados (X_1, X_2, \dots, X_n) han sido extraídos de una población normal. Los parámetros de la distribución no tienen por qué ser conocidos. En consecuencia, se puede observar el contraste realizado a las variables de estudios:

Tabla 12

Pruebas de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	
	Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales
N	246
Parámetros normales ^{a,b}	
Media	50,33
Desviación típica	14,730
Absoluta	,169
Diferencias más extremas	
Positiva	,093
Negativa	-,169
Z de Kolmogorov-Smirnov	2,653
Sig. asintót. (bilateral)	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Dónde:

El p-value < α (alfa)

- P-value = Sig. Asintót. (bilateral): ,000
- Alfa α = 0,05

Por tanto, el nivel de significación (**Sig. α**), se establece a través de una condición si (p-value < α), la decisión se cumple porque $,000 < 0,05$ donde el **test de Kolgomorov Smirnov**; concluimos que la muestra proviene de una población con tendencia de distribución normal aplicado a la Variable Dependiente, los cuales cumplen los supuestos para aplicar una técnica paramétrica:

Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales:

p-value=,000 < 0,05 → Entonces, existe distribución normal.

Asimismo, se ha aplicado la estadística inferencial a partir de la muestra del universo de la población para el proceso de la **prueba de hipótesis** y determinando la asociación entre las variables de estudios aplicando pruebas “test” estadísticas, para **contraste de las hipótesis** enunciadas desde el punto de vista estadístico, que cuantifican, hasta qué punto la variabilidad de la muestra puede determinar la decisión estadística. Para dar respuesta a las hipótesis utilizamos la **Correlación de Pearson (r)**.

El **coeficiente de correlación de Pearson (r)** es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o razón y para relaciones lineales. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. (Hernández R., Fernández C. Batista P., 2014. Pp. 304-305). Una excelente aproximación visual para explorar el grado de correlación es a través de un **gráfico de dispersión o nube de puntos**.

Antes de aplicar la correlación de Pearson:

- **H_0 (hipótesis nula)** representa la afirmación de que no existe asociación entre las dos variables estudiadas.
- **H_a (hipótesis alternativa)** afirma que hay algún grado de relación o asociación entre las dos variables.

Según **Hernández, Fernández, y Baptista (2014, p. 305)** para una mejor interpretación de los resultados del **coeficiente r de Pearson**, se debe tomar en cuenta los **índices de correlación**, que a continuación se detalla:

Tabla 13
Índices de correlación

Coeficiente	Tipo de Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández R., Fernández C. Batista P., (2014, p. 305)

5.2.1 Hipótesis General

La gestión del talento humano del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, La gestión del talento humano del Componente terrestre del CON no se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.
- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, La gestión del talento humano del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017.

Para establecer la relación de variables y subvariables o dimensiones, se ha hecho uso del coeficiente de Correlación de Pearson, el cual mide relaciones lineales de dos o más variables de la naturaleza en el presente trabajo de investigación. Donde los datos han sido ingresados en el programa estadístico SPSS Versión 24, obteniendo el siguiente resultado:

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Gestión del talento humano	51,70	16,510	246
Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	50,33	14,730	246

Correlaciones

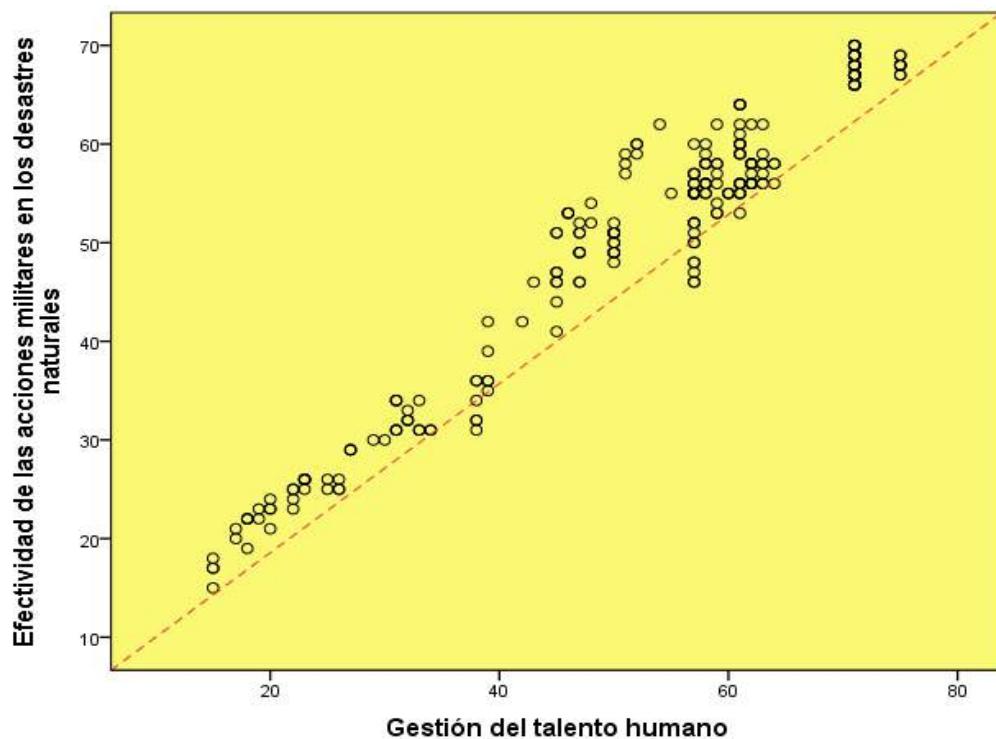
	Gestión del talento humano	Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales
Correlación de Pearson	1	,976**
Sig. (bilateral)		,000
N	246	246
Correlación de Pearson	,976**	1
Sig. (bilateral)		,000
N	246	246

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

El cálculo del coeficiente de correlación de Pearson resulta $r = 0,976$, este estadístico es significativo con un 99% de confianza. Su valor es cercano a uno, además es positivo. Entonces el grado de correlación entre las variables la gestión del talento humano y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales; según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva muy fuerte**, de acuerdo a los *índices de correlación*.

Se observa que el P valor (Sig. bilateral), $p= 0.000$ es menor que 0.05, entonces a un 5% de nivel de confianza y a una probabilidad de certeza del 99%, se rechaza la H_0 (Hipótesis Nula). En este sentido se acepta la Hipótesis Alterna: $\rho \neq 0$, por lo que existe evidencia suficiente para indicar que: “La gestión del talento humano del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, 2017”. Por lo tanto, se infiere que es **verdadera**.

Diagrama de Dispersión 1: Relación entre la gestión del talento humano y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales



5.2.2 Hipótesis Específicas

a) Hipótesis Específica 1

La gestión por competencias del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, La gestión por competencias del Componente terrestre del CON no se relaciona significativamente y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.
- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, La gestión por competencias del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Para establecer la relación de variables y subvariables o dimensiones, se ha hecho uso del coeficiente de Correlación de Pearson, el cual mide relaciones lineales de dos o más variables de la naturaleza en el presente trabajo de investigación. Donde los datos han sido ingresados en el programa estadístico SPSS Versión 24, obteniendo el siguiente resultado:

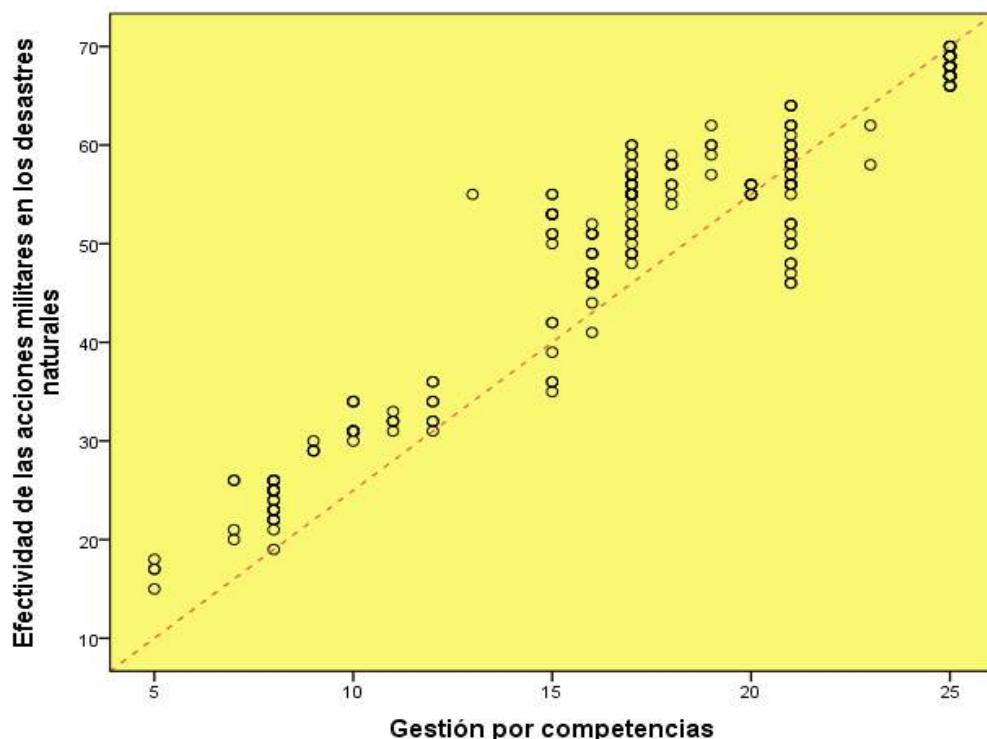
Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación típica	N
Gestión por competencias	17,41	5,672	246
Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	50,33	14,730	246
Correlaciones			
	Gestión por competencias	Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	
Gestión por competencias	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)		
	N	246	246
Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral)	,949** ,000	1 246

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

El cálculo del coeficiente de correlación de Pearson resulta $r = 0.949$, este estadístico es significativo con un 99% de confianza. Su valor es cercano a uno, además es positivo. Entonces el grado de correlación entre la gestión por competencias y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales; según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva muy fuerte**, de acuerdo a los *índices de correlación*.

Se observa que el P valor (Sig. bilateral), $p= 0.000$ es menor que 0.05, entonces a un 5% de nivel de confianza y a una probabilidad de certeza del 99%, se rechaza la H_0 (Hipótesis Nula). En este sentido se acepta la Hipótesis Alterna: $\rho \neq 0$, por lo que existe evidencia suficiente para indicar que: “La gestión por competencias del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura”. Por lo tanto, se infiere que es **verdadera**.

Diagrama de Dispersión 2: Relación entre la gestión por competencias y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales



b) Hipótesis Específica 2

El desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Hipótesis estadísticas:

- Hipótesis nula: $\rho = 0$, El desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON no se relaciona significativamente y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.
- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, El desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Para establecer la relación de variables y subvariables o dimensiones, se ha hecho uso del coeficiente de Correlación de Pearson, el cual mide relaciones lineales de dos o más variables de la naturaleza en el presente trabajo de investigación. Donde los datos han sido ingresados en el programa estadístico SPSS Versión 24, obteniendo el siguiente resultado:

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Desarrollo de las personas	16,49	5,968	246
Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	50,33	14,730	246

Correlaciones

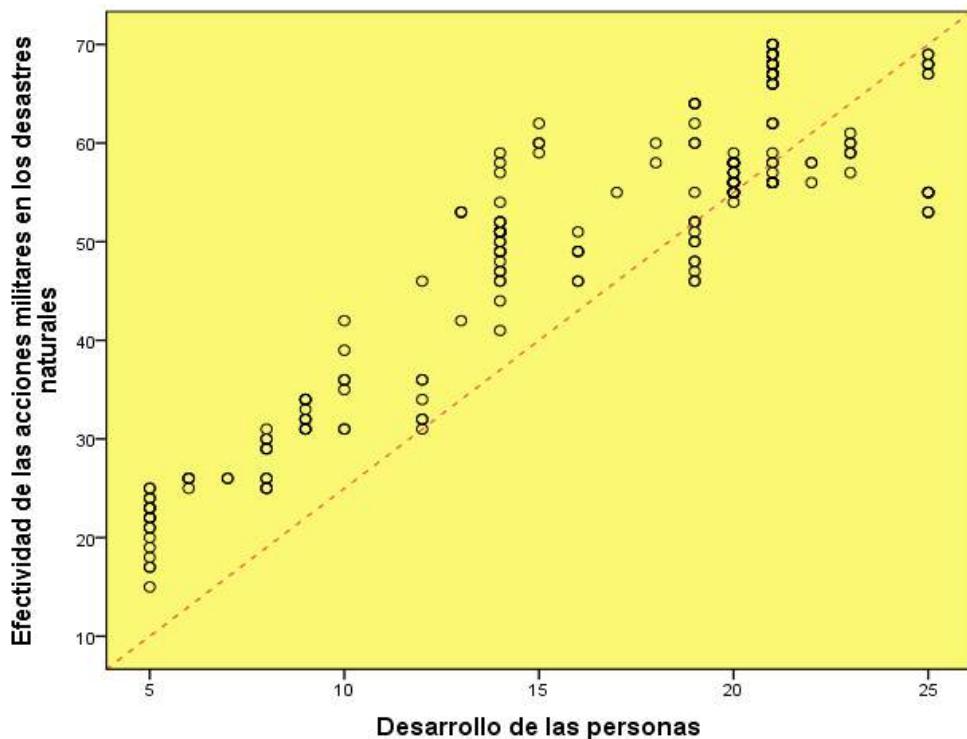
	Desarrollo de las personas	Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales
Desarrollo de las personas	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,909** ,000 246
Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,909** ,000 1 246

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

El cálculo del coeficiente de correlación de Pearson resulta $r = 0.909$, este estadístico es significativo con un 99% de confianza. Su valor es cercano a uno, además es positivo. Entonces el grado de correlación entre las variables desarrollo de las personas y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales; según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva considerable**, de acuerdo a los *índices de correlación*.

Se observa que el P valor (Sig. bilateral), $p= 0.000$ es menor que 0.05, entonces a un 5% de nivel de confianza y a una probabilidad de certeza del 99%, se rechaza la H_0 (Hipótesis Nula). En este sentido se acepta la Hipótesis Alterna: $\rho \neq 0$, por lo que existe evidencia suficiente para indicar que: “El desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura”. Por lo tanto, se infiere que es **verdadera**.

Diagrama de Dispersión 3: Relación entre el desarrollo de las personas y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales



c) Hipótesis Específica 3

La evaluación de desempeño del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, La evaluación de desempeño del Componente terrestre del CON no se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.
- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, La evaluación de desempeño del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

Para establecer la relación de variables y subvariables o dimensiones, se ha hecho uso del coeficiente de Correlación de Pearson, el cual mide relaciones lineales de dos o más variables de la naturaleza en el presente trabajo de

investigación. Donde los datos han sido ingresados en el programa estadístico SPSS Versión 24, obteniendo el siguiente resultado.

Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación típica	N
Evaluación del desempeño	17,81	5,497	246
Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	50,33	14,730	246

Correlaciones			
	Evaluación del desempeño	Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	
Evaluación del desempeño	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 ,965** 246	,965** 246
Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,965** ,000 246	1 246

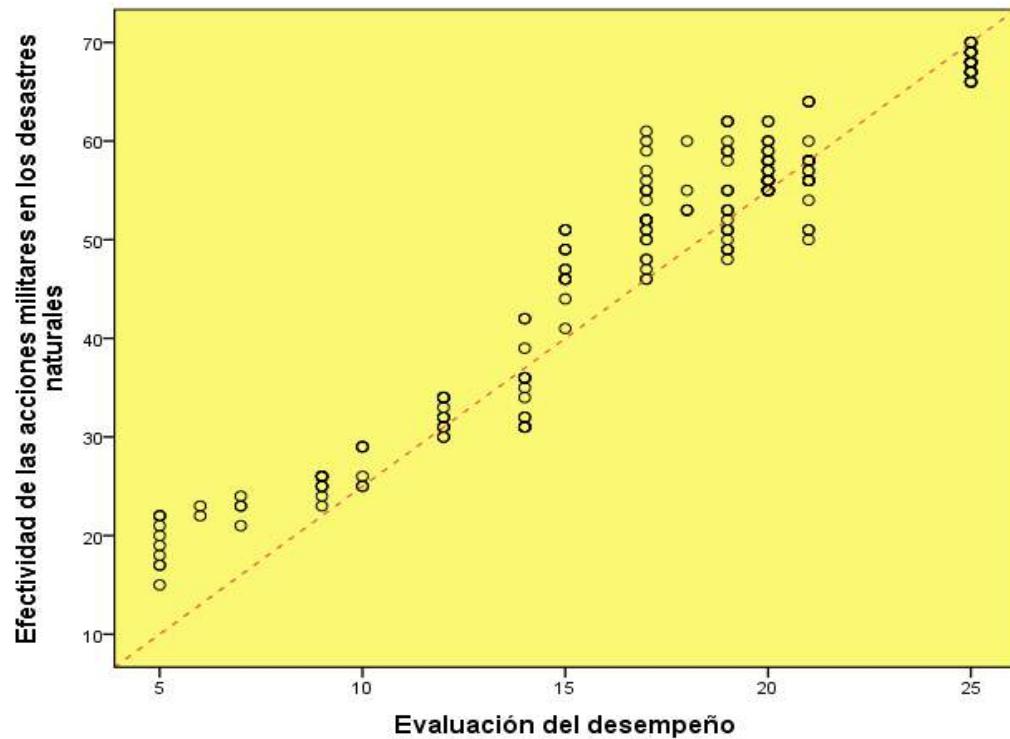
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El cálculo del coeficiente de correlación de Pearson resulta $r = 0.965$, este estadístico es significativo con un 99% de confianza. Su valor es cercano a uno, además es positivo. Entonces el grado de correlación entre las variables evaluación de desempeño y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales; según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva muy fuerte**, de acuerdo a los *índices de correlación*.

Se observa que el P valor (Sig. bilateral), $p= 0.000$ es menor que 0.05, entonces a un 5% de nivel de confianza y a una probabilidad de certeza del 99%, se rechaza la H_0 (Hipótesis Nula). En este sentido se acepta la Hipótesis Alterna:

$p \neq 0$, por lo que existe evidencia suficiente para indicar que: “La evaluación de desempeño del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura”. Por lo tanto, se infiere que es **verdadera**.

Diagrama de Dispersión 4: Relación entre la evaluación de desempeño y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales



DISCUSIÓN

Al evaluar la variable la Gestión del talento humano militar se han obtenido resultados donde el 36.6% respondió indicando que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON, seguido del 34.1% indicó que está de acuerdo, mientras el 14.6% son indiferente, el 13.0% respondió en desacuerdo y finalmente el 1.6 % manifestó que están totalmente en acuerdo sobre la variable formulada, lo que nos posibilita a inferir la importancia de la gestión del talento humano del Componente Terrestre.

Se complementa esta variable con sus dimensiones en el cual tambien existen resultados positivos , asi podemos ver que el 39.0% respondió indicando que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la gestión por competencias del Componente terrestre del CON, con respecto a la dimension sobre el desarrollo de personas se obtuvo que el 33.3% respondió indicando que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON, así mismo del total de encuestados: el 37.4% respondió indicando que están de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la evaluación del desempeño del Componente terrestre del CON estos datos posibilitaran ver la relación de la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON, con la otra variable que es la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales

Para esta segunda variable se pudo determinar del total de encuestados: el 36.6% respondió indicando que están de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales del Componente terrestre del CON, seguido del 37.4% respondió que están totalmente de acuerdo, mientras el 13.4% son indiferente y finalmente el 4.1 % manifestó que están totalmente en desacuerdo sobre la variable formulada.

Y con respecto a las dimensiones de la variable efectividad de las acciones militares en los desastres naturales se obtuvo resultados masaltos por ejemplo del total de encuestados: el

41.1% respondió indicando que están de totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la Capacidad militar en los desastres naturales del Componente terrestre del CON, con respecto a su capacidad de respuestaq del total de encuestados: el 40.2% respondió indicando que están de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la Capacidad de respuesta en los desastres naturales del Componente terrestre del CON, y la ultima dimension de esta variable se obtuvo un 34.6% que respondió indicando que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la Capacidad de búsqueda y salvamento en los desastres naturales del Componente terrestre del CON, lo que que posibilita afirmar que la gestión del talento humano del componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura.

CONCLUSIONES

- 1) En primer lugar, la gestión del talento humano del componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, según el coeficiente de correlación de Pearson el valor es 0,976, la cual tiene una correlación positiva muy fuerte, con un nivel de significancia de 0,05, los resultados demuestran que el 46.0% de los encuestados, manifestaron que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano del Componente terrestre del CON; asimismo, la Efectividad de las acciones militares en los desastres naturales el 37.4% manifestaron tener conocimiento sobre la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en un nivel totalmente de acuerdo. (Tabla 3 y Tabla 8).
- 2) De los resultados obtenidos se puede determinar que la gestión por competencias del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura, según el coeficiente de correlación de Pearson el valor es 0,949, la cual tiene una *correlación positiva muy fuerte*, con un nivel de significancia de 0,05, los resultados demuestran que el 39.0% de los encuestados, manifestaron que están totalmente de acuerdo que existe nivel de conocimiento sobre la gestión por competencias del Componente terrestre del CON; mientras que el 37.4% manifestaron tener conocimiento sobre la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en un nivel totalmente de acuerdo. (Tabla 4 y Tabla 8).
- 3) Asimismo, se demuestra que el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente y la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura; según el coeficiente de correlación de Pearson el valor es 0,909, la cual tiene una *correlación positiva muy fuerte*, con un nivel de significancia de 0,05, los resultados demuestran que el 42.9% de los encuestados manifestaron tener conocimiento sobre el desarrollo de las personas del Componente terrestre del CON un nivel totalmente de acuerdo; asimismo, la efectividad de las

acciones militares en los desastres naturales el 37.4% manifestaron los encuestados tener conocimiento en un nivel totalmente de acuerdo. (Tabla 5 y Tabla 8).

- 4) Finalmente, la evaluación de desempeño del Componente terrestre del CON se relaciona significativamente con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en la región Piura; según el coeficiente de correlación de Pearson el valor es 0,965, la cual tiene una *correlación positiva muy fuerte*, con un nivel de significancia de 0,05, los resultados demuestran que el 37.4% de los encuestados, manifestaron tener conocimiento sobre la evaluación del desempeño del Componente terrestre del CON en un nivel de acuerdo y de acuerdo; mientras que el 37.4% manifestaron tener conocimiento sobre la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales en un nivel totalmente de acuerdo. (Tabla 6 y Tabla 8).

RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda al Comando del Componente Terrestre del CON para que la gestión del talento humano se desarrolle de forma activa y efectiva en las acciones militares frente a los desastres naturales en la región Piura, se tiene que tener en cuenta a las personas y sus miembros capacitados y entrenados para las actividades operativas enmarcadas en las dimensiones de cada variable de estudio y así realizar una aplicación correcta de cada una, en vista que la correlación obtenida entre las variables fue del 97.6% que los entrevistados percibieron.
- 2) Se recomienda al Comando del Componente Terrestre del CON, saber mantener, liderar y coordinar la gestión por competencias en la gestión del talento humano, a fin que los responsables busquen la manera de seleccionar al personal entreado con (conocimientos, habilidades y actitudes) específicas para desempeñar con efectividad en las acciones militares frente a los desastres naturales en la región Piura, con la finalidad de mantener la correlación positiva muy fuerte del (94,9%) percibido por los entrevistados.
- 3) Se recomienda al Comando del Componente Terrestre del CON coordinar con el Gobierno Regional, INDECI descentralizado regional para fortalecer con talleres de capacitación en el desarrollo de las personas, a fin de aprender y afrontar con efectividad en las acciones militares frente a los desastres naturales, al existir una correlación positiva considerable del 90.9% percibido por los encuestados.
- 4) Finalmente, se recomienda al Comando del Componente Terrestre del CON, medir la evaluación de desempeño del personal militar en su puesto y de su potencial de desarrollo futuro, a fin de estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de su personal con la efectividad de las acciones militares en los desastres naturales; al existir una correlación positiva considerable del 96.5% percibido por encuestados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía:

- Acuerdo Nacional (2004). *Política de Estado N° 32 “Gestión del Riesgo de Desastres”*. Aprobada en la Nonagésima Sesión del Foro del Acuerdo Nacional (17 de diciembre de 2010).
- Aguirre, J. (2000). Dirección y gestión de personal. Ediciones pirámide. Madrid.
- Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. (4 ed.). Buenos Aires: Granica.
- Bohlander, G. y Sherman, A. (2001). Administración de los Recursos Humanos 3a. ed. México. Prentice-Hall Hispanoamericana
- Boyatzis, R. E. (1982). The competent manager. Nueva York: John Wiley & sons.
- Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, CCFFAA (2017). Comando Operacional del Norte, CON. Recuperado de: <https://www.ccffaa.mil.pe/defensa-nacional/comandos-operacionales/comando-operacional-del-norte/>
- Bernal, César. (2010). Metodología de la Investigación. pág. 162.
- Bunk, G. (1994). “La transformación de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la R.F.A”. En: Revista Europea de Formación Profesional, 2, p.8-14. Berlín. CEDEFOP.
- Certo, S. C. (1994). *Modern Management: Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*, Allyn & Bacon, Boston. p. 274.
- Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (2008). MFA-CD-03-01, 2008.
- Creswell, J. (2005). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research. Upper Saddle River: Pearson Education.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. EL capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. 8va Edición. México.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión de Talento Humano (2^a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007) administración de recursos humanos, 8va edición, editora McGraw-Hill, México.
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la teoría General de la Administración (7^a. ed.) Cuajimalpa, México: McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2002) Administración de recursos humanos (5^a. ed.) Santafé de Bogotá: McGraw-Hill. P. 333.
- Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos (5^a. ed.) Santafé de Bogotá: McGraw-Hill. P. 333
- Davenport Thomas y L. Prusak, (1998). *Conhecimento Empresarial: Como as Organizações Gerenciam o seu Capital Intelectual*, Campus, Río de Janeiro.
- De Cenzo David A. y Robbins, Stephen P. (1996). *Human Resource Management*, John Wiley & Sons, Nueva York, 1996, p.245.
- Dessler, G. y Varela, R (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. 5ta Edición. Pearson Educación, México.
- Dictionary of Military and Associated Terms, (2017). US Department of Defense.
- Diccionario Real Academia Española. Extraído el 01 de agosto de 2011 en <http://www.rae.es/rae.html>
- Directiva Nº 001-2011SERVIR/GDCR “Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado”.
- Drake, L., y Moskowitz, R. (1997). “Your Rights in the Workplace”, *Occupational Outlook Quarterly*. pp. 19-20.
- Espinoza, G. (1990, marzo). El manejo de los desastres naturales: conceptos y definiciones básicas aplicadas en Chile. Revista Medio Ambiente y Urbanización. Desastres y vulnerabilidad en América Latina. Latingráfica. Buenos Aires. Argentina. p.22.
- Falcón, Leslie; Isayama, Paulo; Taipe, Erika; Vilela, Yanet, (2016). Implementación del sistema de gestión por competencias en una empresa familiar “Casa Mitsuwa S.A”. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- García-Viniegras, V. (2005). El Bienestar Psicológico: Dimensión Subjetiva de la Calidad de Vida. Revista Electrónica Psicología Iztacala. Vol. 8 (2).
- Hernández R., Fernández C., & Batista M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^a ed.). México: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hooghiemstra, T. (1992). Gestión integrada de recursos humanos. En. A. Mitrani y otros (Coords.). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Bilbao: Ediciones Deusto. 13-42.
- Instituto Nacional de Defensa Civil – INDECI (2015). *IV reunión de coordinación para Desastres*.
- Páez, W. J. (2013). El Plan de Tesis. Lima –Perú.
- Ivancevich, J. (2005). Administración de recursos humanos. Mc Graw-Hill. México.

Ley del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres - SINAGERD, Ley N° 29664
(Pub: 19 FEB 2011).

Ley N° 27860 de 2002, “Ley del Ministerio de Defensa”.

Le Boterf, G. (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona. Edit Gestión 2000.

Lévy-Leboyer, Claude. Gestión de las Competencias. Edit. Gestión 2000. Barcelona. 1997.

Lewin, K. (1947). “Frontiers in Group Dynamics: Concept. Method, and Reality in Social Science”, *Human Relations*, núm. 1, p. 541.

Longo, F., (2004). Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. “Informe sobre la Situación del Servicio Civil en América Latina”, Washington, DC, Banco Interamericano de Desarrollo, BID.

Losada, C. (1999). ¿De burócratas a gerentes? Las ciencias de la gestión aplicadas a la administración del estado. Washington, DC: Banco Interamericano de Desarrollo.

Mendoza, Iván, (2013). Competencias básicas, genéricas y específicas. UTEL Editorial. Consultada en: <http://www.utel.edu.mx/blog/rol-personal/competencias-basicas-genericas-y-especificas/>

Mondy, R. (1997) Administración de recursos humanos (6ta. ed.) México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Libro Blanco de la Defensa Nacional, (2005). Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. Ministerio De Defensa. Perú

OIT. “Formación Profesional”. Glosario de términos escogidos, Ginebra 1993. En www.cinterfor.or.uy

Organización de Naciones Unidas, ONU (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio – ODM, Informe.

Plan Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, PLANAGERD 2014 – 2021, (Aprobado por Decreto Supremo N° 034 – 2014 - PCM)

Valencia M., Peña F., Plaza J., Ñaupas H., y Palacios J. (2015). Metodología de la Investigación en Ciencias Militares. Escuela Superior de Guerra del Ejército. ESGE-EPG. Lima, Perú.

Vara, A. A. (2008). La Tesis de Maestría en Educación. Una guía efectiva para obtener el Grado de Maestro y no desistir en el intento. Tomo I. El Proyecto de Tesis. Instituto para la Calidad de la Educación 1^a. Edición, Universidad De San Martín de Porres. Lima – Perú.

Zayas, P. (2002). *Concepción teórico metodológica sobre la selección de personal*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Sociales. Universidad de La Habana. 136 pp.

Tesis:

Alarcón, M., Díaz, J., & Michaelsen, P. (2016). *Diseño de procesos del ejército para la preparación en la gestión de riesgos de desastres*. (Para optar el grado académico de magister). Escuela de Postgrado de la Universidad del Pacífico, Lima.

Arrieche, M. (2013) en su investigación de postgrado titulada “*Evaluación de desempeño del talento humano de la universidad Fermín Toro utilizando herramientas de gestión tecnológica*”. (Para optar el grado académico de Magíster). Universidad Fermín Toro, Venezuela.

Camargo, P. Q. (2016), en su trabajo titulada “*Importancia de la gestión del talento humano en el desarrollo y sostenimiento de la imagen corporativa*”. (Para optar el grado académico de Magíster). Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

Henríquez, D. A. y Romero, L. C. (2013), en su trabajo titulada “*Análisis de los procesos de la gestión del talento humano para el mejoramiento de la gestión humana en la empresa Equiterra. S.A.*” (Para optar el grado académico de Magíster). Universidad de Cartagena, Colombia.

Peláez, J. A. & Aragón, L. (2014). *Plan de gestión de riesgos para los servicios de consultoría para proyectos de defensas ribereñas en la región de Cusco*. (Tesis de grado). Universidad Peruana de Ciencias, Lima.

Prieto, B. P. (2013) en su investigación de grado titulada “*Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*”. (Para optar el grado académico de Magíster). Universidad de Medellín, Colombia.

Páginas web

Airdrone3D (2014) *Salvamento y rescate (SAR)*. España: Airdrone3D. Recuperado de: <http://www.airdrone3d.com/es/servicios/salvamento-y-rescate-sar.html>

Correa, R. (23 de marzo de 2017). Porqué Ecuador no sufrió tanto como Perú ante las lluvias. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/>

El Comercio (2017): Daños de El Niño: US\$3.124 millones hasta ahora, Macroconsult. Publicado el 24/03/2017.

<http://elcomercio.pe/economia/negocios/danos-nino-us-3-124-millones-macroconsult-408266>

El digital (2015) *El equipo de búsqueda y salvamento terrestre de Cruz Roja realiza 29 intervenciones en el Teide.* España: el digital. Recuperado de: <http://www.eldigitaldecanarias.net/index.php/sociedad/5615-el-equipos-de-busqueda-y-salvamento-terrestre-de-cruz-roja-realiza-29-intervenciones-en-el-teide>

Organización de Naciones Unidas, ONU (2008) *Preparación ante los desastres para una respuesta eficaz. Conjunto de directrices e indicadores para la aplicación de la prioridad 5 del Marco de Hyogo.* Suiza: Secretaría Estrategia Internacional de Reducción de Desastres de las Naciones Unidas. Recuperado de: http://www.unisdr.org/files/2909_OCHADisasterpreparednesseffectiveresponseS_PA.pdf

Organización Panamericana de la Salud (2015) *Programas de capacitación.* Recuperado de:
USA: OMS http://www.saludydesastres.info/index.php?option=com_content&view=article&id=238&Itemid=710&lang=es

Perrenoud, P. (1997). Construire des compétences dès l'école, Paris, ESF (2e éd.1998) 71.
Pérez de Armiño, K. (2006). Preparación ante desastres. Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo. <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/175>

Perú 21 (26 mar 2017). Gobierno de Ollanta Humala gastó S/2,414 millones en prevención entre 2015 y 2016. Recuperado de: <https://peru21.pe/politica/gobierno-ollanta-humala-gasto-s-2-414-millones-prevencion-2015-2016-70427>

Plan Nacional del Servicio de Búsqueda y Salvamento Terrestre ante situaciones de emergencias y desastres. Recuperado de: <https://www.indeci.gob.pe/noticias.php?item=MzUwNg==>

USAR (2016) *Servicio Nacional de Búsqueda y Salvamento Terrestre.* Perú: INDECI. Recuperado de: http://usarperu.indeci.gob.pe/USARPERU/a_quienes_somos.htm