



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión del Talento Humano y Logro de Metas Institucionales en el Proyecto Especial
para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jean José Milla Tello (ORCID: 0000-0001-5251-3172)

ASESOR:

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates (ORCID: 0000-0002-4148-2291)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima-Perú

2019

Dedicatoria

A cada una de las personas que Dios puso en mi camino hasta hoy para hacer posible este trabajo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a mi familia, quienes me brindaron la oportunidad de concluir con éxito este nuevo reto en mi vida.

A la Universidad César Vallejo, por su compromiso sincero con quienes buscamos nuevos desafíos profesionales.

A mi asesor de tesis: Mg. Guido Junior Bravo Huaynates, por su guía y dirección acertada; sin él no habría sido posible el éxito del presente trabajo de investigación.

A la señora Jackeline Maribel Castañeda del Castillo, Jefa de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019, y a mis compañeros del referido Proyecto Especial por su gran apoyo moral y colaboración sin límites.

Página del jurado



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MILLA TELLO, JEAN JOSÉ

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOGRO DE METAS INSTITUCIONALES EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS – LIMA 2019

Fecha: 16 de agosto de 2019

Hora: 2:45 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma:

SECRETARIO: Dr. Carlos Oswaldo Venturo Orbegoso

Firma:

VOCAL: Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobar*

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

..... *Ex presar con mayor precisión las respuestas*

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejorar redacción APA*

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

Declaración de autenticidad

Yo, Jean José Milla Tello, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Campus Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado: “Gestión del Talento Humano y Logro de Metas Institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019”, presentado en 124 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, 21 de agosto de 2019



Jean José Milla Tello
DNI N° 10193491

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	1
Abstract	2
I. INTRODUCCIÓN	3
II. METODOLOGÍA	24
2.1 Tipo y diseño de investigación	24
2.2. Población, muestra y muestreo	27
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.4. Procedimiento	31
2.5. Método de análisis de datos e información	31
2.6. Aspectos éticos	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	53
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS	56
VIII. ANEXOS	62
1. Carta de autorización	62
2. Matriz de consistencia	63
3. Instrumentos	70
4. Validación de los Expertos	78
5. Base de Datos.	111
6. Originalidad de la Tesis.	114

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variable "Gestión del talento humano"	25
Tabla 2: Operacionalización de variable "Logro de metas institucionales"	26
Tabla 3: Distribución de la población y muestra	27
Tabla 4: Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano	28
Tabla 5: Cuestionario para evaluar el logro de las metas institucionales	29
Tabla 6: Identificación de las técnicas e instrumentos	30
Tabla 7: Validez de contenido	30
Tabla 8: Resultados de análisis	31
Tabla 9: Niveles de percepción de la Gestión del Talento Humano	33
Tabla 10: Niveles de percepción de la dimensión incorporar a las personas	34
Tabla 11: Niveles de percepción de la dimensión organizar a las personas	35
Tabla 12: Niveles de percepción de la dimensión incentivar a las personas	36
Tabla 13: Niveles de percepción de la dimensión Desarrollar a las personas	37
Tabla 14: Niveles de percepción de la dimensión Brindar condiciones	38
Tabla 15: Niveles de percepción de la dimensión Auditar a las personas	39
Tabla 16: Niveles de percepción del logro de metas institucionales	40
Tabla 17: Niveles de percepción de la dimensión planificación	41
Tabla 18: Niveles de percepción de la dimensión organización	42
Tabla 19: Correlación de Spearman entre gestión del talento humano y logro de metas	43
Tabla 20: Relación dimensión incorporación de personas y logro de metas	44
Tabla 21: Relación dimensión organizar y logro de metas institucionales	45
Tabla 22: Relación entre dimensión incentivos y logro de metas institucionales	47
Tabla 23: Relación entre el desarrollo de las personas y el logro de metas	48
Tabla 24: Relación entre las condiciones y el logro de metas institucionales	49
Tabla 25: Relación entre dimensión auditar a las personas y el logro de metas	50

Resumen

La presente investigación titulada “Gestión del Talento Humano y Logro de Metas Institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019” tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el logro de metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019.

El método empleado para la investigación fue hipotético deductivo, de tipo básico, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por los servidores de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Modernización del Proyecto Especial que ascienden a un número de 18, la muestra tomada comprende a 15 de ellos y el muestreo realizado fue de tipo no probabilístico intencional o de conveniencia. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios validados a través del juicio de expertos, determinándose la confiabilidad de estos últimos a través del estadístico de fiabilidad denominado Alfa de Cronbach, cuyos resultados salieron altos en ambas variables: 0,852 para la variable Gestión del Talento humano y 0,835 para la variable Metas Institucionales.

Se llegó a la conclusión que existe una significativa relación entre la gestión del talento humano y el logro de metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019. Se observó una correlación directa y muy alta a través de los siguientes indicadores: ($\rho=0.728$) y significativa ($p=000$).

Palabras Clave: Proyecto especial, Gestión del Talento Humano, Metas Institucionales.

Abstract

The present research entitled "Human Talent Management and Achievement of Institutional Goals in the Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019" has as primary objective to determine the relationship that exists between the management of human talent and the achievement of institutional goals in the Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.

The method used for the research was inductive, basic type, correlational descriptive level, quantitative approach and transversal non-experimental design. The population was formed by the servers of la Oficina de Planificación, Presupuesto y Modernización of the Proyecto Especial amounting to a number of 18, the sample is shown to 15 of them and the product lends itself to a non-probabilistic type of intentional or convenience. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were questionnaires validated through expert judgment, determining the reliability of these results through the results. 0.852 for the Human Talent Management variable and 0.835 for the Institutional Goals variable.

It was concluded that there is a significant relationship between the management of human talent and the achievement of institutional goals in Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019. There is a direct and very high correlation through the following indicators: ($\rho = 0.728$) and significant ($p = 000$).

Keywords: Special project, Human Talent Management, Goals.

I. Introducción

El 2019, el Perú está organizando los XVIII Juegos Panamericanos a disputarse en la ciudad de Lima. Después de los Juegos Olímpicos, los Juegos Panamericanos son el más importante evento deportivo multidisciplinario a nivel de todo el continente americano. La preparación de este evento ha llevado a un esfuerzo sin precedentes en todas las instituciones y niveles del Estado peruano para poder cumplir con los plazos en las entregas de las instalaciones deportivas, así como en diversas obras de infraestructura y la planificación del evento en general. En ese sentido, en el marco de las reformas para la modernización del Estado peruano en la presente década, se promulgó la Ley del Servicio Civil en el año 2013 cuyo objetivo principal es la mejora del servicio público mediante la introducción de la meritocracia y la equidad en los ingresos de los servidores públicos.

Por otro lado, hasta antes de la implementación de Servir, la gestión del talento humano en el sector estatal se había caracterizado por altos niveles de complejidad y por la ausencia de planificación y métodos de dirección adecuados, esto debido a la coexistencia de diferentes regímenes laborales con distintas reglas de aplicación. Así como las diferencias y distorsiones en las escalas salariales y el sobreuso de las contrataciones temporales. Por estos motivos, han sido innumerables los intentos por reformar laboralmente esta realidad en los últimos años, sin embargo, los resultados no han sido los convenientes. (Servir, 2017). En efecto, la gestión del talento humano es una política necesaria dentro de entidades públicas o privadas para la dirección de aspectos administrativos respecto al personal o los recursos humanos.

En ese sentido, el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos -cuya sigla oficial es PEJP-, se ha visto en la necesidad de hacer una mejora continua de la gestión del talento humano para captar a buen número de cuadros laborales para la organización de este evento (Otto, Ayala, Chero, Yauri y Zevallos, 2015). Se resalta que en los últimos años han ocurrido mejoras en el Estado peruano como parte de las políticas para su modernización enmarcadas en el ingreso del Perú a la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico – OCDE; estableciéndose como uno de los requisitos para ello efectuar reformas o cambios en la política pública en materia laboral.

En ese sentido, la gestión del talento humano cumple la función de ser una herramienta, dentro de la gestión de proyectos, para el aseguramiento de generar beneficios y sostenibilidad mediante la correcta administración de los recursos humanos (Dobson,

2016). En efecto, los recursos humanos son una parte fundamental de toda empresa, entendiéndose a esta última como un elemento que, mediante niveles de organización de factores humanos, materiales y financieros, otorga bienes y servicios mediante un intercambio salarial que repone los recursos solicitados para la obtención de metas determinadas (García y Casanueva, 2001). Además, se manifiesta que la gestión del talento humano es la llave principal que logra unificar tanto la habilidad como la flexibilidad para asegurar el éxito en la organización de proyectos (Shikweni, Schurink y Wyk, 2019).

La gestión del talento humano ha venido desarrollándose con mayor incidencia tras las reformas implementadas desde la Ley Servir (Servir, 2017). Estas acciones están enmarcadas en aspectos importantes tales como las capacitaciones, el rendimiento, la profesionalización de las estructuras burocráticas y la resolución de las controversias entre el Estado y terceros. Sin embargo, otros asuntos pendientes en la gestión del talento humano dentro del Estado peruano es la definición de nuevas reglas de juego bajo la orientación al ciudadano y otros factores que ayuden a mejorar la administración estatal y por ende, contribuyan al bienestar de la población peruana.

En suma, las personas constituyen el elemento más valioso en cualquier organización sea esta pública o privada. La forma de entender la gestión del talento en las organizaciones ha ido variando a lo largo del tiempo (Restrepo y Arias, 2015). De igual modo, su importancia respecto a los otros elementos que la integran ha seguido una senda ascendente. No obstante, en el Perú, la gestión del talento humano se ha caracterizado por la falta de una planificación y dirección coherente (Otto, Ayala, Chero, Yauri, Zevallos; 2015).

Este año, la ciudad de Lima está afrontando uno de sus más grandes retos al ser por primera vez en su historia la anfitriona de los XVIII Juegos Panamericanos y Sextos Juegos Parapanamericanos. Este colosal reto ha sido asumido por todos los niveles de entidades del Estado tales como alcaldías distritales, la Municipalidad Metropolitana de Lima y el gobierno nacional. En efecto, muchas entidades del Estado se han visto en la obligación de modificar sus estructuras y organigramas de trabajo. En la actualidad, la gestión del talento humano es uno de los pilares fundamentales para la correcta actividad y el buen desarrollo de una institución, sea privada o estatal. La gestión del talento humano responde a hechos de construcción y gestación de un trabajo en grupo en base al aprendizaje y a la acumulación.

En cuanto a la recopilación de los antecedentes en esta investigación, se puede destacar las investigaciones en instituciones estatales en el sector salud tales como las de

Vásquez (2015) y Patzi (2011) quienes elaboraron un modelo de gestión del talento humano donde se pueda mejorar tanto la calidad del servicio como el logro de las metas institucionales. Ambas investigaciones consideraron que la gestión del talento humano puede tener dificultades en su implementación debido a la falta de médicos y enfermeros, lo cual afecta el desempeño de sus actividades, así como las relaciones de dotación de personal. Estas conclusiones coinciden parcialmente con las efectuadas por Asencios (2017) respecto a la gestión del talento humano; además, se agrega el efecto de las condiciones laborales de los programas de salud. En ese sentido, Enríquez (2015) señala que la falta de motivación puede presentar problemas al momento de querer realizar una mejora en la gestión del talento humano. Estas investigaciones poseen similitudes al presente tema de investigación.

Por otro lado, en cuanto a las conclusiones de antecedentes que agregan dificultades al proceso de gestión del talento humano, es necesario agregar que las conclusiones de Gianella (2017) señalaron que, si bien es cierto que una mejor gestión del talento humano permite el cumplimiento de logros institucionales, estos no necesariamente se ven reforzados en la elevación de los niveles de productividad y eficiencia. Lo mencionado por Gianella (2017) concuerda con lo que sustentó Vásquez (2015) al señalar que la gestión del talento humano no solo debe contribuir al cumplimiento de logros institucionales sino en el mantenimiento o elevación de la calidad en el gasto y la eficiencia, así como el cuidado de las condiciones laborales para evitar enfermedades ocupacionales. Además, Reinoso (2015) concluyó que la aplicación en el modelo de gestión por competencias no traerá los resultados esperados si es que no se aplica un programa integral de gestión del talento humano donde se incida más en las competencias profesionales antes que en los criterios subjetivos. En ese sentido, Reinoso (2015) y Vásquez (2015) mencionaron que el logro de metas institucionales en entidades públicas depende mucho de la cultura organizacional de la entidad, también el diseño de los objetivos y de los instrumentos de medición de las metas mediante variables como la calidad del servicio o el desempeño laboral. Cappelli (2013) mencionaba que para el resguardo de la inversión debe existir un balance entre los intereses del empleado con los del empleador mediante un reforzamiento de la portabilidad del talento en los trabajadores lo cual generará frutos para la organización puesto que los mejores cuadros profesionales pasarán a devolver sus conocimientos a la organización. Esto implica que a veces sea necesaria la rotación de cuadros al interior de las empresas para que el talento humano sea capaz de realizar mejoras en la retención del talento. Los empleados y sus problemas en el talento están relacionados en la manera en que desean aprender y adquirir nuevas habilidades

de tal manera que ellos puedan sentirse más cómodos. En ese sentido, uno de los principales fundamentos de la gestión del talento humano es destacar que sean los mismos empleados los que tengan conciencia de adquirir mayores conocimientos y avances sobre sus carreras profesionales. Esto implica que sean los mismos empleados los que estén en capacidad de decidir su capacitación para recuperar la inversión que realizan en su desarrollo. Esto es un balance entre los intereses de los empleados y las formas de incrementar los niveles de habilidades dentro de una sociedad.

En base a ello, el logro de las metas institucionales guarda una estrecha relación con la gestión del talento humano en la medida que su vinculación determina el avance a la par en la organización de un programa o evento. En efecto, las metas institucionales son una herramienta fundamental para el cumplimiento de objetivos principales de toda una organización. En el caso del Estado peruano, la correcta organización de los Juegos Panamericanos son una meta institucional a nivel nacional (Quirós, 2015).

Para determinar el concepto de la gestión del talento humano (GTH); primero, es necesario explicar que el talento humano per se puede ser considerado como el conjunto o grupo de capacidades del ser humano para el desempeño de una determinada actividad (López, Díaz y Segredo, 2017). Por tanto, el talento humano es considerado como uno de los recursos más importantes que posee toda organización, sea pública o privada. Además, existe una estrecha relación entre los recursos humanos en conjunto con la marcha de una organización. En ese sentido, Bell, Espin y Espin (2015) y Cappelli (2013), consideraron el talento humano como un andamiaje o estructura administrativa en la toma de decisiones. Este concepto es parecido al que proporcionaron Del Río (2015) y Rodríguez, Bermudez y Echevarria (2016) al considerar que la GTH es la columna vertebral de toda la actividad dentro de una organización puesto que se trabaja en base a las capacidades de las personas.

En ese sentido, la gestión del talento humano es entendida como la utilización sistemática de los recursos humanos mediante procesos de gestión para atraer, identificar y desarrollar a los trabajadores que puede ser considerados como “talentosos” para el beneficio de la organización empresarial o pública (Van Zyl, Mathafena, Ras; 2017). Este concepto de la GTH es un acercamiento hacia la relación que existe entre los trabajadores con la empresa y la elevación de los niveles de eficiencia en ellos, tal como resaltaron Fajcijova, Fejfarova y Urbancova (2016), y Berger y Berger (2010), al mencionar que el concepto de gestión del talento humano es la colocación del énfasis en el desarrollo de los empleados y la elevación

de sus habilidades y talento. Además, el talento como elemento de estudio se relaciona con otras variables importantes tales como los niveles de competencia o los desempeños altos para la mejora de la motivación y el desarrollo de actividades sumado a las experiencias adquiridas. En ese sentido, Berger y Berger (2010) vuelve a mencionar que el talento se entiende como la serie y grupo de capacidades que se desarrollan a través del compromiso en contextos determinados. Este elemento puede considerarse superior en las etapas del conocimiento sobre la gestión del talento humano pues da entender la existencia de un talento individual y un talento organizacional donde se manifiestan elementos como la cultura organizacional, modelos organizativos, entre otros aspectos. En cuanto a las limitaciones de la gestión del talento, Capelli (2013) menciona que su uso incorrecto lleva a fallos e inconvenientes muy perjudiciales para los ejecutivos en las organizaciones modernas. Además, se menciona que décadas atrás, especialmente en Estados Unidos, ha existido una larga disfuncionalidad en el uso de la administración del talento debido al no incentivo hacia la mejora de las capacidades de los trabajadores. En efecto, la gestión del talento debe ser entendida como el anticipo de las necesidades del capital humano para la mejora de los niveles de productividad y competencia de una organización empresarial.

Además, la literatura sobre la gestión del talento humano varía considerablemente respecto hacia qué actividad económica está enfocada. Por ejemplo, se considera la gestión del talento humano como el grupo de actividades y procesos que ayudan a la identificación de una “piscina” de talentos que son aptos para la construcción y el desarrollo sostenible para la competitividad de una organización (Erasmus, Naidoo y Joubert, 2017). Este concepto está relacionado al de Bell, Espin y Espin (2015) en cuanto a la relación y la búsqueda en la elevación de los niveles de competitividad en las organizaciones. A estos conceptos, hay que agregar los relacionados a la generación y creación de ideas por parte de los trabajadores, diferenciando de esta manera a los trabajadores que aportan con su creatividad mayor valor agregado, de los que solo realizan sus labores otorgadas (Khalil, Elssay y Othman, 2017). En ese sentido, la gestión del talento humano forma parte del aprendizaje organizativo considerado como parte de un proceso que desarrolla a partir de estructuras de pensamientos colectivos e individuales en contextos sociales y complejos del ideario humano y en parte a las exigencias y deberes de la cadena de producción dentro de una empresa, región o país. Además, la estructura de la gestión del talento está basada en pilares enfocados en el manejo de procesos productivos de carácter individual u organizacional que traspasan los desarrollos de la sociedad. Desde este punto de vista, las

interacciones organizacionales dependen mucho de diversos conjuntos de creencias del ser humano hacia el desarrollo de procesos determinan las emociones y comportamientos hacia uno mismo de tal manera que se logran desempeños laborales elevados en los colaboradores y la representación de procesos en los términos de resultados organizacionales al interior de una empresa. En efecto, bajo estos factores, se debe tener en cuenta en la gestión del talento que las personas poseen creencias personales respecto a los conceptos, percepciones y emociones sobre un proceso organizacional y comportamientos frente a resultados organizacionales en la gestión del talento. Bajo estos parámetros, Del Río (2015) acota que el “saber ser” es el pilar de la interrelación dentro de la estructura de pensamiento de los individuos donde se construye mediante los contactos entre el individuo y el contexto a su alrededor mediante el uso de variables de deseos, sociales y personales. Además, el “saber ser” parten tres aspectos referentes al desarrollo individual tales como el saber ser en modo personal, emprendedor y profesional.

Por otro lado, Chiavenato (2014) destaca la importancia que tuvo el siglo 20 en la transformación de las organizaciones empresariales y en general respecto a temas como la administración y lo organizativo. Él definió aquel siglo como el de las “burocracias”. No obstante, se destaca que el mayor volumen de transformaciones se dio en la parte final del último siglo. Por ello es que se destaca que la gestión del talento formó parte de estas transformaciones en la manera de cómo administrar los recursos y la gestión del talento humano. Así, la gestión del talento humano ha representado una nueva visión y renovación en la administración de los recursos humanos puesto que se deja de entender a las personas como meros recursos de la empresa para formar a ser elementos con inteligencia y habilidades que pueden ser fundamentales para el funcionamiento y crecimiento de la organización empresarial. En este aspecto, la globalización cumple un papel fundamental por su implicancia en las visiones globales sobre los negocios y por los análisis de los competidores y la evaluación de posiciones relativas tanto de los productos como de los servicios en una organización empresarial (Del Río, 2015). En ese sentido, dentro de la gestión del talento humano, es la organización la que se encarga de diseñar los objetivos y las metas para que sea la gestión del talento, desde su campo y radio de acción, la encargada del cumplimiento y el fortalecimiento de la visión empresarial. Por otro lado, en la gestión del talento humano se destaca la era del capital intelectual en la medida que se expresa esta etapa como una de las últimas etapas del capitalismo basada en el capital financiero. Esto parte por el hecho que, anteriormente, se entendía el incremento de activos como la

adquisición de nuevas fábricas, nuevas maquinarias, nuevos equipos, etc. Este paradigma de incremento de capital quedó atrás durante el presente siglo debido a que, actualmente, las empresas buscan incrementar sus activos mediante la búsqueda de conocimientos y herramientas intelectuales. Esto se puede demostrar en la medida que numerosas empresas buscan incrementar sus inversiones en el campo I+D dejando de lado la adquisición de instalaciones o maquinarias puesto que se tercerizan los servicios de producción. En ese sentido, Chiavenato (2014) destaca que la mayoría de empresas solo mantienen a sus núcleos de diseño y toma de decisiones mientras que las ramas de producción se instalan en países en vías de desarrollo debido a los bajos costos de producción y los salarios bajos.

Además, Amacifuen (2018) destaca que existen actualmente cuatro funciones importantes en la GTH tales como la administración de nuevas estrategias en los recursos humanos, así como en el impulso en los campos organizacionales, así como la administración de las instalaciones de infraestructura de la empresa de tal manera que sus servicios puedan ser ágiles y aprovechar de mejor manera la GTH. Además, en la etapa del conocimiento, la serie de cambios que vienen ocurriendo en la actualidad son cambios estructurales ligados a aspectos tanto en cultura como en conducta debido a la transformación de las personas y que pueden pasar desapercibidas por los instrumentos de la GTH puesto que provocan una profunda transformación en características subjetivas y cognitivas tales como el comportamiento, carácter e ideas de los trabajadores al interior de la organización. Por otro lado, las empresas buscan detectar tempranamente estos conocimientos o potencialidades en los trabajadores para poder extraerlos del conjunto de trabajadores y así poder trabajar con aquel de manera más individual y específica.

En cuanto a los procesos de la GTH, el análisis permite y facilita el cumplir los objetivos de la organización ya que no solo logra determinar el desempeño de la organización sino el establecimiento de necesidades para el desarrollo del talento humano para el conocimiento, motivación y el manejo de las destrezas de los trabajadores. También esto implica la posesión de la complejidad como parte del análisis del talento humano mediante el estudio las interacciones y las experiencias que circulan al interior de los procesos organizacionales mediante aspectos externos y que influyen en las configuraciones al interior de las organizaciones empresariales. En ese sentido, conviene la concepción de mecanismos para el análisis de la gestión de procesos donde se consideran potencialidades y donde es factible la movilización de trabajadores hacia los objetivos y metas principales de la empresa

mediante la obtención de los mejores cuadros laborales para realizar capacitaciones más profundas y duraderas.

La forma del entendimiento sobre la gestión de recursos humanos ha ido evolucionando en las últimas décadas en la medida que los niveles de competitividad en alza han llevado a que las empresas modifiquen sus estructuras internas para volverlas más ágiles. En ese marco de evolución, la GTH es entendida más allá de ser solo un simple elemento de la organización empresarial, tal como puede ser una máquina. En efecto, actualmente es considerada como un elemento importante en la estrategia de competitividad de una organización empresarial. Estos procesos de evolución en la GTH tuvieron como antecedentes los conceptos relacionados al Taylorismo cuando se defendía la tesis, en los años 1930, que el trabajador es motivado solo mediante elementos económicos (Amacifuen, 2018). Posteriormente, en la mitad del siglo XX, se empieza a hablar del hombre social, donde se resalta la importancia de los trabajadores como origen de una pirámide social al interior de una empresa donde los puntos de diferenciación son las características físicas, psicológicas, las relaciones sociales, entre otros aspectos. En ese punto, la GTH busca generar las condiciones necesarias para el reforzamiento del talento en los trabajadores, o la captación de trabajadores talentosos hacia una organización empresarial. Para entender la GTH, es necesario destacar que uno de los primeros pasos es el logro de la comprensión de que la mano de obra sólida dentro de una jerarquía de trabajo con la idea de salvaguardar el talento dentro de la organización. Además, la existencia de flujos adecuados a través de puestos de trabajo genera el desarrollo del talento en diversas áreas de una organización empresarial.

En cuanto a las definiciones sobre la GTH, Servir, el ente peruano encargado de la rectoría sobre los recursos humanos del sector público, resalta que es el conjunto de acciones enfocadas al desarrollo y la ejecución de políticas públicas para mejorar el talento del servidor público mediante un conjunto de normas, procedimientos y gestiones. Estos cambios tienen como objetivo principal elevar los niveles de atención al usuario. En cuanto a la aplicación de la GTH, se puede dar mediante dos aspectos, el aspecto empresarial y el aspecto científico. En cuanto al primero, una elevación en los niveles de gestión del talento resulta beneficioso para las ganancias de la empresa, así como sus niveles de innovación para la mejora de las estrategias de competitividad, como resaltaron Allen (2018), Amacifuen (2018), Lewis y Heckman (2006), y Ogbu y Dialoke (2017). En cuanto al punto

de vista científico, se destaca los lineamientos en la administración de empresas cuyos avances han sido resaltantes. En ese aspecto, la GTH empieza a tomar fuerza dentro de la gestión de recursos humanos, llegando incluso a superar en, cuanto a campo de trabajo, a los recursos humanos. (Martínez, 2015; Collins, Scullion y Vaiman; 2015). Por otro lado, Castilla (2013) compartió la misma definición con Amacifuen (2018) al mencionar que la GTH puede medirse en base a las expectativas de los miembros al interior de una organización. En ese mismo lineamiento, Anaya y Paredes (2015) concordaron que la medición de la GTH debe darse en base a elementos subjetivos de los miembros (opiniones, deseos, expectativas, etcétera). Por otro lado, existe una tendencia a asociar el término talento en los ámbitos laborales donde hay una tendencia a centralizar el concepto dentro de conceptos de capacidades o habilidades de manera artística e individual.

La noción de la GTH tuvo sus inicios en la década de los ochenta cuando las organizaciones comenzaron a hacer mejores filtros del talento humano para el ingreso a sus empresas. Este proceso nace como iniciativa de las empresas a mejorar sus niveles de competitividad ante otras organizaciones mediante la captación de los mejores profesionales posibles para la mejora de sus procesos internos (Answar, Ali Nisar, Sana, 2014). Esta noción del talento humano fue también compartida por Gudmundsdottir, Adalsteinsson y Helgudottir (2016) al mencionar que la GTH evoluciona a partir de la necesidad de elevar la competitividad de las empresas para encarar mayores retos en base al trabajo con el talento humano. En la actualidad, la GTH busca elevar los niveles de productividad de las empresas mediante una mayor eficacia en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Sin embargo, se indica que el otorgamiento de importancia a la gestión del talento humano implica la creación de un clima organizacional recomendable y una menor incidencia de conflictos laborales o ambiente laboral negativo. Sin embargo, Clouastre (2016) hizo hincapié en que las expectativas del trabajador elevan los niveles de productividad dependiendo del ambiente laboral en que se desenvuelve. Las organizaciones tratan de desarrollar una serie de pasos y procesos para el logro de sus objetivos institucionales. En ese sentido, una GTH es una gestión estratégica que contribuye al logro de aquellos objetivos. Además, la tarea estratégica principal de la GTH es la del aseguramiento que todos los procesos se conduzcan de manera comportada y sincronizadas colectivamente mediante la creación y desarrollo de talentos y el aumento de los niveles de desempeño, formación de liderazgo y niveles de comunicación en acciones y plan. En la actualidad, Castilla (2013) menciona que la GTH pasa por un proceso al interior de la planificación estratégica

empresarial llamado “talenting” con el objetivo de abrir una serie de pautas para la obtención de nuevos cuadros laborales dentro de la organización. El “talenting” guarda relación con la mejora de las prestaciones de los trabajadores en las áreas de recursos humanos.

Sin embargo, desde la década de 1970, compañías como Pepsico o General Electric empezaron a invertir sus capitales en el desarrollo de “academias” con el objetivo de promocionar a sus mejores talentos al interior de sus empresas para la mejora de los procesos de producción. No obstante, en esta misma década, la gestión interna del talento sucumbió ante la crisis económica de 1973, por lo que no se direccionó este proceso al interior del mercado; esto debido a que las predicciones bursátiles no midieron con exactitud la recesión de la década de 1970 debido a la crisis del petróleo. En ese sentido, a partir de la década de 1980, empieza un proceso de reestructuración en las empresas mediante recorte de derechos laborales en Estados Unidos y Reino Unido debido a políticas económicas de corte monetaristas y neoclásicas. Es en ese contexto donde produce cambios en la GTH donde las empresas empiezan a gestionar de manera más eficaz y selectivo a sus personales para la obtención de mejores cuadros laborales en lugar de optar por la mayor cantidad de trabajadores. En efecto, estas medidas se tradujeron en procesos de tercerización laboral, así como en reducciones de staff o capas de las jerarquías empresariales (Cappelli, 2013). En la actualidad, los imprevistos cambios en las opciones y gustos en la demanda de los clientes y las ofertas de los competidores, así como en las opciones de cambios generadas por los gerentes y ejecutivos puede hacer ingresar en un 10% fácilmente los niveles de desarrollo de la gestión del talento. Además, las innovaciones más grandes en la administración del talento usan cuatro principios particulares y fundamentales trazados en la cadena de producción y en las operaciones. Dos de ellos están direccionados en resaltar las demandas de los clientes y los otros dos están direccionados en cómo mejorar el regreso de la inversión en el desarrollo y la protección de la inversión en la generación de oportunidades internas mediante el entrenamiento de nuevos gerentes y administradores (Cappelli, 2013).

Por otro lado, Allen (2018) y Anaya y Paredes (2015) compartieron la misma opinión al referirse que la GTH agrupa aspectos ligados a las capacidades y competencias del trabajo, el compromiso que se pone a las labores, y el grupo de acciones para la ejecución de actividades. Además, la GTH orienta a que las personas se alineen a las metas estratégicas de las entidades empresariales mediante acciones con efectividad. En ese sentido, las organizaciones empresariales deben realizar actividades para la identificación, reclutamiento

o reforzamiento del talento en los trabajadores. Esta definición fue compartida por Víctor (2018) y Quirós (2015) que investigaron la relación que hay entre la GTH con las metas y objetivos estratégicos de las entidades públicas. En ese sentido, Chiavenato (2009) describió que la GTH es el agrupamiento de políticas y prácticas necesarias para la dirección de aspectos administrativos en la identificación, reclutamiento y retención del talento en los trabajadores para lograr niveles de competitividad y productividad altos al interior de una empresa. Por otro lado, se sostiene que las organizaciones alcanzan sus metas mediante, también, las metas personales de los trabajadores. En la medida que los trabajadores vean satisfechos sus logros y metas personales, será beneficioso para la empresa. En efecto, en base a los componentes del liderazgo de una determinada situación y trabajo grupal, las responsabilidades recaen sobre una correcta GTH para el aseguramiento de los niveles altos de competitividad. Bajo este modelo, la funcionalidad de cada persona es tener elevados niveles de eficacia con el manejo de expectativas que deben ser tomadas en cuenta en los procesos de medición de la GTH. Por otro lado, la planificación y el desarrollo puede consistir en la definición de maneras que contribuyan en el establecimiento de objetivos que puedan desempeñar individualmente los objetivos de las unidades de negocio al interior de una determinada organización.

Por otro lado, Sanabria (2015) mencionó que hay distintos enfoques en el tratamiento del talento humano en una institución pública, tales como la GTH cuya finalidad es centrarse en la elevación de los niveles de productividad de la organización mediante la captación de nuevo talento en los trabajadores. Por otro parte, la GTH elabora políticas para ayudar y guiar el direccionamiento del trabajo realizado por los empleados para su alineamiento con los objetivos empresariales. A todo esto, uno de los aspectos más importantes en la GTH es el estudio del capital humano mediante la concentración en obtener mayores niveles de productividad como socios de la entidad. Además, la GTH ejerce influencia sobre el desempeño laboral en la medida que logra reforzar el talento de los trabajadores, así como el mantenimiento del equilibrio entre la empresa y el trabajador donde este último adquiere la cultura organizacional.

Además, el citado autor se ha referido las principales características en cada modelo de la GTH. Uno de ellos es el burocrático cuyo origen es parte de una respuesta al modelo de patronazgo. Está caracterizado por poseer procedimientos bajo estándares cercanos al modelo gerencial, que ayudan a contrarrestar las llamadas “buropatologías”, o problemas de

la gestión del talento humano de estilo más burocrático ligadas al feudalismo y nepotismo. Por otro lado, este modelo está caracterizado por sus niveles de flexibilidad, eficiencia y orientación al servicio y satisfacción al cliente. También, existe una mayor orientación en la búsqueda de resultados mediante la articulación de funciones y la obtención de talento humano en los trabajadores.

En cuanto a los modelos de la gestión del talento humano, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir (2014) destacó procesos tales como: La planificación, relacionada al grupo de políticas alineadas a los objetivos de la gestión de recursos humanos e involucrar la emisión de directivas y procedimientos. También, está la organización, relacionada a las condiciones y ambiente laboral para una mejora del talento en los trabajadores.

El modelo propuesto por la Autoridad del Servicio Civil está basado en dos pilares. El primero, está relacionado a profundizar la meritocracia del servidor público mediante la mejora de la GTH. En cuanto al otro pilar, está relacionado a la mejora de la calidad del servicio hacia el usuario. Estos aspectos se podrán medir teniendo en cuenta un logro del impacto de la gestión del talento humano sobre la satisfacción del cliente o usuario.

Gonzales (2006) señaló que, la GTH logra resultados para una organización empresarial mediante competencias relacionadas de la siguiente manera: La primera, la ganancia de capacidad para la ejecución de tareas relacionadas a la acción, y a la influencia del talento humano sobre el trabajo cotidiano y la cadena de producción. También se destaca las actitudes y capacidades relacionadas a afrontar acciones holísticas que permitan la mejora del ambiente laboral para una mejora del talento humano en los trabajadores. Esto último es importante puesto que las organizaciones empresariales deben trabajar para la retención del talento humano brindando condiciones laborales óptimas y tratando de frenar aspectos negativos en el ambiente laboral. También es necesario destacar que Castilla (2013) menciona que la GTH acoge aportes desde la planificación de la gestión del talento en personas con niveles elevados de ‘capital humano’ con el objetivo de atraer a los mejores trabajadores y elevar sus capacidades para tener un componente nuclear de conocimientos que puedan ser compartidos por el resto de trabajadores.

Asimismo, los estudios de Ohnmacht (2017), Santos (2015) y Zea (2003) hicieron énfasis en que la GTH está fuertemente ligada a conceptos de reclutamiento y selección de personal. Además, los autores destacan que ambos conceptos forman parte de un mismo proceso llamado admisión de nuevo personal, y que está emparentado con la GTH puesto

que ésta última necesita reclutar nuevo talento humano para elevar los niveles de productividad de la empresa. Por otro lado, se destaca que la GTH, así como busca captar nuevo talento, también necesita retener talento humano, evitando así que exista una fuga de talento; en ese sentido, se trabaja en base a aspectos como las motivaciones y recompensas, así como la remuneración e incentivos y otros aspectos que puedan incidir en la motivación sobre el empleado público. En contraposición a lo mencionado, Castilla (2013) muestra que no todas las empresas hacen un uso correcto de la GTH debido, entre otros detalles, a problemas económicos, manejos financieros y niveles nulos de información para la potencialización del capital humano mediante la gestión del talento y la identificación de la cultura organizacional para auxiliar al área de RRHH en la búsqueda y potenciamiento del capital humano existente al interior de una organización empresarial.

Sanabria (2015) hace mención que la GTH en el Estado se explica en base a términos, aspectos y elementos tales como: el reclutamiento, la selección, la retención y la desvinculación; en efecto, estos aspectos se relacionan con la admisión del personal dentro de la entidad. Además, esta admisión se basa en el perfil de los puestos requeridos, así como al proceso de cese o desvinculación de la institución.

Para la presente investigación, se ha empleado el modelo GTH propuesto por Chiavenato (2009, p.14) cuyas dimensiones son las siguientes: (a) Incorporación: Proceso diseñado para la inclusión de nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos y etapas para el aprovisionamiento de personas. Sus indicadores son reclutamiento y selección; (b) Organización: Proceso que diseña actividades que las personas van a realizar al interior de la empresa con el objetivo de orientar su desempeño laboral. Sus indicadores son orientación de personas, diseño de puestos y evaluación del desempeño; (c) Incentivos. Serie de procesos para el incentivo a las personas y para la satisfacción de necesidades individuales con mayores niveles de preparación. Sus indicadores son remuneraciones, incentivos y prestaciones; (d) Desarrollo personal. Estos son procesos para la capacitación e incremento de una serie de factores profesionales y personales. Sus indicadores son capacitación, desarrollo, desarrollo organizacional; (e) Acondicionamiento. Procesos para la creación de condiciones del medio ambiente y psicológicas satisfactorias en las actividades de las personas. Sus indicadores son relaciones con los empleados e higiene y seguridad; y, (f) Auditoria. Procesos para el seguimiento y el control de actividades de los trabajadores y la

verificación y control de resultados. Sus indicadores están agrupados en el banco de datos y en los sistemas de información administrativa.

En cuanto a la segunda variable, las metas institucionales es una de las principales herramientas en la administración de empresas puesto que nos cuantifica con cifras el cumplimiento de los objetivos institucionales de una organización. En ese sentido, Salvador (2018) y Regalado, Ayala, Chero, Yauri y Zevallos (2015) concordaron en que el desempeño de un personal, así como los indicadores de desempeño (Cristóbal y Armijo, 2005) están vinculados al logro de las metas institucionales mediante acciones específicas, asimismo indicó que dichas acciones se enmarcan en las políticas y procedimientos pre establecidos por la entidad. Esta aseveración concuerda con la mencionada por Chiavenato (2009) al señalar que la GTH está relacionada con la labor que realizan los trabajadores para la medición de sus contribuciones al interior de la empresa. Además, también precisó que la GTH posee incidencia al interior de la medición del desempeño laboral.

Por otro lado, el logro de las metas institucionales está relacionada con el diseño de indicadores de desempeño en el sector público. En ese sentido, Sanabria (2015) y Cristóbal y Armijo (2005) resaltaron que es vital realizar una valorización del trabajo realizado por los empleados mediante la búsqueda de mecanismos y métodos que ayuden a crear una buena conducta en el proceso de evaluación de desempeño del trabajador. Esto genera un ambiente adecuado para la implementación de políticas de promoción. A lo indicado, se debe añadir que Cristóbal y Armijo (2005), junto con Córdor (2018), mencionaron que la GTH está orientada a la acción concreta de elevar las capacidades del trabajador en una actividad específica; asimismo, los citados autores indicaron que la concretización del logro de las metas al interior de la institución están en una relación de mayor productividad y con niveles de eficacia en el logro de los resultados y también mediante acciones oportunas del personal en cuanto a los servicios que brinda el Estado.

Además, el logro de las metas institucionales en la gestión pública forma parte del eje de atención y preocupación en la toma de decisiones gubernamentales en todos los niveles y aspectos de la gestión (local, regional y nacional). En ese sentido, en la actualidad existe una necesidad para optimizar los procesos para lograr adecuados niveles de eficiencia y eficacia en el uso de los recursos del Estado para la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos. El Estado, para satisfacer las necesidades de la población a servir, basa su actividad en la cuantificación de sus objetivos. Es aquí donde cumple un rol fundamental las

metas institucionales como instrumentos para medir los avances de una política de Estado. En ese marco, las reformas del Estado en Latinoamérica en los últimos años han tenido como objetivo principal la modernización de la administración del Estado. Eso implica el tránsito o evolución de modelos de gestión pública burocráticos-tradicionales hacia modelos de gestión pública con enfoque en los resultados. Ante esa necesidad, el logro de las metas institucionales implica la necesidad y la voluntad de dar un salto cualitativo en los modelos de gestión del Estado.

La importancia de contar con metas institucionales en las entidades del Estado es fundamental. Sin embargo, incorporar estas metas, y sus mediciones mediante indicadores de desempeño, lleva aún a una serie de desafíos institucionales tales como la elevación de la cultura organizacional de la entidad, así como las debilidades en los sistemas del servicio público civil. Además, en el sector público, el logro de las metas institucionales es importante, respecto a las organizaciones privadas, en que los parámetros para el cumplimiento de las metas necesitan la construcción de medidas detalladas para un buen desempeño. En ese sentido, Cristóbal y Armijo (2005) señalaron que las entidades del Estado no necesitan el “bottom line” el cual mide los beneficios o pérdidas económicas en los periodos de gestión. Por otro lado, el logro de las metas institucionales conlleva a que las entidades del Estado tengan bien consistente cuáles son sus procesos de planificación mediante la definición de sus objetivos y visiones, así como la formulación de políticas públicas a corto, mediano y largo plazo. Además, el logro de las metas institucionales abre la posibilidad de elevar los niveles de detección de problemas en la gestión pública mediante el uso inadecuado de los recursos públicos, así como la identificación de demoras en los cronogramas debido a carencia de personal, productos defectuosos, etcétera. También, la importancia de las metas institucionales radica en que abre la posibilidad de analizar el desempeño realizado versus el desempeño que se esperaba con el objetivo de realizar los cambios o ajustes al interior de los procesos de la entidad. Esto permite la readecuación de estrategias y políticas, también permite la eliminación de taras innecesarias que demoran el cumplimiento de estas metas.

En cuanto a los modelos de logro de metas institucionales, Servir ha sostenido que los diferentes factores en la evaluación de los resultados institucionales están basados y asociados a metas cuantificables y compromisos institucionales: Las metas, que son factores evaluados en base al cumplimiento de los logros y objetivos. Por otro lado, cuando son de

carácter individual, hacen referencia al logro que ha sido asignado a un trabajador o servidor civil, mientras, si son de carácter grupal hacen referencia a objetivos que han sido asignados a todo órgano, unidad orgánica o entidad; mientras que, los compromisos son la serie de competencias para la evaluación de un servidor. Estos se destacan por ser de carácter personal traducidos en comportamientos que son visibles para la existencia de un desempeño laboral exitoso. Además, se involucran de forma integrada a los conocimientos y las habilidades del individuo. En ese sentido, la Oficina de recursos humanos está en la necesidad de acreditar las capacidades para la realización de evaluaciones de compromiso de sus servidores.

Además, Cappelli (2013) ha sostenido que el proceso de evaluación de las metas individuales de una entidad posee una relación con la misión, así como con las funciones de un determinado puesto laboral. Además, estos son asignados de manera individual en conjunto con las metas grupales las cuales también guardan una serie de factores y relación con los objetivos del área donde pertenece el servidor. Por otro lado, las metas grupales son metas individuales para servidores directivos. En ese sentido, las metas pueden variar en (a) Cambios en el POI que afecten directamente las metas establecidas; (b) Cambios de puesto por razones de movilidad temporal o definitiva; y (c) Reasignación significativa de recursos.

Finalmente, se sostiene que el proceso de evaluación de compromisos son aspectos de conducta del servidor donde se asigna, de forma individual y guardan relación con la misión y la función de los puestos. Además, esta evaluación aplica solo si la oficina de recursos humanos tiende a acreditar ante Servir las capacidades y habilidades técnicas para la evaluación de compromisos a los gerentes.

Chiavenato (2009), señaló que los resultados laborales dentro de la organización puede expresarse a través de aspectos como: Metas y objetivos, orientadas a cumplir las acciones realizadas por el servidor o empleado para la satisfacción de los usuarios; el comportamiento, vinculado con las formas de relación y comunicación por parte del servidor con otras personas, la misma que se refleja en acciones para el compromiso individual y grupal, y autocontrol, que está relacionado con los manejos y el control de la información dentro de una organización por parte de las personas, permitiendo mejoras y correcciones de aspectos de oportunidad para la mejora del bienestar personal y grupal.

Por otro lado, Cristóbal y Armijo (2005) mencionaron que el logro de metas institucionales en el sector público puede explicarse mediante dos dimensiones principales.

La primera, la planificación, está relacionada al conjunto de acciones que realiza el personal buscando costos mínimos mediante la preparación de actividades para contrarrestar las incertidumbres. La segunda, la organización, está relacionada a la actividad implementada por el personal mediante acciones que lleven al cumplimiento de los objetivos mediante tareas y grupos elaborados. Para la explicación de la planificación estratégica, se entiende como proceso que se realiza para el logro de determinadas metas en una organización, así como el uso de determinadas estrategias que van a poder alcanzarlas. Entra en juego las limitantes que permiten la definición del control y las evaluaciones de gestión. En el sector público, al introducir este método de trabajo, se permite lograr una identificación de elementos fundamentales para el avance de la gestión por resultados puesto que permite identificar objetos de manera más rápido, lo cual genera una mayor producción de metas y logros que benefician la decisión de la toma de dirección de una determinada organización empresarial. En ese sentido, entran en debate el análisis de procesos externos mediante el estudio de amenazas para problemas externos de la organización, o para oportunidades detectando posiciones favorables para la empresa.

Además, Sanabria (2015) mencionó que el logro de las metas institucionales depende en gran medida de la GTH, y en menor medida en el desempeño laboral de los trabajadores. En ese sentido, señala que las metas institucionales deben estar relacionadas con las metas personales de los trabajadores, ligado a las labores en el puesto de trabajo. En cuanto a las metas estratégicas, estas deben guardar relación con el logro de los objetivos institucionales mediante una correcta cuantificación de las metas que permita a la institución elevar sus niveles de eficiencia y productividad.

En ese sentido, para la operacionalización de la variable: Logro de Metas Institucionales del PEJP - Lima 2019, del presente estudio, se han considerado como sus dimensiones clave las siguientes, teniendo en cuenta el modelo de Cristóbal y Armijo (2005):

(a) La Planificación, con sus indicadores: Planificación de las Necesidades del Cliente, categoría que acota por cada área funcional de la entidad materia de la presente investigación la definición de los grupos de clientes a los que se dirigen sus servicios para así entender las expectativas de cada uno de ellos; Planificación de las Operaciones, categoría que define los productos y servicios necesarios para la operación de las áreas funcionales de la entidad y su aportación global a la operación de los Juegos. Asimismo, define las funciones y tareas a desarrollar dentro de cada área funcional, las cuales se

encuentran programadas desde la fecha de inicio a la disolución de los Juegos; Plan Operacional de la Sede, categoría que define el qué, dónde y cuándo deben tener lugar las distintas operaciones que afectan a la operación global de los Juegos. En esta categoría, además, se identifica la interrelación entre las distintas áreas funcionales de la entidad para aprovechar las sinergias de todas las áreas implicadas y trabajar de forma conjunta con la finalidad de dar el nivel de servicio acordado a cada grupo de clientes; y, Test de Pruebas y Puesta en Marcha, esta categoría tiene como principal objetivo testear de forma eficiente y suficiente algunas de las áreas funcionales que intervienen en el desarrollo de los Juegos, de manera que se puedan compartir e implementar los resultados obtenidos con la dirección de operaciones de la entidad como parte de un plan operacional que confluya en la entrega de los Juegos con todas las garantías de éxito.

(b) La Organización, mediante sus indicadores: Transporte, categoría que cubre el transporte de las sedes deportivas, transporte para clientes, transporte público, transporte de la ciudad, transportes de equipamiento, alquileres de buses, alquileres de autos, entrenamiento de manejo, catering para los conductores, servicios de reparación, mantenimiento, garaje, entre otros. Seguridad, categoría que cubre los sistemas de vigilancia, sistemas de control, sistemas de seguridad preventiva, equipamiento especial, medios de transporte de rescate, sistemas de localización, unidades de transporte, equipamiento de la unidad policial de seguridad deportiva, vestuario básico policial, material logístico, combustible, personal de seguridad, seguridad en los eventos, servicios logísticos, servicios administrativos, capacitación y entrenamiento del personal e instalaciones de equipos de vigilancia y control. Tecnología, categoría constituida por seis áreas: Timing, Scoring & Results; Sistemas de Información; Games Management Systems; Infraestructura e Instalaciones IT; Tecnología de Sedes; y, Comunicaciones IT.

En adición a los indicadores antes señalados: Deportes, categoría constituida por cinco áreas: Equipamiento Deportivo y otras Operaciones Deportivas; Servicios Médicos; Antidoping y Presentación de Deportes; Ceremonias de entrega de medallas; y, Relaciones con Grupos de Clientes Clave en Materia Deportiva Internacional. Protocolo y Relaciones Internacionales, categoría que incluye las siguientes Áreas: Secretaría de la Organización Deportiva Panamericana – ODEPA; Programa de Dignatarios; Relaciones con los Clientes Clave en Materia Deportiva Internacional; Coste de Reuniones y Eventos, Costes Asociados a los Eventos Culturales y las Ceremonias; Protocolo en las Sedes; Integración

Parapanamericana; Servicios de Idiomas Himnos y Banderas; Relaciones Internacionales y otros (rate cards). Comunicaciones, categoría que comprende las áreas de: Comunicaciones; Marca & Marketing y Operaciones de Prensa. Ceremonias, categoría que comprende las ceremonias de apertura y clausura de los Juegos Panamericanos y Parapanamericanos, así como las ceremonias para los relevos de antorcha. Servicios a los Juegos, categoría que comprende los siguientes rubros: Alojamiento; Salidas y Llegadas; Boletos de avión; Catering, Limpieza y Gestión de Residuos Sólidos; y, Operación de la Villa Deportiva Nacional. Gestión de Sedes, categoría que comprende: Gestión de Sedes Deportivas; Servicios a los Espectadores; y, Logística. Recursos Humanos y Voluntariado, categoría constituido por cuatro áreas: Uniformes; Acreditaciones; Capacitación; y, Programa de Voluntarios. Finalmente, Comercial, categoría que comprende, entre otros, las áreas de Broadcast y Contact Centre. Respecto al Broadcast, se considera un contrato con el Host Broadcaster, quien tiene como responsabilidad la transmisión y producción de toda la señal de los Juegos. Por otro lado, El Contact Centre es un centro de atención para atender las llamadas realizadas previas a los Juegos, principalmente, las del personal voluntario.

En ese sentido, la formulación del problema estará en base a la siguiente pregunta:

¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el logro de las metas institucionales en el PEJP – Lima 2019?

En cuanto a los problemas específicos que se propone resolver:

El primer problema específico es: ¿En qué medida incorporar a las personas, en la gestión del talento humano, se relaciona con el logro de las metas institucionales en el PEJP – Lima 2019? En cuanto al segundo problema específico: ¿En qué medida organizar a las personas, en la gestión del talento humano, se relaciona con el logro de las metas institucionales en el PEJP – Lima 2019? Por otro lado, en cuanto al tercer problema específico: ¿En qué medida incentivar a las personas, en la gestión del talento humano, se relaciona con el logro de las metas institucionales en el PEJP – Lima 2019? Sobre la cuarta pregunta, ¿En qué medida desarrollar a las personas, en la gestión del talento humano, se relaciona con el cumplimiento de las metas institucionales en el PEJP – Lima 2019? Sobre la quinta pregunta, ¿En qué medida el brindar condiciones adecuadas al personal, en la gestión del talento humano, se relaciona con el logro de las metas institucionales en el PEJP – Lima 2019? Finalmente, sobre la sexta pregunta específica, ¿En qué medida el auditar a las personas, en la gestión

del talento humano, se relaciona con el logro de las metas institucionales en el PEJP – Lima 2019?

En cuanto a la justificación teórica, la presente investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento existente sobre la importancia de la gestión del talento humano como instrumento para el éxito de las organizaciones, cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, para ser incorporado como conocimiento a las ciencias económicas, administrativas y sociales, ya que en ella se estaría demostrando que es la selección de personal idóneo, su organización, incentivo, desarrollo, entorno y control el que permite el éxito de cualquier organización, cuyos resultados prácticos se expresan a través del cumplimiento de sus metas.

Sobre la justificación práctica, la presente investigación se realiza para mejorar los niveles de calidad y productividad de los servidores de la administración pública con el objetivo que el Estado peruano cumpla con las metas que la sociedad le ha asignado para la resolución de los problemas existentes. Además, abre la posibilidad de avanzar en la búsqueda de una administración pública moderna y de alta calidad de la mano con los usuarios, de esta manera se eliminarán problemas tales como la corrupción o el clientelismo que la cubren.

Asimismo, para que sea tomada como referente para la organización de futuros eventos nacionales e internacionales a ser desarrollados en nuestro país. Evaluando alternativas para mejorar la implementación de las dimensiones: incentivos, desarrollo y control o auditoría de las personas, en la gestión del talento humano, cuyas calificaciones en la presente investigación salieron con valores moderados, considerando que la entidad evaluada es un Proyecto Especial de carácter temporal.

Finalmente, sobre la justificación metodológica, para lograr los objetivos de estudio de la presente investigación, se acudió al empleo de instrumentos como el cuestionario y el procesamiento de la información obtenida mediante un software estadístico, a fin de medir la gestión del talento humano, a través de sus respectivas dimensiones: incorporación, organización, incentivos, desarrollo profesional, acondicionamiento y control o auditoría de las personas, y con ello conocer su grado de relación con el cumplimiento de las metas institucionales del PEJP – Lima 2019. Es así, como los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación validas en el medio.

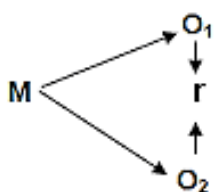
Sobre el objetivo principal, es determinar la relación entre la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. En cuanto a los objetivos específicos: Primero, determinar la relación entre incorporar personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. Segundo, determinar la relación entre organizar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. Tercero, determinar la relación entre incentivar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. Cuarto, determinar la relación entre el desarrollo personal, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. Quinto, determinar la relación entre brindar condiciones adecuadas al personal, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. Y sexto, determinar la relación entre auditar al personal, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

En cuanto a la hipótesis principal, se afirma que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. En cuanto a las hipótesis específicas: La primera, afirma que existe relación significativa entre incorporar a las personas, en la gestión del talento, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. La segunda, que existe relación significativa entre organizar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. La tercera, que existe relación significativa entre incentivar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. La cuarta, que existe relación significativa entre desarrollar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. La quinta, que existe relación significativa entre brindar condiciones adecuadas al personal, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019. Y la sexta, que existe relación significativa entre auditar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

II. Metodología

2.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica y de diseño no experimental, transversal y correlacional. Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo puesto que se refleja la necesidad en la medición y estimación de magnitudes sobre el problema de investigación en base a datos analizados estadísticamente para el establecimiento de comportamientos y su verificación con las hipótesis. En cuanto al diseño no experimental, se debe a que, en esta investigación, los datos no se manipulan puesto que solo se desea conocer la situación normal o natural para, posteriormente, ser estudiada y analizada (Hernández, 2014). A continuación, se muestra el diagrama del diseño de la investigación:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Operacionalización de variables: Gestión del talento humano y logro de metas institucionales.

Primera variable: Gestión del talento humano

Grupo de políticas y elementos necesarios para la dirección de aspectos gerenciales y administrativos respecto al fortalecimiento, reclutamiento y retención del talento humano en los trabajadores de una empresa. Esto con el objetivo de elevar los niveles de productividad y competitividad de la organización. (Chiavenato, 2009).

Segunda variable: Logro de metas institucionales

Las metas institucionales son herramientas que sirven para la cuantificación de los objetivos de una entidad a través de las actividades operativas. (Cristóbal y Armijo, 2015)

Tabla 1

Operacionalización de variable "Gestión del talento humano"

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel / rango
- Incorporar a las personas	Reclutamiento	1,	Escala de Likert: Nunca (1)	Bajo: (6-14)
	Selección	2, 3, 4, 5, 6,		Medio: (15-22)
- Organizar a las personas	Orientación de personal	7, 8, 9,	Casi nunca (2)	Bajo: (7-16)
	Diseño de puestos	10, 11, 12,	A veces (3)	Medio: (17-25)
	Evaluación de desempeño	13		Alto: (25 -35)
- Incentivar a las personas	Remuneraciones	14,	Casi siempre (4)	Bajo: (6-14)
	Incentivos	15, 16, 17,	Siempre (5)	Medio: (15-22)
	Prestaciones	18, 19,		Alto: (23-30)
- Desarrollar a las personas	Capacitación	20, 21, 22, 23		Bajo: (10-23)
	Desarrollo			Medio: (24-36)
	Desarrollo organizacional			Alto: (37 - 50)
- Brindar condiciones adecuadas a las personas	Relaciones con empleados	30, 31, 32		Bajo: (8-18)
	Higiene y seguridad	33,34, 35, 36, 37		Medio: (19-29)
- Auditar a las personas	Banco de datos	38		Bajo: (4-9)
	Sistemas de información administrativa			39, 40, 41
Variable 1:				Bajo:(41-99)
Gestión del talento humano				Medio:(100-152)
				Alto:(153-205)

Tabla 2

Operacionalización de variable “Logro de metas institucionales”

Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas	Niveles y Rango	
- Planificación	- Planificación de las necesidades del cliente.	1-3.	Escala de Likert:	Bajo: (11-25) Medio: (26-40) Alto: (41-55)	
	- Planificación de las operaciones.	4-6.			
	- Plan operacional de la sede.	7.	(5) Concluido		
	- Test de prueba y puesta en marcha.	8-11.	Satisfactoriamente. (4) Por finalizar.		
	- Transporte	12-15.	(3) Hay avances.		
	- Seguridad	16-21.	(2) En inicio		
	- Tecnología	22-30.	(1) Ninguno.		
- Organización	- Operaciones deportivas	31-37.		Bajo: (53-123)	
	- Protocolo y relaciones	38-40.		Medio: (124-194)	
	- Comunicaciones	41-44.		Alto (195 - 265)	
	- Ceremonias	45-47.			
	- Servicios a los juegos	48-52.			
	- Gestión de sedes	53-56.			
	- Recursos humanos y voluntariado	57-60.			
	- Comercial	61.-64.			
	Variable 2: Logro de metas institucionales				Bajo (64-148) Medio (150-234) Alto (236-320)

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

Para la presente investigación, la población está constituida por 18 servidores que laboran en la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del PEJP – Lima 2019.

Muestra

Para la presente investigación, la muestra debería ser igual a la población estudiada puesto que no se presenta una gran cantidad de población es decir será una muestra censal. No obstante, solo se lograron obtener 15 encuestas de un total de 18 servidores que laboran en la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del PEJP, Lima 2019; toda vez, que tres de ellos, por motivos estrictamente personales y laborales, no pudieron formar parte de la encuesta realizada en las fechas programadas.

Tabla 3

Distribución de la población y muestra

Cargo	Nº Trabajadores	Muestra
Director	1	0
Asesor	2	2
Coordinador	2	2
Especialista	10	8
Analista	1	1
Técnico	2	2
Total	18	15

Fuente: Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del PEJP Lima 2019

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

Técnica

Para la presente investigación, se utilizará la encuesta como técnica para la obtención de datos sobre la muestra a estudiar. Según Hernández (2014), los cuestionarios se entregan a los participantes (muestra) y ellos lo responden acorde a las características del estudio. El lugar donde se tomará el cuestionario puede depender del lugar de trabajo, el hogar o el centro de estudios.

Instrumento

Para la presente investigación, se utilizarán los cuestionarios que se detallarán a continuación.

Ficha técnica

Instrumento 1: Gestión del talento Humano

Tabla 4

Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano	
Ficha técnica	
Autor	Chiavenato (2009)
Adaptado	Milla, José
Nombre del Instrumento	Cuestionario para determinar la gestión del talento
Lugar	Lima, Perú
Fecha de aplicación	Julio, 2019
Objetivo	Obtener información precisa y específica sobre la gestión
Administración	Individual
Tiempo de duración	15 minutos
Número de ítems	41

Descripción del instrumento

El instrumento presentado a continuación considera el uso de una escala de 1 a 5 puntos, con un total de 41 ítems, distribuido en seis dimensiones: Incorporar a las personas, organizar a las personas, incentivar a las personas, desarrollar a las personas, brindar condiciones

adecuadas al personal y auditar a las personas. La finalidad de este instrumento es obtener el grado de la gestión del talento humano. La escala y valores para este instrumento son las siguientes:

(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca (1) Nunca

Instrumento 2: Logro de metas institucionales

Tabla 5

Cuestionario para evaluar el logro de las metas institucionales	
Ficha técnica:	
Autor	Cristóbal y Armijo (2005)
Adaptado	José Milla
Nombre del Instrumento	Cuestionario para evaluar el servicio al cliente
Lugar	Lima, Perú
Fecha de aplicación	Julio, 2019
Objetivo	Obtener información precisa y específica sobre el logro de metas institucionales del PEJP-Lima 2019.
Administración	Individual
Tiempo de duración	15 minutos
Número de ítems	64

Descripción del instrumento

Este instrumento considera el uso de una escala de 1 a 5 puntos, con un total de 64 ítems, distribuido en dos dimensiones: Planificación y Organización. La finalidad de este instrumento es obtener el grado de logro de metas institucionales.

La escala es la siguiente:

(5) Concluido, (4) Por finalizar, (3) Hay avances, (2) En inicio, (1) Ninguna

Tabla 6

Identificación de las técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario
Logro de metas institucionales	Encuesta	Cuestionario

Validación y confiabilidad del instrumento

Se considera a la validez como una definición muy relacionada a la ciencia de la Lógica. En efecto, la lógica es una materia que enseña y refleja las condiciones en la validez de los premisas, razonamientos y argumentos. En ese sentido, la validez es la aceptación de los instrumentos para que estos puedan ser aplicados en la muestra obtenida.

Tabla 7

Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos las variables Gestión del Talento Humano y Logro de metas institucionales

Expertos	Aplicable
Dr. Edwin Martínez López	Si hay suficiencia
Mg. Santiago Gallarday Morales	Si hay suficiencia
Mg. Guido Junior Bravo Huaynates	Si hay suficiencia

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el concepto de confiabilidad parte por ser el instrumento que medirá el grado en que una aplicación, que se repite al mismo individuo u objeto cualquiera, producirá los mismos resultados. En ese sentido, en esta investigación se aplicará el Coeficiente de Alfa de Cronbach al instrumento de esta investigación puesto que los ítems están en escala de Likert. De esta manera, se podrá conocer los niveles de confiabilidad.

Tabla 8

Resultados del análisis de confiabilidad en las variables

Variable	Alfa de Cronbach	Número de ítems
Gestión del Talento Humano	0.852	41
Logro de Metas Institucionales	0.835	64

Fuente: Reporte del SPSS 21

Como se aprecia en la tabla 8, el valor es de 0,852 para Gestión del Talento Humano, lo que indica un fuerte valor de confiabilidad, es decir nuestro instrumento es confiable. Lo mismo sucede con la variable Logro de Metas Institucionales, cuyo valor es de 0,835 lo que indica un fuerte valor de confiabilidad, es decir el instrumento es confiable.

2.4. Procedimiento

Esta investigación partirá por la recolección de la información mediante el llenado de cuestionarios por parte de la muestra a estudiar. Previamente se habrá hecho un análisis de la teoría sobre la gestión del talento humano y el logro de metas institucionales para poder extraer los datos necesarios para la medición. Después, se realiza el diseño de los instrumentos y el trabajo en campo para la obtención de datos. Posteriormente, se realizó el análisis estadístico para determinar los niveles de influencia y correlación entre las variables y dimensiones.

2.5. Método de análisis de datos e información

En la presente investigación se utilizó el análisis estadístico mediante el uso de las técnicas de investigación usando los procedimientos de estadística. Éstos, además, fueron utilizados para el análisis, la interpretación y la representación de la información recolectada para la formulación de los resultados certeros que se detallan en las conclusiones y recomendaciones. Por otro lado, los resultados se representaron en gráficos estadísticos para una mejor comprensión de la investigación, el análisis descriptivo se realizó mediante tablas y figuras; y, el análisis inferencial o prueba piloto se realizó con la correlación de Spearman, al obtenerse resultados con características no normales, de acuerdo con la prueba de normalidad de Kolmogorov.

2.6. Aspectos éticos

Los datos recolectados del grupo a investigar han sido procesados de forma correcta y sin adulteraciones. Estos datos están aplicados en el instrumento de dichos grupos de estudio. Además, las personas participantes, al igual que las instituciones participantes, no serán mencionadas para ser calificadas o etiquetadas de manera negativa. En ese sentido, se han tomado las reservas del caso para evitar información dañina en contra de personas e instituciones que hayan colaborado con la realización de esta investigación. Por otro lado, las personas e instituciones participantes tienen la plena información y han dado su consentimiento para ser parte de esta investigación.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Gestión del Talento Humano

Tabla 9

Niveles de percepción de la Gestión del Talento Humano

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	2	13.3
Válido Alto	13	86.7
Total	15	100.0

Fuente. Elaboración propia

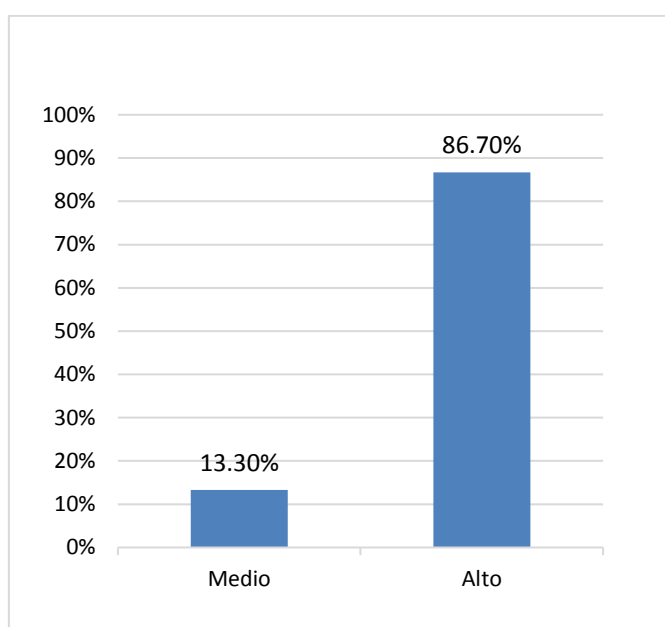


Figura 1. Niveles de percepción de la Gestión del Talento Humano

Fuente. Tabla 9

En la tabla 9 y figura 1, se observa que el 13.3 % de los colaboradores del PEJP – Lima 2019 perciben que la Gestión del Talento Humano es medio y el 86.7 % alto.

Incorporar a las personas

Tabla 10

Niveles de percepción de la dimensión incorporar a las personas

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	1	6.7
Válido Alto	14	93.3
Total	15	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

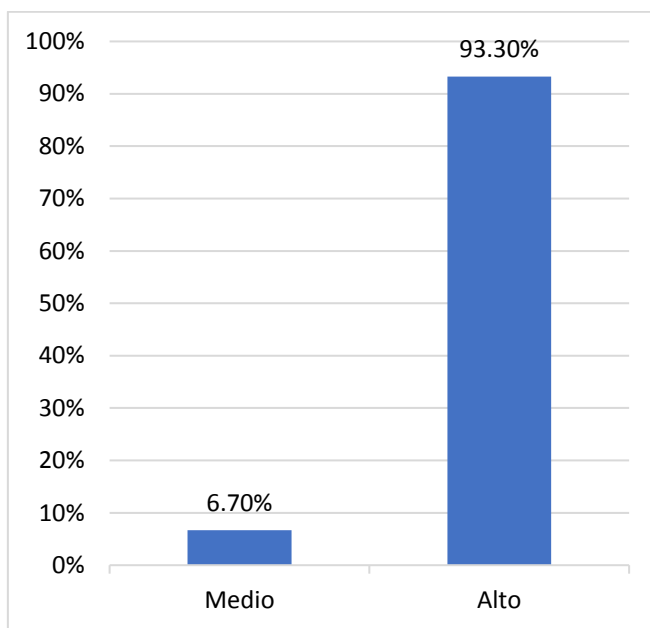


Figura 2. Niveles de percepción de la dimensión incorporar a las personas

Fuente. Tabla 10

En la tabla 10 y figura 2, se observa que el 6.7 % de los colaboradores del PEJP - Lima 2019 perciben que la dimensión incorporar a las personas, de la gestión del talento humano, es medio y el 93.3 % alto.

Organizar a las personas

Tabla 11

Niveles de percepción de la dimensión organizar a las personas

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido Medio	1	6.7
Alto	14	93.3
Total	15	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

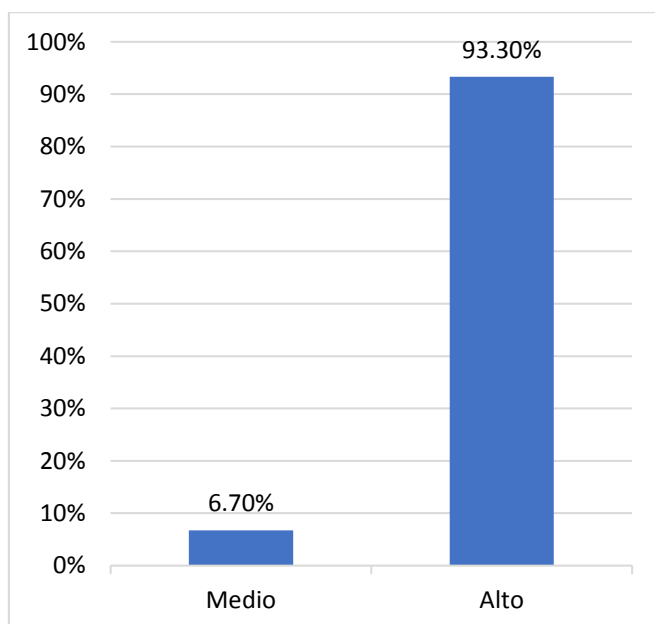


Figura 3. Niveles de percepción de la dimensión organizar a las personas

Fuente. Tabla 11

En la tabla 11 y figura 3, se observa que el 6.7 % de los colaboradores del PEJP – Lima 2019 perciben que la dimensión organizar a las personas, de la gestión del talento humano, es medio y el 93.3 % alto.

Incentivar a las personas

Tabla 12

Niveles de percepción de la dimensión incentivar a las personas

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Bajo	1	6.7
	Medio	8	53.3
	Alto	6	40.0
	Total	15	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

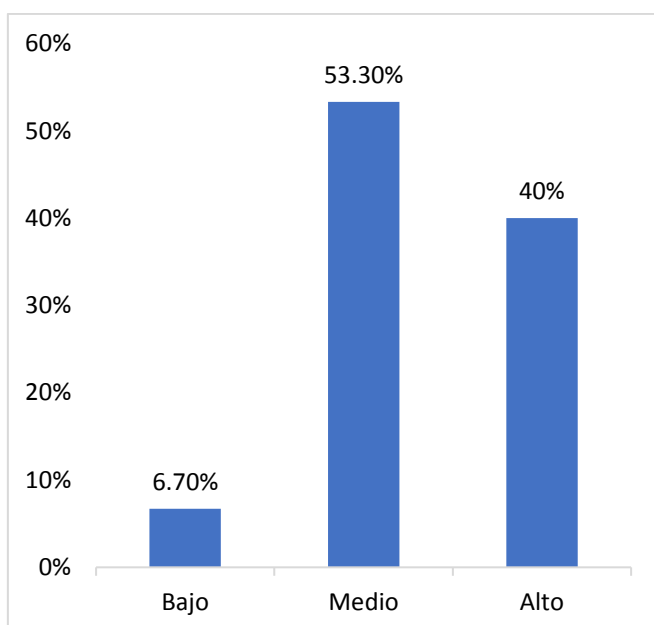


Figura 4. Niveles de percepción de la dimensión incentivar a las personas

Fuente. Tabla 12

En la tabla 12 y figura 4, se observa que el 6.7 % de los colaboradores del PEJP – Lima 2019 perciben que la dimensión incentivar a las personas de la gestión del talento humano es bajo, el 53.3% medio y el 40 % alto.

Desarrollar a las personas

Tabla 13

Niveles de percepción de la dimensión Desarrollar a las personas

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido Bajo	1	6.7
Medio	6	40.0
Alto	8	53.3
Total	15	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

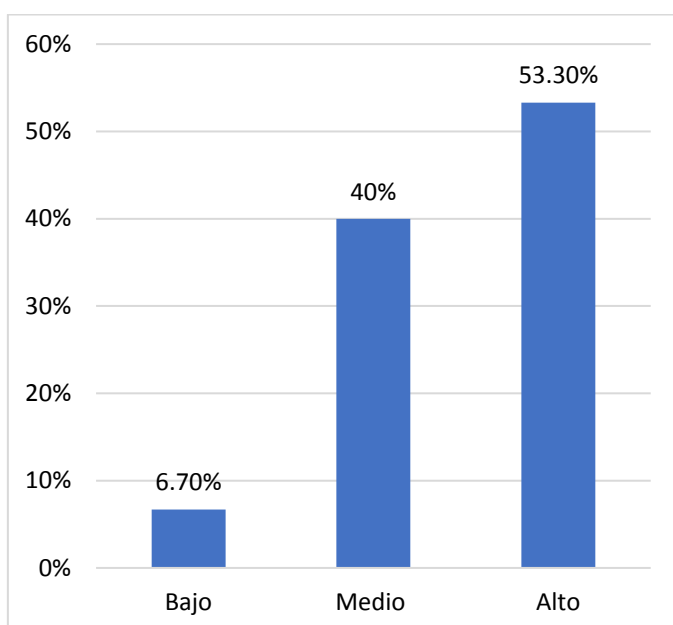


Figura 5. Niveles de percepción de la dimensión desarrollar a las personas

Fuente. Tabla 13

En la tabla 13 y figura 5, se observa que el 6.7 % de los colaboradores del PEJP – Lima 2019 perciben que la dimensión desarrollar a las personas, de la gestión del talento humano, es bajo, el 40 % medio y el 53.3 % alto.

Brindar condiciones adecuadas al personal

Tabla 14

Niveles de percepción de la dimensión Brindar condiciones adecuadas al personal

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido Medio	1	6.7
Alto	14	93.3
Total	15	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

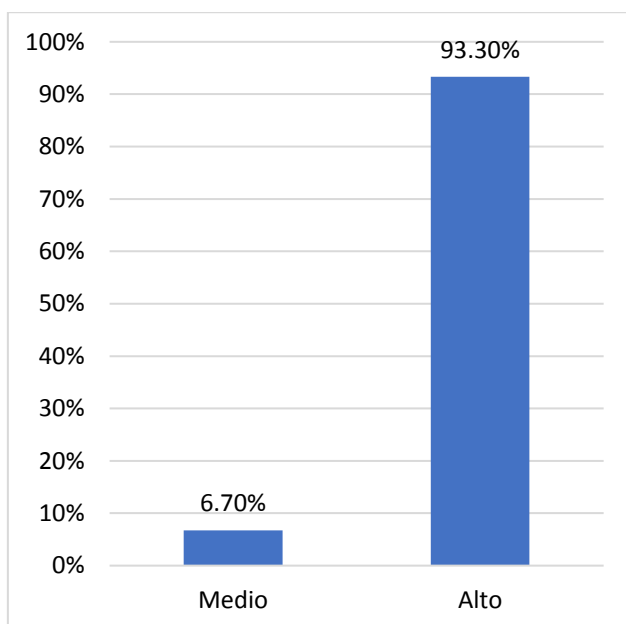


Figura 6. Nivel de percepción de la dimensión brindar condiciones adecuadas al personal

Fuente. Tabla 14

En la tabla 14 y figura 6, se observa que el 6.7 % de los colaboradores del PEJP – Lima 2019 perciben que la dimensión brindar condiciones adecuadas al personal, de la gestión del talento humano, es medio y el 93.3 % alto.

Auditar a las personas

Tabla 15

Niveles de percepción de la dimensión Auditar a las personas

	Frecuencia(fi)	Porcentaje (%)
Válido Bajo	1	6.7
Medio	6	40.0
Alto	8	53.3
Total	15	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

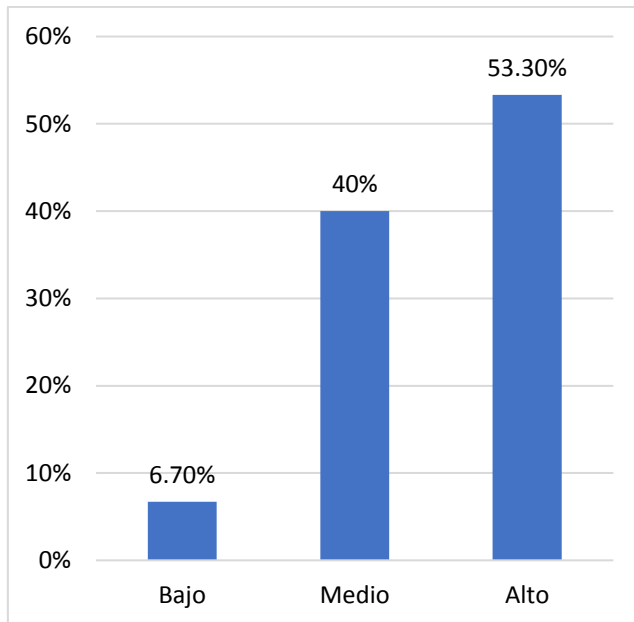


Figura 7. Niveles de percepción de la dimensión auditar a las personas

Fuente. Tabla 15

En la tabla 15 y figura 7, se observa que el 6.7 % de los colaboradores del PEJP – Lima 2019 perciben que la dimensión auditoria de la Gestión del Talento Humano es bajo, el 40 % medio y el 53.3 % alto.

Logros de metas institucionales

Tabla 16

Niveles de percepción del logro de metas institucionales

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido Alto	15	100.0
Total	15	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

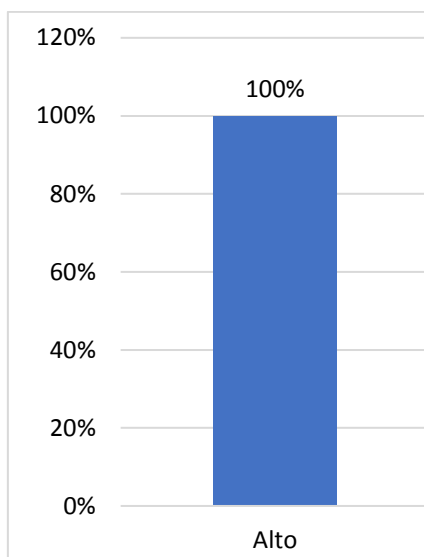


Figura 8. Niveles de percepción del logro de metas institucionales

Fuente. Tabla 16

En la tabla 16 y figura 8, se observa que el 100 % de los colaboradores del PEJP – Lima 2019 perciben que el logro de metas institucionales es alto.

Planificación

Tabla 17

Niveles de percepción de la dimensión planificación

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido Medio	1	6.7
Alto	14	93.3
Total	15	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

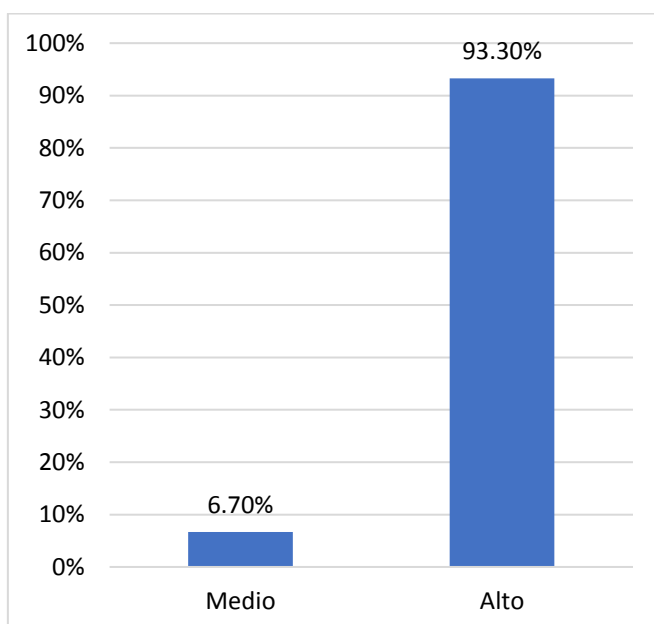


Figura 9. Niveles percepción de la dimensión planificación

Fuente. Tabla 17

En la tabla 17 y figura 9, se observa que el 6.7 % de los colaboradores del PEJP - Lima 2019, perciben que la dimensión planificación del logro de metas institucionales es medio y el 93.3 % alto.

Organización

Tabla 18

Niveles de percepción de la dimensión organización

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido Medio	1	6.7
Alto	14	93.3
Total	15	100.0

Fuente. Encuesta aplicada

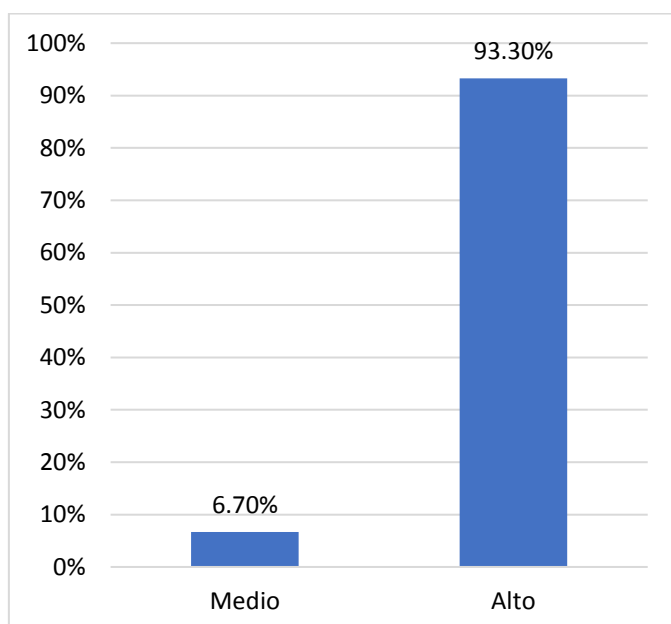


Figura 10. Niveles percepción de la dimensión organización

Fuente. Tabla 18

En la tabla 18 y figura 10, se observa que el 6.7 % de los colaboradores del PEJP - Lima 2019, perciben que la dimensión organización del logro de metas institucionales es medio y el 93.3 % alto.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Hipótesis General

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, aceptar Ho

Tabla 19

Correlación de Spearman entre la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales

		Gestión del talento humano	Logro de las metas institucionales
Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	0.728
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	15	15
Logro de las metas institucionales	Coefficiente de correlación	0.728	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	.
	N	15	15

Se observa el análisis de la tabla N°19 donde el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.728. De acuerdo con el baremo de correlación, hay una correlación positiva alta. Además, se puede observar que la significancia es menor que la significancia de la investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$). En efecto, se concluye que, según la norma de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que la

gestión del talento humano se relaciona significativamente con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación significativa entre la incorporación de personas en la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019

Ho: No existe relación significativa entre la incorporación de personas en la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p-valor < 0.05, rechazar Ho

Si p-valor \geq 0.05, aceptar Ho

Tabla 20

Relación entre la dimensión incorporación de personas y el logro de las metas institucionales

			Incorporación	Logro de las metas institucionales
Rho de Spearman	Incorporar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	0.789
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	15	15
	Logro de las metas institucionales	Coefficiente de correlación	0.789	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	15	15

Como se observa en la tabla N°20, el nivel de coeficiente de correlación de Spearman es de 0.789. En efecto, de acuerdo con el baremo de correlación de Spearman, hay una correlación positiva alta. Por otro lado, se puede observar que la significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000<0.05$). En ese sentido, se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Luego podemos concluir que la incorporación de personas se relaciona con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación significativa entre organizar a las personas, en la gestión del talento humano, con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Ho: No existe relación significativa entre organizar a las personas, en la gestión del talento humano, con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, aceptar Ho

Tabla 21

Relación entre la dimensión organizar a las personas y la variable logro de las metas institucionales.

		Organización	Logro de las metas institucionales	
Rho de Spearman	Organizar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	0.760
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	15	15
	Logro de las metas institucionales	Coefficiente de correlación	0.760	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	15	15

Se observa en la tabla N°21 que el coeficiente de correlación de Spearman es 0.760 y en concordancia con el baremo de la correlación de Spearman hay una correlación positiva alta. Además, se puede observar que la significancia es de nivel menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$). En efecto, se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En ese sentido, se puede concluir que organizar a las personas se relaciona significativamente con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación significativa entre los incentivos a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019

Ho: No Existe relación significativa entre los incentivos a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar Ho

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, aceptar Ho

Tabla 22

Relación entre la dimensión incentivos a las personas y la variable logro de las metas institucionales.

		Incentivos	Logro de las metas institucionales
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	Incentivos a las personas	Sig. (bilateral)	.000
		N	15
		Coefficiente de correlación	0.705
	Logro de las metas institucionales	Sig. (bilateral)	.000
		N	15

A continuación, como se observa en la tabla N°22, el coeficiente de correlación Rho de Spearman tiene un nivel de 0.705. En efecto, de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman hay una correlación positiva alta. Además, se observa que los niveles de significancia son de nivel menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$). Posteriormente, se tiene como conclusión que la decisión es el rechazo de la hipótesis nula y se confirma la aceptación de la hipótesis alterna. En ese sentido, se puede concluir que los incentivos a las personas se relacionan significativamente con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación significativa entre desarrollo de las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Ho: No existe relación significativa entre desarrollo de las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si p -valor < 0.05 , rechazar H_0

Si p -valor ≥ 0.05 , aceptar H_0

Tabla 23

Relación entre la dimensión desarrollo de las personas y la variable logro de las metas institucionales.

			Desarrollo personal	Logro de las metas institucionales
Rho de Spearman	Desarrollo de las personas	Coefficiente de correlación	1.000	0.667
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	15	15
	Logro de las metas institucionales	Coefficiente de correlación	0.667	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	15	15

Como se puede observar en la tabla N° 23, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.667. En concordancia con el baremo de la correlación de Spearman, existe un nivel de correlación positiva moderada. Además, se observa que los niveles de significancia son menores que los niveles de significancia en la investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), además, se concluye que, en base a la regla de decisión, la hipótesis nula es rechazada y se confirma la hipótesis alterna. En ese sentido, se puede concluir que el desarrollo de las personas se relaciona significativamente con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Hipótesis específica 5

Hi: Existe relación significativa entre el brindar condiciones adecuadas al personal en la gestión del talento humano con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Ho: No existe relación significativa entre el brindar condiciones adecuadas al personal en la gestión del talento humano con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, aceptar H_0

Tabla 24

Relación entre la dimensión brindar condiciones adecuadas y logro de las metas institucionales.

			Acondicio namiento	Logro de las metas institucionales
Rho de Spearman	Brindar condiciones adecuadas	Coefficiente de correlación	1.000	0.767
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	15	15
	Acondicionamiento	Coefficiente de correlación	0.767	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	15	15

Como se puede demostrar en la tabla N°24, el coeficiente Rho de Spearman es 0.767. Y de acuerdo con el nivel de baremo de correlación de Spearman, existe un nivel de correlación positiva alta. Además, se puede observar que los niveles de significancia son menores que los niveles de significancia de la investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$). En consecuencia, se demuestra que, partiendo por la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula, y se confirma la hipótesis alterna. En ese sentido, se puede concluir que el brindar condiciones adecuadas al personal se relaciona significativamente con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Hipótesis específica 6

Hi: Existe una relación significativa entre el auditar a las personas y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Ho: No existe una relación significativa entre el auditar a las personas y el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

Significancia: 0.05

Regla de decisión

Si $p\text{-valor} < 0.05$, rechazar H_0

Si $p\text{-valor} \geq 0.05$, aceptar H_0

Tabla 25

Relación entre la dimensión auditar a las personas y la variable logro de las metas institucionales.

		Logro de las metas institucionales		
		Auditoria		
Rho de Spearman	Auditar a las personas	Coefficiente de correlación	1.000	0.760
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	15	15
	Logro de las metas institucionales	Coefficiente de correlación	0.760	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	15	15

Se observa en la tabla N° 25 que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.760, y en concordancia con el baremo de correlación, existe un nivel de correlación positiva alta. Además, se puede observar que el nivel de significancia es mucho menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), en continuación, se tiene como conclusión que, según las reglas de decisiones, se procede a rechazar la hipótesis nula y se logra confirmar la hipótesis alterna. En ese sentido, se puede concluir que las personas se relacionan significativamente con el logro de las metas institucionales en el PEJP - Lima 2019.

IV. Discusión

En base a los antecedentes que se han estudiado para la realización de esta investigación, se puede destacar las perspectivas en que la gestión del talento humano puede variar en base a variables como el desempeño profesional o la calidad del servicio (Vásquez, 2015) o dependiendo del sector económico que se encuentre, si es público o privado, como en el caso de Patzi (2011) en la influencia de la gestión del talento humano en las deficiencias en los recursos humanos dentro de una institución mediante la medición de dotaciones de trabajadores disponibles versus dotaciones asignadas.

En la Tabla 19 se observa que el índice de correlación entre la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales es directa y alta ($Rho = 0.728$ y $sig = 0.000$). En efecto, el resultado anterior confirma los conceptos de Del Río (2015), Castilla (2013) y Clouastre (2016) al mencionar que una correcta gestión del talento humano incide satisfactoriamente en el logro de metas institucionales, por más que haya diversos factores que puedan reducirlo, tales como las condiciones laborales o rendimiento laboral defectuosos (Enríquez, 2015); así como la relación con la productividad laboral (Gianella, 2017); y el compromiso normativo con la institución estudiada (Pérez, 2017).

En cuanto a la Tabla 20, se destaca que la relación entre la dimensión incorporación junto con la variable 'logro de las metas institucionales' tienen una correlación significativa ($Rho = 0.789$ y $sig = 0.000$) lo cual indica que los procesos para la inclusión de nuevos talentos son dinámicos. Además, estos procesos para el abastecimiento de nuevas personas, como resaltaba Castilla (2013), forman parte del incremento de la gestión del talento para el cumplimiento de los objetivos institucionales que poseen las instituciones tanto públicas como privadas.

Por otro lado, según la Tabla 23, es necesario destacar que existe una menor correlación ($Rho = 0.667$ y $sig = 0.000$) entre el desarrollo personal y el logro de las metas institucionales. Este resultado puede detectar algunos problemas que suceden al interior de la organización del PEJP. En ese sentido, como mencionaba Vásquez (2015) y Reinoso (2015), para el logro de una mejor gestión del talento humano, se debe incidir en aspectos tales como el bienestar del empleado, así como de la cultura organizacional. Estos aspectos conllevarán a que los empleados sientan el logro de las metas institucionales como un logro de ellos mismos, lo cual será indispensable para el logro de su desarrollo y metas personales. Además, los dos autores coinciden en que la gestión del talento humano tendrá deficiencias

en su implementación si no existe una relación significativa con la calidad del servicio (Vásquez, 2015) o con la calificación en competencias del personal (Reinoso, 2015).

En cuanto a la auditoria, en la Tabla 25, es necesario destacar que la correlación hallada ha sido significativa ($Rho = 0.760$ y $sig = 0.000$). Esto significa que se da seguimiento adecuado a las actividades que realizan los trabajadores. Además, que se verifican si sus resultados van acorde a las metas programadas por la institución. Esto concuerda con la investigación de Erasmus, Naidoo y Joubert (2017), también la de Sanabria (2015) al manifestar que el nivel de auditoria es importante para medir cuánto es el talento dentro de los trabajadores en una organización.

En consecuencia, y en base al estudio de los antecedentes, así como de las teorías en base a la gestión del talento humano, se muestra que las organizaciones, tanto públicas, como privadas, logran un mayor logro de sus metas institucionales mediante mecanismos, procesos y metodologías que ayuden a elevar las capacidades y el talento de los trabajadores, así como la captación de talentos para la institución. Además, la gestión del talento humano facilita distintos procesos al interior de la organización. Implica un enriquecimiento de las acciones de los trabajadores para el logro de las metas institucionales.

V. Conclusiones

Primera

Hay una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales ($Rho = 0.728$ y $sig = 0.000$) en el PEJP - Lima 2019.

Segunda

Hay una relación directa y significativa entre la incorporación de personas y el logro de las metas institucionales ($Rho = 0.789$ y $sig = 0.000$) en el PEJP - Lima 2019.

Tercera

Hay una relación significativa entre la organización de las personas y el logro de las metas institucionales ($Rho = 0.760$ y $sig = 0.000$) en el PEJP - Lima 2019.

Cuarto

Hay una relación significativa entre los incentivos a las personas y el logro de las metas institucionales ($Rho = 0.705$ y $sig = 0.000$) en el PEJP - Lima 2019.

Quinto

Hay una relación positiva moderada entre el desarrollo del personal y el logro de las metas institucionales ($Rho = 0.667$ y $sig = 0.000$) en el PEJP - Lima 2019.

Sexto

Existe una relación significativa entre el acondicionamiento y el logro de las metas institucionales ($Rho = 0.767$ y $sig = 0.000$) y en el PEJP - Lima 2019.

Séptimo

Hay una relación significativa entre la auditoria y el logro de las metas institucionales ($Rho = 0.760$ y $sig = 0.000$) en el PEJP - Lima 2019.

VI. Recomendaciones

Considerando que el PEJP - Lima 2019, tiene vigencia temporal, culminando sus funciones en febrero del año 2020, las recomendaciones propuestas en el presente estudio están orientadas a las entidades del Sector Público en general.

Primera:

Promover estrategias de gestión del talento humano para poder conseguir incrementos significativos en los indicadores de desempeño y el logro de las metas institucionales.

Segunda:

Promover la transparencia e integridad de los procesos de selección y contratación de personal, con el objeto de garantizar la incorporación de las personas adecuadas en los puestos adecuados.

Tercera:

Considerar a la Gestión del Talento Humano como un proceso estratégico dentro del mapa de procesos de las instituciones del sector público y vincularlo a un Objetivo Estratégico Institucional, articulando los objetivos institucionales con los individuales.

Cuarto:

Fortalecer el conocimiento de nuestros gobernantes y servidores sobre la importancia de la Gestión del Talento Humano en el Sector Público, factor clave para el éxito institucional y nuestro crecimiento y desarrollo como país.

Quinto:

Promover la realización de investigaciones similares en las diferentes entidades públicas del país, a fin de diseñar una política pública en materia de laboral que responda a las necesidades de las organizaciones y de la sociedad peruana en su conjunto.

Sexto:

Garantizar las mejores condiciones laborales para los trabajadores y para la generación del talento en ellos. En ese sentido, se deben generar mecanismos para la motivación y para el reconocimiento de logros.

Séptimo:

Promover el desarrollo de actividades lúdicas para que el personal se sienta parte de un equipo de trabajo.

Octavo:

Internalizar la importancia de brindar la información necesaria para el desarrollo de un trabajo adecuado por parte de los trabajadores. Además, incentivar actividades entre las áreas de trabajo para que exista mayores grados de coordinación.

Noveno:

Crear programas de capacitación para los trabajadores en la mejora de su talento y habilidades. Además, la entidad debe poseer un Plan Anual de Capacitaciones donde se proporcionen oportunidades y conocimientos necesarios para acrecentar el talento en los trabajadores.

Décimo:

Garantizar que exista una fluida y armoniosa comunicación interna dentro de cada área. Además, esta comunicación debe ser fácil tanto entre los jefes como entre los empleados. Por otro lado, la comunicación entre jefes y trabajadores debe ser fluida, de tal manera que el trabajador se sienta coparticipe tanto en los éxitos como en los fracasos del área de trabajo. En ese sentido, las condiciones del área de trabajo deben garantizar esta comunicación.

Onceavo:

Contar con una sofisticada base de datos sobre los recursos humanos disponibles. Esta base de datos debe ser un sistema de información para la administración de los recursos humanos. Además, este sistema debe estar interconectado con los otros sistemas de gestión de la entidad. Finalmente, la entidad debe elaborar informes gerenciales en base a la información que haya sido proporcionada por el citado sistema de información.

VII. Referencias

- Allen, N. (2018). *Nonprofit Talent Management: Using compensation, benefits and incentives to effectively attract and retain top talent employees at nonprofit organizations. Degree of doctor of business management.* Maryland, USA: University of Maryland.
- Alvarado, M; Barba, M. (2016). *Gestión del talent humano e innovación de la enseñanza y el aprendizaje.* Bloomington, USA: Palibrio.
- Anwar, A; Ali Nisar, Q; Zubair, N; Sana,A. (2014). Talent management; Strategic priority of organizations. *Innovative space of scientific Research Journals.* ISSN 2028-9324 Vol. 9 No. 3 Nov. 2014, pp. 1148-1154
- Amacifuen, E. (2018). *Gestión del talento humano y la Cultura organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín-2017. Tesis para optar el grado académico de maestría en gestión pública.* Lima: Universidad César Vallejo.
- Anaya, L; Paredes, J. (2015). *Propuesta de mejora de clima organizacional a partir de la gestión del talento humano. Trabajo de investigación.* Lima: Universidad del Pacífico.
- Asencios, C. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016 (Tesis de Maestría).* Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ashton, C y Morton, L. (2005). Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. *Strategic HR review*, Vol. 4 No. 5, pp. 28-31.
- Bell, R; Espin, M; Espin, R. (2015). Tendencias de la gestión del talento humano en el sector público. *Revista Científica Ecociencia.* Vol 52, N° 5, pp. 62-71.
- Berger, L; Berger, D. (2010). *The talent management handbook, Second Edition: Creating a sustainable Competitive Advantage by Selecting, Developing and Promoting the Best people.* McGraw-Hill. Edition 2010.
- Cappelli, P. (2013). Talent management for the Twenty-First Century. *Harvard Business Review.* Vol 32, N°93, pp.953-974.
- Castilla, A. (2013) *Optimización del talento en las organizacional: Gestión por expectativas. Tesis doctoral.* Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. Nueva York: Editorial McGraw Hill.
- Clouastre, S. (2016). *Person-environment fit in army talent management: an integrative approach*. Dissertation submitted to the faculty at the University of North Carolina. Chapel Hill: University of North Carolina.
- Collins, D; Scullion, H; Vaiman, V. (2015). Talent Management: Progress and prospects. *Human Resource Management Review*. Volume 25, ISSUE 3.
- Condor, M. (2018). *Gestión del talento humano y compromiso organizacional del Servicio de Neonatología según los profesionales de enfermería de un Hospital de Essalud de Lima 2018*. Lima: Universidad César Vallejo
- Contreras, R; Peñaloza, L. (2017). El talento humano y el cuidado ambiental en la industria hotelera. México: *Turismo y Sociedad*, XXIII, pp 85-100, Universidad Autónoma del Estado de México, México.
- Cristóbal, J y Armijo, M. (2005). *Indicadores de desempeño en el sector público*. Santiago de Chile: Cepal.
- Daubner, D; Ybema, S; Vinkenburg, C; Beech, N; (2017). The talent paradox: Talent management as a mixed blessing. *Journal of Organizational Ethnography*, Vol. 7 No. 1, 2018, pp. 74-86, Emerald Publishing Limited, 2046-6749, DOI 10.1108/JOE-01-2017-0002
- Deery, M. (2008). Talent management, worklife balance and retention strategies. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Del Rio, A. (2015). Propuesta de análisis del talento humano a partir del pensamiento complejo. *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*, Vol. 7, No.1. Diciembre, 2015.
- Dobson, A. (2016). *The impact of civilian workforce talent management on organizational consciousness in the department of defense, an exploratory study*. A dissertation presented for degree of doctor of management. Colorado: Colorado Technical University.
- Enriquez, E. (2015). *Plan de Intervención para el Desarrollo del Talento Humano y Mejoramiento de la Calidad de Prestación de Servicios de Salud en el Área de Cuidados Intensivos del Hospital de Especialidades "Baca Ortiz", Quito, Junio 2014 (Tesis de Maestría)*. Recuperado de

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/569/1/TUAMSHOS005-2015.pdf>

- Erasmus, B; Naidoo, L; Joubert, P. (2017). *Talent management implementation at an open distance E-Learning higher educational institution: the views of senior line managers*. University of South Africa.
- Fajcikova, A; Fejfarova, M; Urbancova, H. (2016). *Employee development by talent management implementation*. Praga: Czech University of Life Sciences Prague, Faculty of Economics and Management, Department of Management.
- Fuentes, M. (2018). *Gestión presupuestal por resultados en el logro de metas alcanzadas del programa 0106, UGEL 01, 2017. Tesis para optar el grado académico de Maestría en gestión pública*. Lima: Universidad César Vallejo.
- García, J; Casanueva, C. (2001). *Prácticas de la gestión empresarial*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Gianella, R. (2017). *Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en las Áreas de Enfermería y Obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016. (Tesis de Maestría)*. Recuperada de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gudmundsdottir, S; Adalsteinsson, G; Helgudottir, J. (2016). Talent management in a microeconomy. *International Journal of Organizational Leadership*6(2017) 169-175
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Interamericana
- Khalil, M; Elssay, H; Othman, A. (2017). Talent management: a novel approach for developing innovative solutions towards heritage communities development. *Archnet, International Journal of Architectural Research*.
- Lewis, R; Heckman, R. (2006). Talent management: a critical review. *Human Resource management review*. 16 (2006) 139-154.
- Lopez, P; Díaz, Z; Segredo, A. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Rev.Cub. Salud Pública* 43(1) Jan-Mar 2017.

- Molina, G; Oquendo, T; Rodriguez, S. (2016). Talent management in public health, and five colombian cities. *Rev. Gerencia política y salud*. 2016; 15 (30): 108-125.
- Ogbu, F; Dialoke, I. (2017). *Talent management and workers effectiveness of selected hotels in Rivers State*. Umudike: Michael Okpara University of Agriculture.
- Ohnmacht, S. (2015). *Integrated talent management in health care: a delphi study*. Phoenix: University of Phoenix.
- Otto, R; Ayala, M; Chero, L; Yauri, Y; Zevallos, A. (2015). *Juegos Panamericanos Lima 2019. Factores críticos para su organización*. Lima: ESAN.
- Patzi, M. (2011). *Gestión de Recursos Humanos en el Hospital General San Juan de Dios del Departamento de Oruro en la gestión 2011 (Tesis de Maestría)*. Recuperada de <http://atlas.umss.edu.bo:8080/jspui/bitstream/123456789/126/1/Gestion%20de%20RRHH%20del%20Hospital%20General%20San%20Juan%20de%20Dios%20del%20Departamento%20de%20Oruro%20del%202011.pdf>
- Pérez, C. (2013). *Relación del Grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital Público (Tesis de Maestría)*. Recuperada de <http://eprints.uanl.mx/3646/1/1080256660.pdf>.
- Quirós, J. (2015). *Análisis de la tendencia en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. Tesis doctoral. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Reinoso, M. (2015). *Gestión por Competencias del Talento Humano y la Calidad de Servicio en el Departamento de Enfermería del Hospital Básico Píllaro (Tesis de Maestría)*. Recuperada de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13269/1/MG-GP-2513.pdf>
- Regalado, O; Ayala, M; Chero, L; Yauri, Y; Zevallos, A. (2015). *Juegos Panamericanos Lima 2019. Factores críticos para su organización*. Lima: ESAN.
- Restrepo, F; Arias, F. (2015). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Revista Agro Colombia*. Vol. 4, Núm. 2 (2015).
- Rodriguez, M; Bermudez, Z; Echevarria, H. (2016). Gestión del Talento Humano en las PYMES. *Revista Publicando*. Vol. 3, N° 7, 2016.

- Salvador, C. (2018). *Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional en la Institución Educativa “Andrés de los Reyes”, del distrito de Huaral, Lima Provincias 2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Lima: Universidad César Vallejo.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano*. Bogotá: Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Ediciones Uniandes, 2015.
- Santos, J. (2018). *La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina general de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017*. Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión pública. Lima: Universidad César Vallejo.
- Servir (2014). *Plan Estratégico Institucional 2015-2021*. Lima: Servir, Oficina de Planeamiento y Presupuesto.
- Servir (2017). *Ley del Servicio Civil, sus reglamentos y precedentes administrativos de observación obligatoria. Primera edición oficial*. Perú: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Extraído de: <http://www.minjus.gob.pe/>
- Shikweni, S; Schurink, W; van Wyk, R. (2019). Talent Management in the South African Construction industry. *SA Journal of human resource management*.
- Sims, D; Gay, M; Morris, C. (2007). *Building Tomorrow's Talent: A practitioner's guide to talent management and succession planning*. Author Houde. Edición 1.
- Stahl, G; Bjorkman, I; Farndale, E; Morris, E; Shad,. (2012). Six principles of effective global talent management. *Sloan Management Review*, 53 (2) pp.25-42 ISSN 1532-9194.
- Sweem, S. (2009). *Leveraging Employee engagement through a talent management strategy: Optimizing human capital through human resources and organization development strategy in a field study. A dissertation submitted*. New York: Benedicine University.
- Vásquez, G. (2015). *La Gestión del Talento Humano y su Relación con los Riesgos Laborales del Personal de Enfermería en el Área de Cuidados Intermedios del*

Hospital IESS de la Ciudad de Milagro, Provincia del Guayas (Tesis de Maestría).

Recuperada de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/49000/1698/1/T-UTB-CEPOS-MGSS-000002.pdf>

Van Zyl, E; Mathafena, R; Ras, J. (2017). The development of a talent management framework for the private sector. *SA Journal of Human Resource Management* ISSN: (Online) 2071-078X, (Print) 1683-7584


Victor, J. (2018). *The development of student organization advisor workforces through the expansion of strategic talent management practices*. Maryland: University of Maryland

Zea, F. (2003). *Herramientas para gestionar el talento humano. Caso: Modelo de simulación para el planeamiento salarial de una empresa financiera*. Informe de Ingeniería. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería

Zesik, B. (2015). *Exploring the social and political aspects of talent management in organisations*. London: Faculty of arts and Social Sciences.

VIII. Anexos

1. Carta de autorización

	PERÚ	Ministerio de Transportes y Comunicaciones	Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos del 2019
-----------------------------------------------------------------------------------	-------------	--------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------

"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Lima, 19 de julio de 2019

Señor:
JEAN JOSÉ MILLA TELLO
Presente.-

Asunto : Aplicación de encuesta a los trabajadores de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Modernización del Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos del 2019.

Referencia : Carta s/n de fecha 18 de julio de 2019

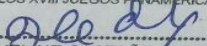
De mi consideración:

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita autorización para la aplicación de una encuesta a los servidores de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Modernización del Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos del 2019, como parte de su trabajo de investigación titulado "Gestión del Talento Humano y Logro de Metas Institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019".

En atención a su pedido, se le autoriza aplicar la encuesta solicitada durante el período del 22 al 24 de julio del presente año, para lo cual mi despacho dispondrá que se le brinden las facilidades pertinentes.

Atentamente.

PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS DEL 2019


.....
JACKELINE CASTAÑEDA DEL CASTILLO
Jefa de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización

2. Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOGRO DE METAS INSTITUCIONALES EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS – LIMA 2019		
AUTOR: MILLA TELLO, JEAN JOSE		
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES
<p>P. Principal</p> <p>¿En qué medida la gestión del talento humano se relaciona con el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019?</p> <p>P. Específicos</p> <p>¿En qué medida la incorporación de personas, en la gestión del talento humano, se relaciona con el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre incorporar personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Determinar la relación entre organizar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p>

<p>los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019?</p> <p>¿En qué medida organizar a las personas, en la gestión del talento humano, se relaciona con el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019?</p> <p>¿En qué medida los incentivar a las personas, en la gestión del talento humano, se relacionan con el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019?</p> <p>¿En qué medida desarrollar a las personas, en la gestión del talento humano, se relaciona con el cumplimiento de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre incentivar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el desarrollo personal, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Determinar la relación entre brindar condiciones adecuadas al personal, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Determinar la relación entre auditar al personal, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos, Lima 2019.</p>				Niveles o rangos
		Incorporar a las personas	Reclutamiento Selección	1, 2, 3, 4, 5, 6	Bajo: (6-14) Medio: (15-22)
		Organizar a las personas	Orientación de personas. Diseño de puestos. Evaluación del desempeño	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	Alto (23 - 30) Bajo: (7-16) Medio: (17-25)
		Incentivar a las personas	Remuneraciones Incentivos Prestaciones	14, 15, 16, 17, 18, 19	Alto (25 - 35) Bajo: (6-14)
		Desarrollar al personal	Capacitación Desarrollo Desarrollo organizacional	20, 21, 22, 23 24, 25, 26 27, 28, 29	Medio: (15-22) Alto (23-30)

<p>¿En qué medida el brindar condiciones adecuadas al personal, en la gestión del talento humano, se relaciona con el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019?</p> <p>¿En qué medida auditar al personal, en la gestión del talento humano, se relaciona con el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación significativa entre incorporar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre organizar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre incentivar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre desarrollar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p>	<p>Brindar condiciones adecuadas</p>	<p>Relaciones con empleados</p> <p>Higiene y Seguridad</p>	<p>30, 31, 32</p> <p>33,34, 35, 36, 37</p>	<p>Bajo: (10-23)</p> <p>Medio: (24-36)</p>		
		<p>Auditar a las personas</p>	<p>Banco de datos</p> <p>Sistemas de información administrativa</p>	<p>38</p> <p>39, 40, 41</p>	<p>Alto (37 - 50)</p> <p>Bajo: (8-18)</p> <p>Medio: (19-29)</p> <p>Alto (30 - 40)</p> <p>Bajo: (4-9)</p> <p>Medio: (10-14)</p> <p>Alto (15 - 20)</p>		
		<p>Variable 2: Metas institucionales</p>				<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>

	<p>Existe relación significativa entre brindar condiciones adecuadas al personal, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>Existe relación significativa entre auditar a las personas, en la gestión del talento humano, y el logro de las metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p>	Planificación	Planificación de las necesidades del cliente	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	Bajo: (11-25)
			Planificación de las operaciones		Medio: (26-40)
Plan operacional de la sede	Alto (41-55)				
Test de Prueba y puesta en marcha					
		Organización	Transporte	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56,	Bajo: (53-123)
	Seguridad		Medio: (124-194)		
	Tecnología				
	Operaciones deportivas				
	Protocolo y relaciones internacionales				
	Comunicaciones				
	Ceremonia				

			Servicio a los juegos Gestión de sedes Recursos humanos y voluntariado Comercial	57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64,	Alto (195 - 265)
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
<p>TIPO: La investigación fue básica, ya que tiene como finalidad descubrir la relación significativa entre la gestión del talento humano y el logro de metas institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>DISEÑO: El diseño de la investigación será de tipo</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por 18 trabajadores de la oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización del Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p> <p>Técnicas: La presente investigación ha requerido datos para demostrar las hipótesis planteadas y lograr los objetivos propuestos, por este motivo ha sido necesario el uso de técnicas de recolección de datos. Encuesta.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>El diseño de diagrama de la siguiente manera:</p> <div style="text-align: center;"> </div>		

<p>no experimental transversal. Descriptivo correlacional.</p> <p>MÉTODO: Método cuantitativo, hipotético deductivo.</p>	<p>XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019.</p> <p>TIPO Y TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>La muestra está conformada por 15 personas.</p> <p>Muestreo no probabilístico intencional o de conveniencia.</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario para evaluar la gestión del talento humano.</p> <p>Adaptación: José Milla</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: Entidad del Estado</p> <p>Forma de Administración: Individual.</p> <hr/> <p>Variable 2: Logro de metas institucionales</p> <p>Técnicas: La presente investigación ha requerido datos para demostrar las hipótesis planteadas y lograr los objetivos propuestos, por este motivo ha sido</p>	<p>Donde:</p> <p>M = Es la muestra de trabajadores</p> <p>r = Relación de variables estudiadas</p> <p>Ox= Gestión del Talento Humano</p> <p>Oy= Logro de Metas institucionales</p> <p>Se mostrarán los resultados de los instrumentos en tablas de frecuencia grafica de barras a nivel de Dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se aplicará la Prueba de Normalidad de kolmogorov – Smirnov, mediante esta prueba identificaremos si los resultados son Normales o Anormales.</p> <p>Si son Normales, aplicaremos el R Pearson:</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		<p>necesario el uso de técnicas de recolección de datos. Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario para evaluar el logro de las metas institucionales.</p> <p>Autor: José Milla</p> <p>Año: 2019</p> <p>Ámbito de Aplicación: Empresarial y entidad del estado</p> <p>Forma de Administración: individual.</p>	$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$ <p>Si son Anormales, aplicaremos el RHO Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum D_i^2}{N^3 - N}$
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3. Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Datos Generales:

Tiempo de Servicio en la Institución: _____ Edad: _____

Sexo: M () F () Cargo: _____

Instrucciones:

Estimado colaborador, reciba mi saludo cordial y fraterno. El propósito del presente cuestionario es recolectar información sobre la Gestión del Talento Humano. Usted encontrará una serie de preguntas y/o afirmaciones y a su lado cinco posibles respuestas, debiendo elegir la que considere la más pertinente, marcándola con una (x).

Las posibles respuestas tienen una escala de calificación de 1 al 5, donde:

5 = Siempre 4 = Casi Siempre 3= A veces 2 = Casi nunca 1= Nunca

Nº	Variable 1: Gestión del Talento Humano	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Incorporar a las personas						
1	Las plazas vacantes que ofrece la entidad se publican en medios de comunicación masiva (radio, periódico, web, redes sociales).					
2	El personal de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.					
3	El personal de su área soluciona los problemas de manera eficaz					
4	Se siente parte de un equipo de trabajo.					
5	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo.					
6	Se considera adecuado para el puesto.					
Dimensión 2: Organizar a las personas						
7	Recibe la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.					
8	Conoce los servicios que prestan las otras áreas de la entidad.					
9	Tiene una adecuada coordinación con las otras áreas de la entidad.					
10	El trabajo en su área está bien organizado.					
11	Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas.					
12	Las cargas de trabajo están adecuadamente distribuidas.					
13	Recibe información permanente sobre su desempeño laboral.					

Dimensión 3: Incentivar a las personas						
14	Las condicionales salariales para usted son buenas.					
15	Esta motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.					
16	Se le reconoce adecuadamente las tareas que realiza.					
17	Le hacen un reconocimiento cuando hace una mejora en su trabajo.					
18	Recibe alimentación y movilidad si se excede en la jornada laboral.					
19	Dentro de las prestaciones que me brindan se encuentran: el seguro contra accidentes de trabajo y el seguro de vida.					
Dimensión 4: Desarrollar a las personas						
20	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo					
21	El Plan de Capacitación de la entidad es útil para usted.					
22	Sus necesidades respecto a la capacitación han sido atendidas.					
23	Cuando ha necesitado capacitación se la han facilitado.					
24	En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades.					
25	La entidad le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera.					
26	En la entidad existe una alta rotación del personal.					
27	Estas experimentando el máximo potencial de tu equipo.					
28	El nombre y prestigio de la entidad son gratificantes para usted.					
29	El último año ha percibido una tendencia a mejorar en la calidad del servicio.					
Dimensión 5: Brindar condiciones adecuadas						
30	La comunicación interna dentro de su área funciona correctamente.					
31	Le resulta fácil la comunicación con su jefe y los subordinados.					
32	Se siente coparticipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.					
33	Las condiciones ambientales del área de trabajo facilitan las actividades diarias.					
34	Las instalaciones del área facilitan el trabajo y los servicios prestados.					

35	Las condiciones en su área de trabajo son seguras.					
36	Me agrada trabajar en esta institución.					
37	El ambiente de trabajo produce un nivel de stress adecuado.					
Dimensión 6: Auditar a las personas						
38	La entidad cuenta con una base de datos de los recursos humanos.					
39	La entidad cuenta con un sistema de información para la administración de los recursos humanos.					
40	El sistema de información para la administración de los recursos humanos, se encuentra interconectado con los otros sistemas administrativos de la entidad.					
41	La entidad elabora informes gerenciales con base en a la información que proporcional el sistema de información para la administración de los recursos humanos.					

CUESTIONARIO SOBRE METAS INSTITUCIONALES

Datos Generales:

Tiempo de Servicio en la Institución: _____ Edad: _____

Sexo: M () F () Cargo: _____

Instrucciones:

Estimado colaborador, reciba mi saludo cordial y fraterno. El propósito del presente cuestionario es recolectar información sobre las Metas Institucionales cumplidas por el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los Juegos Panamericanos – LIMA 2019. Usted encontrará una serie de preguntas y/o afirmaciones y a su lado cinco posibles respuestas, debiendo elegir la que considere la más pertinente, marcándola con una (x).

Las posibles respuestas en relación al logro de las metas respectivas tienen una escala de calificación de 1 al 5, donde:

1: Ninguna 2: En inicio 3: Hay avances 4: Por finalizar 5: Concluido satisfactoriamente

N°	Variable 2: METAS INSTITUCIONALES	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Planificación						
Subdimensión 1: Planificación de las necesidades del cliente						
1	Cada área funcional de los Juegos ha definido los grupos de clientes a los que se dirigen sus servicios para así acordar y entender las expectativas de cada uno de ellos.					
2	Se cuenta con una lista de servicios a ser entregados por grupos de clientes.					
3	Se cuenta con una lista de riesgos identificados por cada servicio a ser entregado.					
Subdimensión 2: Planificación de las operaciones						
4	Se han definido las funciones y tareas a desarrollar dentro de cada área funcional, las cuales se encuentran programadas desde la fecha de inicio de sus actividades hasta la disolución de los Juegos.					
5	Se han definido calendarios de entrega para cada uno de los servicios a ser proporcionados por las áreas funcionales.					
6	Se cuenta con una estructura organizacional aprobada.					
Subdimensión 3: Plan operacional de la sede						
7	Se ha definido qué, dónde, cuándo, por qué y cómo deben tener lugar las distintas operaciones que afectan a la operación global institucional.					
Subdimensión 4: Test de Prueba y Puesta en Marcha						
8	Se cuenta con un Programa de Eventos de Prueba con el objeto de identificar riesgos y aprender las claves para el correcto desarrollo del evento.					

9	Se realizaron eventos de prueba en cada una de las instalaciones que se utilizarán durante el desarrollo del evento.					
10	Se realizaron eventos de prueba en cada uno de los campos de juego a ser empleados durante el evento.					
11	Se realizaron eventos de prueba para garantizar la coordinación y comunicación entre las diferentes áreas funcionales en las sedes de cada evento deportivo.					
Dimensión 2: Organización						
Subdimensión 1: Transporte						
12	Se encuentra constituido el Comité de Transporte Público.					
13	Se formularon los estudios de demanda esperada en transporte.					
14	Se elaboró la política de aparcamiento vehicular.					
15	Se estableció la cuantificación de las flotas vehiculares necesarias, por tipo de vehículo y cliente.					
Subdimensión 2: Seguridad						
16	Se cuenta con un Plan General de Seguridad.					
17	Se cumple con todos los protocolos y estándares de seguridad en cada una de las sedes del evento.					
18	Se cumple con todos los protocolos y estándares de seguridad para todos los grupos de clientes que forman parte del evento.					
19	Se cuenta con políticas y procedimientos de seguridad debidamente aprobados.					
20	El personal de seguridad del evento se encuentra capacitado, de acuerdo con los requerimientos establecidos por la Organización de las Naciones Unidas – ONU.					
21	Existe una coordinación óptima entre el centro de comando y control principal (C4) y los diferentes órganos de seguridad del evento para permitir una actuación rápida y eficaz ante cualquier riesgo, amenaza o situación comprometida desde el punto de vista de la seguridad; así como, la debida articulación entre sus sistemas.					
Subdimensión 3: Tecnología						
22	Se encuentra implementados los servicios GMS - Google para Móviles – en las diferentes locaciones del evento.					
23	Se encuentran las páginas web y aplicaciones móviles del evento desplegadas.					
24	Se encuentran aprobadas: la arquitectura de los sistemas y la arquitectura de seguridad informática del evento.					
25	Se han realizado las pruebas de homologación de tiempo, puntuación y resultado para todas las competencias completas.					

26	Se encuentran operativos los servicios de tiempo, puntuación y resultados en cada una de las locaciones deportivas del evento.					
27	Se encuentra el centro de datos primario del evento, operativo.					
28	Se encuentra el despliegue de la infraestructura de telecomunicaciones completa.					
29	Se encuentran los servicios de telecomunicación de broadcast operativos en el Centro Internacional de Comunicaciones – IBC y en las sedes de competencia del evento.					
30	Se encuentra el Centro Operaciones de Tecnología del evento, habilitado					
Subdimensión 4: Operaciones Deportivas						
31	El Plan de Operaciones Deportivas se encuentra aprobado por las Federaciones Deportivas Internacionales.					
32	Los Planes de Contingencia de las Competiciones Deportivas se encuentran debidamente diseñados y aprobados.					
33	El Programa de Competiciones por día de los Juegos se encuentra validado.					
34	Los Planes de Contingencia de los Servicios Médicos se encuentran debidamente diseñados y aprobados.					
35	El Plan de Servicios Médicos de los juegos se encuentra aprobado.					
36	Los Planes de Contingencia sobre Control Antidopaje se encuentran debidamente diseñados y aprobados.					
37	El Plan de Control Antidopaje de los Juegos se encuentra aprobado.					
Subdimensión 5: Protocolo y Relaciones Internacionales						
38	El evento cuenta con una estrategia de protocolo para los miembros de la familia de los juegos (Games Family).					
39	El evento cuenta con una estrategia de protocolo para los grupos de interés externos (socios internacionales e invitados).					
40	El evento Juegos Panamericanos – Lima 2019 cuenta con un protocolo operacional en sedes de competencia en sedes de no competencia.					
Subdimensión 6: Comunicaciones						
41	Se aprobó el Plan de Comunicaciones de los Juegos, según lo programado.					
42	Se realizó el lanzamiento de la mascota, logo y lema de los juegos, oportunamente.					
43	Existe un Programa de Venta de Entradas para los Juegos Panamericanos – Lima 2019, en curso.					

44	El Plan de Patrocinios de los Juegos se encuentra debidamente implementado.					
Subdimensión 7: Ceremonias						
45	Se han planificado políticas y procedimientos acerca de las ceremonias, incluyendo procedimientos estrictos relacionados con fotos y videos utilizadas antes de éstas.					
46	Se ha previsto la celebración de las ceremonias de premiación bajo los estándares requeridos para unos Juegos Panamericanos.					
47	Se ha planificación correctamente el programa de relevo de antorchas.					
Subdimensión 8: Servicio a los Juegos.						
48	Se cuenta con un responsable de la administración de las operaciones de la Villa Deportiva Panamericana y Parapanamericana.					
49	Los servicios de la Villa Deportiva Panamericana y Parapanamericana, tales como: Operaciones de la Villa; Servicios al Cliente; Acomodaciones; y, Servicios Residenciales, se encuentra totalmente implementados.					
50	Se encuentran definidos los servicios de Catering, Limpieza y/o Residuos a proveer a cada grupo de clientes internos y externos de los juegos.					
51	Se cuenta con horarios de salidas y llegadas de los grupos de clientes específicos de los juegos para proporcionarles el servicio que requieren en los traslados desde el aeropuerto a la Villa Panamericana y hoteles, según sea el caso.					
52	Se cuenta con alojamiento apropiado y disponible durante los juegos para los interesados clave, socios, proveedores, personal, medios de comunicación, entre otros.					
Subdimensión 9: Gestión de Sedes						
53	La infraestructura y sobre estructura (Overlay) de todas las sedes cubren las necesidades operacionales requeridas para el desarrollo de los juegos.					
54	Se cuenta con una guía de información a espectadores para los asistentes a los diferentes eventos de los juegos.					
55	Se cuenta con planes de gestión de incidentes y respuesta a emergencias en cada una de las sedes de los juegos.					
56	El transporte de equipos deportivos especializados, a lo largo de las sedes durante los juegos, llegan de manera segura, a tiempo y en buenas condiciones.					
Subdimensión 10: Recursos Humanos y Voluntariado						

57	La Implementación de la estructura de mando del personal durante los juegos, se encuentra adecuadamente dispuesta.					
58	Se desarrollaron sesiones de capacitación y/o formación de liderazgo para los voluntarios que participarán en el desarrollo del evento.					
59	Se culminó la producción de uniformes según el diseño, cantidad, calidad e imagen de los juegos.					
60	Se cuenta con los datos de entrada para la implementación del sistema de acreditación del personal que participará del evento.					
Subdimensión 11: Comercial						
61	Existe un correcta operación y gestión del Centro Comercial de la Villa Panamericana y Parapanamericana.					
62	Se cumplieron los estándares y requisitos establecidos por la Organización Deportiva Panamericana - ODEPA para la implementación del Host Broadcasters (empresa encargada de producir y transmitir la entrega de los Juegos).					
63	Se cuenta con contratos suscritos con empresas patrocinadoras del evento, con base en el marco legal vigente.					
64	Se inició oportunamente la venta pública de entradas al evento Juegos Panamericanos – Lima 2019.					

4. Validación de los Expertos

Experto 1

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO” EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS – LIMA 2019.

N°	Dimensiones / Ítems.	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Incorporar Personas								
1	Las plazas vacantes que ofrece la entidad se publican en medios de comunicación masiva (radio, periódico, web, redes sociales).	/		/		/		
2	El personal de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.	/		/		/		
3	El personal de su área soluciona los problemas de manera eficaz.	/		/		/		
4	Se siente parte de un equipo de trabajo.	/		/		/		
5	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo.	/		/		/		
6	Se considera adecuado para el puesto.	/		/		/		
Dimensión 2: Organizar Personas								
7	Recibe la información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo.	/		/		/		
8	Conoce los servicios que prestan las otras áreas de la entidad.	/		/		/		
9	Tiene una adecuada coordinación con las otras áreas de la entidad.	/		/		/		
10	El trabajo en su área está bien organizado.	/		/		/		
11	Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas.	/		/		/		
12	Las cargas de trabajo están adecuadamente distribuidas.	/		/		/		


41	La entidad elabora informes gerenciales con base en a la información que proporcional el sistema de información para la administración de los recursos humanos.	/	/	/	/	
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. : MARTÍNEZ LÓPEZ EDWIN DNI : 09080039

Especialidad del validador : METODÓLOGO

<p>¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Nota: Suficiencia. Se determina que el instrumento planteado es suficiente cuando los ítems involucrados en él cumplen las características de: pertinencia, relevancia y claridad.</p>	<p>Lima ...<u>28</u>... de junio de 2019.</p>  <p>Firma del Experto Informante</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LOGRO DE METAS INSTITUCIONALES” EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS – LIMA 2019.

N°	Dimensiones / Items.	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación								
Subdimensión 1: Planificación de las necesidades del cliente								
1	Cada área funcional de los Juegos ha definido los grupos de clientes a los que se dirigen sus servicios para así acordar y entender las expectativas de cada uno de ellos.	/		/		/		
2	Se cuenta con una lista de servicios a ser entregados por grupos de clientes.	/		/		/		
3	Se cuenta con una lista de riesgos identificados por cada servicio a ser entregado.	/		/		/		
Subdimensión 2: Planificación de las operaciones								
4	Se han definido las funciones y tareas a desarrollar dentro de cada área funcional, las cuales se encuentran programadas desde la fecha de inicio de sus actividades hasta la disolución de los Juegos.	/		/		/		
5	Se han definido calendarios de entrega para cada uno de los servicios a ser proporcionados por las áreas funcionales.	/		/		/		
6	Se cuenta con una estructura organizacional aprobada.	/		/		/		
Subdimensión 3: Plan operacional de la sede								
7	Se ha definido qué, dónde, cuándo, porqué y cómo deben tener lugar las distintas operaciones que afectan a la operación global institucional.	/		/		/		

Subdimensión 4: Test de Prueba y Puesta en Marcha		Si	No	Si	No	Si	No
8	Se cuenta con un Programa de Eventos de Prueba con el objeto de identificar riesgos y aprender las claves para el correcto desarrollo del evento.	/		/		/	
9	Se realizaron eventos de prueba en cada una de las instalaciones que se utilizarán durante el desarrollo del evento.	/		/		/	
10	Se realizaron eventos de prueba en cada uno de los campos de juego a ser empleados durante el evento.	/		/		/	
11	Se realizaron eventos de prueba para garantizar la coordinación y comunicación entre las diferentes áreas funcionales en las sedes de cada evento deportivo.	/		/		/	
Dimensión 2: Organización		Si	No	Si	No	Si	No
Subdimensión 1: Transporte							
12	Se encuentra constituido el Comité de Transporte Público.	/		/		/	
13	Se formularon los estudios de demanda esperada en transporte.	/		/		/	
14	Se elaboró la política de aparcamiento vehicular.	/		/		/	
15	Se estableció la cuantificación de las flotas vehiculares necesarias, por tipo de vehículo y cliente.	/		/		/	
Subdimensión 2: Seguridad		Si	No	Si	No	Si	No
16	Se cuenta con un Plan General de Seguridad.	/		/		/	
17	Se cumple con todos los protocolos y estándares de seguridad en cada una de las sedes del evento.	/		/		/	
18	Se cumple con todos los protocolos y estándares de seguridad para todos los grupos de clientes que forman parte del evento.	/		/		/	
19	Se cuenta con políticas y procedimientos de seguridad debidamente aprobados.	/		/		/	

20	El personal de seguridad del evento se encuentra capacitado, de acuerdo con los requerimientos establecidos por la Organización de las Naciones Unidas – ONU.	/	/	/	/	/	/	/
21	Existe una coordinación óptima entre el centro de comando y control principal (C4) y los diferentes órganos de seguridad del evento para permitir una actuación rápida y eficaz ante cualquier riesgo, amenaza o situación comprometida desde el punto de vista de la seguridad; así como, la debida articulación entre sus sistemas.	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 3: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	No
22	Se encuentra implementados los servicios GMS - Google para Móviles – en las diferentes locaciones del evento.	/	/	/	/	/	/	/
23	Se encuentran las páginas web y aplicaciones móviles del evento desplegadas.	/	/	/	/	/	/	/
24	Se encuentran aprobadas: la arquitectura de los sistemas y la arquitectura de seguridad informática del evento.	/	/	/	/	/	/	/
25	Se han realizado las pruebas de homologación de tiempo, puntuación y resultado para todas las competencias completas.	/	/	/	/	/	/	/
26	Se encuentran operativos los servicios de tiempo, puntuación y resultados en cada una de las locaciones deportivas del evento.	/	/	/	/	/	/	/
27	Se encuentra el centro de datos primario del evento, operativo.	/	/	/	/	/	/	/
28	Se encuentra el despliegue de la infraestructura de telecomunicaciones completa.	/	/	/	/	/	/	/
29	Se encuentran los servicios de telecomunicación de broadcast operativos en el Centro Internacional de Comunicaciones – IBC y en las sedes de competencia del evento.	/	/	/	/	/	/	/
30	Se encuentra el Centro Operaciones de Tecnología del evento, habilitado	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 4: Operaciones Deportivas		Si	No	Si	No	Si	No	No
31	El Plan de Operaciones Deportivas se encuentra aprobado por las Federaciones Deportivas Internacionales.	/	/	/	/	/	/	/

32	Los Planes de Contingencia de las Competiciones Deportivas se encuentran debidamente diseñados y aprobados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
33	El Programa de Competiciones por día de los Juegos se encuentra validado.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
34	Los Planes de Contingencia de los Servicios Médicos se encuentran debidamente diseñados y aprobados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
35	El Plan de Servicios Médicos de los juegos se encuentra aprobado.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
36	Los Planes de Contingencia sobre Control Antidopaje se encuentran debidamente diseñados y aprobados.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
37	El Plan de Control Antidopaje de los Juegos se encuentra aprobado.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 5: Protocolo y Relaciones Internacionales											
38	El evento cuenta con una estrategia de protocolo para los miembros de la familia de los juegos (Games Family).	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
39	El evento cuenta con una estrategia de protocolo para los grupos de interés externos (socios internacionales e invitados).	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
40	El evento Juegos Panamericanos – Lima 2019 cuenta con un protocolo operacional en sedes de competencia y en sedes de no competencia.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 6: Comunicaciones											
41	Se aprobó el Plan de Comunicaciones de los Juegos, según lo programado.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
42	Se realizó el lanzamiento de la mascota, logo y lema de los juegos, oportunamente.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
43	Existe un Programa de Venta de Entradas para los Juegos Panamericanos – Lima 2019, en curso.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
44	El Plan de Patrocinios de los Juegos se encuentra debidamente implementado.	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Subdimensión 7: Ceremonias		Si	No	Si	No	Si	No
45	Se han planificado políticas y procedimientos acerca de las ceremonias, incluyendo procedimientos estrictos relacionados con fotos y videos utilizadas antes de éstas.	/		/		/	
46	Se ha previsto la celebración de las ceremonias de premiación bajo los estándares requeridos para unos Juegos Panamericanos.	/		/		/	
47	Se ha planificación correctamente el programa de relevo de antorchas.	/		/		/	
Subdimensión 8: Servicio a los Juegos.		Si	No	Si	No	Si	No
48	Se cuenta con un responsable de la administración de las operaciones de la Villa Deportiva Panamericana y Parapanamericana.	/		/		/	
49	Los servicios de la Villa Deportiva Panamericana y Parapanamericana, tales como: Operaciones de la Villa; Servicios al Cliente; Acomodaciones; y, Servicios Residenciales, se encuentra totalmente implementados.	/		/		/	
50	Se encuentran definidos los servicios de Catering, Limpieza y/o Residuos a proveer a cada grupo de clientes internos y externos de los juegos.	/		/		/	
51	Se cuenta con horarios de salidas y llegadas de los grupos de clientes específicos de los juegos para proporcionarles el servicio que requieren en los traslados desde el aeropuerto a la Villa Panamericana y hoteles, según sea el caso.	/		/		/	
52	Se cuenta con alojamiento apropiado y disponible durante los juegos para los interesados clave, socios, proveedores, personal, medios de comunicación, entre otros.	/		/		/	
Subdimensión 9: Gestión de Sedes		Si	No	Si	No	Si	No
53	La infraestructura y sobre estructura (Overlay) de todas las sedes cubren las necesidades operacionales requeridas para el desarrollo de los juegos.	/		/		/	

54	Se cuenta con una guía de información a espectadores para los asistentes a los diferentes eventos de los juegos.	/	/	/	/	/	/	/	/
55	Se cuenta con planes de gestión de incidentes y respuesta a emergencias en cada una de las sedes de los juegos.	/	/	/	/	/	/	/	/
56	El transporte de equipos deportivos especializados, a lo largo de las sedes durante los juegos, llegan de manera segura, a tiempo y en buenas condiciones.	/	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 10: Recursos Humanos y Voluntariado									
57	La implementación de la estructura de mando del personal durante los juegos, se encuentra adecuadamente dispuesta.	/	/	/	/	/	/	/	/
58	Se desarrollaron sesiones de capacitación y/o formación de liderazgo para los voluntarios que participarán en el desarrollo del evento.	/	/	/	/	/	/	/	/
59	Se culminó la producción de uniformes según el diseño, cantidad, calidad e imagen de los juegos.	/	/	/	/	/	/	/	/
60	Se cuenta con los datos de entrada para la implementación del sistema de acreditación del personal que participará del evento.	/	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 11: Comercial									
61	Existe un correcta operación y gestión del Centro Comercial de la Villa Panamericana y Parapanamericana.	/	/	/	/	/	/	/	/
62	Se cumplieron los estándares y requisitos establecidos por la Organización Deportiva Panamericana - ODEPA para la implementación del Host Broadcasters (empresa encargada de producir y transmitir la entrega de los Juegos).	/	/	/	/	/	/	/	/
63	Se cuenta con contratos suscritos con empresas patrocinadoras del evento, con base en el marco legal vigente.	/	/	/	/	/	/	/	/

64	Se Inicio oportunamente la venta pública de entradas al evento Juegos Panamericanos – Lima 2019.	/ / / / / / / / / /
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia) SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: MARTÍNEZ LÓPEZ EDWIN DNI: 09080039

Especialidad del validador : METODÓLOGO

<p>¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Nota: Suficiencia. Se determina que el instrumento planteado es suficiente cuando los ítems involucrados en él cumplen las características de: pertinencia, relevancia y claridad.</p>	<p>Lima ... <u>28</u> ... de junio de 2019.</p> <div style="text-align: center;">  Firma del Experto Informante </div>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Experto 2

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS – LIMA 2019.

N°	Dimensiones / Items.	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Incorporar Personas								
1	Las plazas vacantes que ofrece la entidad se publican en medios de comunicación masiva (radio, periódico, web, redes sociales).	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	El personal de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	El personal de su área soluciona los problemas de manera eficaz.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Se siente parte de un equipo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Se considera adecuado para el puesto.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión 2: Organizar Personas								
7	Recibe la información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Conoce los servicios que prestan las otras áreas de la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Tiene una adecuada coordinación con las otras áreas de la entidad.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	El trabajo en su área está bien organizado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Las cargas de trabajo están adecuadamente distribuidas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

13	Recibe información permanente sobre su desempeño laboral.								
Dimensión 3: Incentivar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
14	Las condicionales salariales para usted son buenas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Se le reconoce adecuadamente las tareas que realiza.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Le hacen un reconocimiento cuando hace una mejora en su trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Recibe alimentación y movilidad si se excede en la jornada laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Dentro de las prestaciones que me brindan se encuentran: el seguro contra accidentes de trabajo y el seguro de vida.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Dimensión 4: Desarrollar a las personas		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
20	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	El Plan de Capacitación de la entidad es útil para usted.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Sus necesidades respecto a la capacitación han sido atendidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	Cuando ha necesitado capacitación se la han facilitado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	La entidad le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	En la entidad existe una alta rotación del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Estas experimentando el máximo potencial de tu equipo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	


41	La entidad elabora informes gerenciales con base en a la información que proporcional el sistema de información para la administración de los recursos humanos.	/	/	/	/	/	
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Si hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Gallardo Morales Santiago DNI: 75514959

Especialidad del validador: Mg. Educación: Decano e Investigación Universitaria

<p>¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.</p> <p>² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.</p> <p>³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Nota: Suficiencia. Se determina que el instrumento planteado es suficiente cuando los ítems involucrados en él cumplen las características de: pertinencia, relevancia y claridad.</p>	<p>Lima ⁹⁸... de junio de 2019.</p> <p style="text-align: right;"> Firma del Experto Informante</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LOGRO DE METAS INSTITUCIONALES” EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS – LIMA 2019.

N°	Dimensiones / Items.	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación								
Subdimensión 1: Planificación de las necesidades del cliente								
1	Cada área funcional de los Juegos ha definido los grupos de clientes a los que se dirigen sus servicios para así acordar y entender las expectativas de cada uno de ellos.	/		/		/		
2	Se cuenta con una lista de servicios a ser entregados por grupos de clientes.	/		/		/		
3	Se cuenta con una lista de riesgos identificados por cada servicio a ser entregado.	/		/		/		
Subdimensión 2: Planificación de las operaciones								
4	Se han definido las funciones y tareas a desarrollar dentro de cada área funcional, las cuales se encuentran programadas desde la fecha de inicio de sus actividades hasta la disolución de los Juegos.	/		/		/		
5	Se han definido calendarios de entrega para cada uno de los servicios a ser proporcionados por las áreas funcionales.	/		/		/		
6	Se cuenta con una estructura organizacional aprobada.	/		/		/		
Subdimensión 3: Plan operacional de la sede								
7	Se ha definido qué, dónde, cuándo, porqué y cómo deben tener lugar las distintas operaciones que afectan a la operación global institucional.	/		/		/		

Subdimensión 4: Test de Prueba y Puesta en Marcha		Si	No	Si	No	Si	No
8	Se cuenta con un Programa de Eventos de Prueba con el objeto de identificar riesgos y aprender las claves para el correcto desarrollo del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
9	Se realizaron eventos de prueba en cada una de las instalaciones que se utilizarán durante el desarrollo del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Se realizaron eventos de prueba en cada uno de los campos de juego a ser empleados durante el evento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
11	Se realizaron eventos de prueba para garantizar la coordinación y comunicación entre las diferentes áreas funcionales en las sedes de cada evento deportivo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Dimensión 2: Organización		Si	No	Si	No	Si	No
Subdimensión 1: Transporte							
12	Se encuentra constituido el Comité de Transporte Público.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Se formularon los estudios de demanda esperada en transporte.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Se elaboró la política de aparcamiento vehicular.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Se estableció la cuantificación de las flotas vehiculares necesarias, por tipo de vehículo y cliente.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Subdimensión 2: Seguridad		Si	No	Si	No	Si	No
16	Se cuenta con un Plan General de Seguridad.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	Se cumple con todos los protocolos y estándares de seguridad en cada una de las sedes del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	Se cumple con todos los protocolos y estándares de seguridad para todos los grupos de clientes que forman parte del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Se cuenta con políticas y procedimientos de seguridad debidamente aprobados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

20	El personal de seguridad del evento se encuentra capacitado, de acuerdo con los requerimientos establecidos por la Organización de las Naciones Unidas – ONU.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Existe una coordinación óptima entre el centro de comando y control principal (C4) y los diferentes órganos de seguridad del evento para permitir una actuación rápida y eficaz ante cualquier riesgo, amenaza o situación comprometida desde el punto de vista de la seguridad; así como, la debida articulación entre sus sistemas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subdimensión 3: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
22	Se encuentra implementados los servicios GMS - Google para Móviles – en las diferentes locaciones del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Se encuentran las páginas web y aplicaciones móviles del evento desplegadas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Se encuentran aprobadas: la arquitectura de los sistemas y la arquitectura de seguridad informática del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Se han realizado las pruebas de homologación de tiempo, puntuación y resultado para todas las competencias completas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Se encuentran operativos los servicios de tiempo, puntuación y resultados en cada una de las locaciones deportivas del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Se encuentra el centro de datos primario del evento, operativo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Se encuentra el despliegue de la infraestructura de telecomunicaciones completa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Se encuentran los servicios de telecomunicación de broadcast operativos en el Centro Internacional de Comunicaciones – IBC y en las sedes de competencia del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Se encuentra el Centro Operaciones de Tecnología del evento, habilitado	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Subdimensión 4: Operaciones Deportivas		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
31	El Plan de Operaciones Deportivas se encuentra aprobado por las Federaciones Deportivas Internacionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Subdimensión 7: Ceremonias		Si	No	Si	No	Si	No
45	Se han planificado políticas y procedimientos acerca de las ceremonias, incluyendo procedimientos estrictos relacionados con fotos y videos utilizadas antes de éstas.	/		/		/	
46	Se ha previsto la celebración de las ceremonias de premiación bajo los estándares requeridos para unos Juegos Panamericanos.	/		/		/	
47	Se ha planificado correctamente el programa de relevo de antorchas.	/		/		/	
Subdimensión 8: Servicio a los Juegos.		Si	No	Si	No	Si	No
48	Se cuenta con un responsable de la administración de las operaciones de la Villa Deportiva Panamericana y Parapanamericana.	/		/		/	
49	Los servicios de la Villa Deportiva Panamericana y Parapanamericana tales como: Operaciones de la Villa; Servicios al Cliente; Acomodaciones; y, Servicios Residenciales, se encuentra totalmente implementados.	/		/		/	
50	Se encuentran definidos los servicios de Catering, Limpieza y/o Residuos a proveer a cada grupo de clientes internos y externos de los juegos.	/		/		/	
51	Se cuenta con horarios de salidas y llegadas de los grupos de clientes específicos de los juegos para proporcionarles el servicio que requieren en los traslados desde el aeropuerto a la Villa Panamericana y hoteles, según sea el caso.	/		/		/	
52	Se cuenta con alojamiento apropiado y disponible durante los juegos para los interesados clave, socios, proveedores, personal, medios de comunicación, entre otros.	/		/		/	
Subdimensión 9: Gestión de Sedes		Si	No	Si	No	Si	No
53	La infraestructura y sobre estructura (Overlay) de todas las sedes cubren las necesidades operacionales requeridas para el desarrollo de los juegos.	/		/		/	

54	Se cuenta con una guía de información a espectadores para los asistentes a los diferentes eventos de los juegos.	/	/	/	/	/	/	/	/
55	Se cuenta con planes de gestión de incidentes y respuesta a emergencias en cada una de las sedes de los juegos.	/	/	/	/	/	/	/	/
56	El transporte de equipos deportivos especializados, a lo largo de las sedes durante los juegos, llegan de manera segura, a tiempo y en buenas condiciones.	/	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 10: Recursos Humanos y Voluntariado									
57	La Implementación de la estructura de mando del personal durante los juegos, se encuentra adecuadamente dispuesta.	/	/	/	/	/	/	/	/
58	Se desarrollaron sesiones de capacitación y/o formación de liderazgo para los voluntarios que participarán en el desarrollo del evento.	/	/	/	/	/	/	/	/
59	Se culminó la producción de uniformes según el diseño, cantidad, calidad e imagen de los juegos.	/	/	/	/	/	/	/	/
60	Se cuenta con los datos de entrada para la implementación del sistema de acreditación del personal que participara del evento.	/	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 11: Comercial									
61	Existe un correcta operación y gestión del Centro Comercial de la Villa Panamericana y Parapanamericana.	/	/	/	/	/	/	/	/
62	Se cumplieron los estándares y requisitos establecidos por la Organización Deportiva Panamericana - ODEPA para la implementación del Host Broadcasters (empresa encargada de producir y transmitir la entrega de los Juegos).	/	/	/	/	/	/	/	/
63	Se cuenta con contratos suscritos con empresas patrocinadoras del evento, con base en el marco legal vigente.	/	/	/	/	/	/	/	/


64	Se inició oportunamente la venta pública de entradas al evento Juegos Panamericanos – Lima 2019.	/	/	/	/
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia) si by suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Calleja Morales Santiago DNI: 75514954

Especialidad del validador: Mg. Educación: Docencia e Investigación Universitaria

<p>¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Nota: Suficiencia. Se determina que el instrumento planteado es suficiente cuando los ítems involucrados en él cumplen las características de: pertinencia, relevancia y claridad.</p>	<p>Lima de junio de 2019.</p> <p><u>28</u></p> <p></p> <p>Firma del Experto Informante</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Experto 3

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO" EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS – LIMA 2019.

N°	Dimensiones / Items.	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Incorporar Personas								
1	Las plazas vacantes que ofrece la entidad se publican en medios de comunicación masiva (radio, periódico, web, redes sociales).	/		/		/		
2	El personal de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.	/		/		/		
3	El personal de su área soluciona los problemas de manera eficaz.	/		/		/		
4	Se siente parte de un equipo de trabajo.	/		/		/		
5	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo.	/		/		/		
6	Se considera adecuado para el puesto.	/		/		/		
Dimensión 2: Organizar Personas								
7	Recibe la información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo.	/		/		/		
8	Conoce los servicios que prestan las otras áreas de la entidad.	/		/		/		
9	Tiene una adecuada coordinación con las otras áreas de la entidad.	/		/		/		
10	El trabajo en su área está bien organizado.	/		/		/		
11	Sus funciones y responsabilidades están claramente definidas.	/		/		/		
12	Las cargas de trabajo están adecuadamente distribuidas.	/		/		/		

13	Recibe información permanente sobre su desempeño laboral.	Si	No	Si	No	Si	No
Dimensión 3: Incentivar a las personas							
14	Las condicionales salariales para usted son buenas.	/		/		/	
15	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.	/		/		/	
16	Se le reconoce adecuadamente las tareas que realiza.	/		/		/	
17	Le hacen un reconocimiento cuando hace una mejora en su trabajo.	/		/		/	
18	Recibe alimentación y movilidad si se excede en la jornada laboral.	/		/		/	
19	Dentro de las prestaciones que me brindan se encuentran: el seguro contra accidentes de trabajo y el seguro de vida.	/		/		/	
Dimensión 4: Desarrollar a las personas							
20	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo	/		/		/	
21	El Plan de Capacitación de la entidad es útil para usted.	/		/		/	
22	Sus necesidades respecto a la capacitación han sido atendidas.	/		/		/	
23	Cuando ha necesitado capacitación se la han facilitado.	/		/		/	
24	En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades.	/		/		/	
25	La entidad le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera.	/		/		/	
26	En la entidad existe una alta rotación del personal.	/		/		/	
27	Estas experimentando el máximo potencial de tu equipo.	/		/		/	

28	El nombre y prestigio de la entidad son gratificantes para usted.	/	/	/	/	/	/	/	/
29	El último año ha percibido una tendencia a mejorar en la calidad del servicio.	/	/	/	/	/	/	/	/
Dimensión 5: Brindar condiciones adecuadas a las personas									
30	La comunicación interna dentro de su área funciona correctamente.	/	/	/	/	/	/	/	/
31	Le resulta fácil la comunicación con su jefe y los subordinados.	/	/	/	/	/	/	/	/
32	Se siente copartícipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.	/	/	/	/	/	/	/	/
33	Las condiciones ambientales del área de trabajo facilitan las actividades diarias.	/	/	/	/	/	/	/	/
34	Las instalaciones del área facilitan el trabajo y los servicios prestados.	/	/	/	/	/	/	/	/
35	Las condiciones en su área de trabajo son seguras.	/	/	/	/	/	/	/	/
36	Me agrada trabajar en esta institución.	/	/	/	/	/	/	/	/
37	El ambiente de trabajo produce un nivel de stress adecuado.	/	/	/	/	/	/	/	/
Dimensión 6: Auditar a las personas									
38	La entidad cuenta con una base de datos de los recursos humanos.	/	/	/	/	/	/	/	/
39	La entidad cuenta con un sistema de información para la administración de los recursos humanos.	/	/	/	/	/	/	/	/
40	El sistema de información para la administración de los recursos humanos, se encuentra interconectado con los otros sistemas administrativos de la entidad.	/	/	/	/	/	/	/	/


41	La entidad elabora informes gerenciales con base en a la información que proporcional el sistema de información para la administración de los recursos humanos.	/	/	/	/
----	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg.: Guido Lúmis Bravo Huayrales DNI: 21134641

Especialidad del validador: Metodología de Investigaciones

<p>¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Nota: Suficiencia. Se determina que el instrumento planteado es suficiente cuando los ítems involucrados en él cumplen las características de: pertinencia, relevancia y claridad.</p>	<p>Lima²⁸ de junio de 2019.</p> <div style="text-align: right;">  Firma del Experto Informante </div>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LOGRO DE METAS INSTITUCIONALES” EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS – LIMA 2019.

Nº	Dimensiones / Items.	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planificación								
Subdimensión 1: Planificación de las necesidades del cliente								
1	Cada área funcional de los Juegos ha definido los grupos de clientes a los que se dirigen sus servicios para así acordar y entender las expectativas de cada uno de ellos.	/		/		/		
2	Se cuenta con una lista de servicios a ser entregados por grupos de clientes.	/		/		/		
3	Se cuenta con una lista de riesgos identificados por cada servicio a ser entregado.	/		/		/		
Subdimensión 2: Planificación de las operaciones								
4	Se han definido las funciones y tareas a desarrollar dentro de cada área funcional, las cuales se encuentran programadas desde la fecha de inicio de sus actividades hasta la disolución de los Juegos.	/		/		/		
5	Se han definido calendarios de entrega para cada uno de los servicios a ser proporcionados por las áreas funcionales.	/		/		/		
6	Se cuenta con una estructura organizacional aprobada.	/		/		/		
Subdimensión 3: Plan operacional de la sede								
7	Se ha definido qué, dónde, cuándo, porqué y cómo deben tener lugar las distintas operaciones que afectan a la operación global institucional.	/		/		/		

Subdimensión 4: Test de Prueba y Puesta en Marcha		SI	No	SI	No	SI	No
8	Se cuenta con un Programa de Eventos de Prueba con el objeto de identificar riesgos y aprender las claves para el correcto desarrollo del evento.	/		/		/	
9	Se realizaron eventos de prueba en cada una de las instalaciones que se utilizarán durante el desarrollo del evento.	/		/		/	
10	Se realizaron eventos de prueba en cada uno de los campos de juego a ser empleados durante el evento.	/		/		/	
11	Se realizaron eventos de prueba para garantizar la coordinación y comunicación entre las diferentes áreas funcionales en las sedes de cada evento deportivo.	/		/		/	
Dimensión 2: Organización		SI	No	SI	No	SI	No
Subdimensión 1: Transporte							
12	Se encuentra constituido el Comité de Transporte Público.	/		/		/	
13	Se formularon los estudios de demanda esperada en transporte.	/		/		/	
14	Se elaboró la política de aparcamiento vehicular.	/		/		/	
15	Se estableció la cuantificación de las flotas vehiculares necesarias, por tipo de vehículo y cliente.	/		/		/	
Subdimensión 2: Seguridad		SI	No	SI	No	SI	No
16	Se cuenta con un Plan General de Seguridad.	/		/		/	
17	Se cumple con todos los protocolos y estándares de seguridad en cada una de las sedes del evento.	/		/		/	
18	Se cumple con todos los protocolos y estándares de seguridad para todos los grupos de clientes que forman parte del evento.	/		/		/	
19	Se cuenta con políticas y procedimientos de seguridad debidamente aprobados.	/		/		/	

20	El personal de seguridad del evento se encuentra capacitado, de acuerdo con los requerimientos establecidos por la Organización de las Naciones Unidas – ONU.	/	/	/	/	/	/	/
21	Existe una coordinación óptima entre el centro de comando y control principal (C4) y los diferentes órganos de seguridad del evento para permitir una actuación rápida y eficaz ante cualquier riesgo, amenaza o situación comprometida desde el punto de vista de la seguridad; así como, la debida articulación entre sus sistemas.	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 3: Tecnología		Si	No	Si	No	Si	No	Si
22	Se encuentra implementados los servicios GMS - Google para Móviles – en las diferentes locaciones del evento.	/	/	/	/	/	/	/
23	Se encuentran las páginas web y aplicaciones móviles del evento desplegadas.	/	/	/	/	/	/	/
24	Se encuentran aprobadas: la arquitectura de los sistemas y la arquitectura de seguridad informática del evento.	/	/	/	/	/	/	/
25	Se han realizado las pruebas de homologación de tiempo, puntuación y resultado para todas las competencias completas.	/	/	/	/	/	/	/
26	Se encuentran operativos los servicios de tiempo, puntuación y resultados en cada una de las locaciones deportivas del evento.	/	/	/	/	/	/	/
27	Se encuentra el centro de datos primario del evento, operativo.	/	/	/	/	/	/	/
28	Se encuentra el despliegue de la infraestructura de telecomunicaciones completa.	/	/	/	/	/	/	/
29	Se encuentran los servicios de telecomunicación de broadcast operativos en el Centro Internacional de Comunicaciones – IBC y en las sedes de competencia del evento.	/	/	/	/	/	/	/
30	Se encuentra el Centro Operaciones de Tecnología del evento, habilitado	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 4: Operaciones Deportivas		Si	No	Si	No	Si	No	Si
31	El Plan de Operaciones Deportivas se encuentra aprobado por las Federaciones Deportivas Internacionales.	/	/	/	/	/	/	/

32	Los Planes de Contingencia de las Competiciones Deportivas se encuentran debidamente diseñados y aprobados.	/	/	/	/	/	/	/	/
33	El Programa de Competiciones por día de los Juegos se encuentra validado.	/	/	/	/	/	/	/	/
34	Los Planes de Contingencia de los Servicios Médicos se encuentran debidamente diseñados y aprobados.	/	/	/	/	/	/	/	/
35	El Plan de Servicios Médicos de los juegos se encuentra aprobado.	/	/	/	/	/	/	/	/
36	Los Planes de Contingencia sobre Control Antidopaje se encuentran debidamente diseñados y aprobados.	/	/	/	/	/	/	/	/
37	El Plan de Control Antidopaje de los Juegos se encuentra aprobado.	/	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 5: Protocolo y Relaciones Internacionales									
38	El evento cuenta con una estrategia de protocolo para los miembros de la familia de los juegos (Games Family).	/	/	/	/	/	/	/	/
39	El evento cuenta con una estrategia de protocolo para los grupos de interés externos (socios internacionales e invitados).	/	/	/	/	/	/	/	/
40	El evento Juegos Panamericanos – Lima 2019 cuenta con un protocolo operacional en sedes de competencia y en sedes de no competencia.	/	/	/	/	/	/	/	/
Subdimensión 6: Comunicaciones									
41	Se aprobó el Plan de Comunicaciones de los Juegos, según lo programado.	/	/	/	/	/	/	/	/
42	Se realizó el lanzamiento de la mascota, logo y lema de los juegos, oportunamente.	/	/	/	/	/	/	/	/
43	Existe un Programa de Venta de Entradas para los Juegos Panamericanos – Lima 2019, en curso.	/	/	/	/	/	/	/	/
44	El Plan de Patrocinios de los Juegos se encuentra debidamente implementado.	/	/	/	/	/	/	/	/

Subdimensión 7: Ceremonias		Si	No	Si	No	Si	No
45	Se han planificado políticas y procedimientos acerca de las ceremonias, incluyendo procedimientos estrictos relacionados con fotos y videos utilizadas antes de éstas.	/		/		/	
46	Se ha previsto la celebración de las ceremonias de premiación bajo los estándares requeridos para unos Juegos Panamericanos.	/		/		/	
47	Se ha planificación correctamente el programa de relevo de antorchas.	/		/		/	
Subdimensión 8: Servicio a los Juegos.		Si	No	Si	No	Si	No
48	Se cuenta con un responsable de la administración de las operaciones de la Villa Deportiva Panamericana y Parapanamericana.	/		/		/	
49	Los servicios de la Villa Deportiva Panamericana y Parapanamericana, tales como: Operaciones de la Villa; Servicios al Cliente; Acomodaciones; y, Servicios Residenciales, se encuentra totalmente implementados.	/		/		/	
50	Se encuentran definidos los servicios de Catering, Limpieza y/o Residuos a proveer a cada grupo de clientes internos y externos de los juegos.	/		/		/	
51	Se cuenta con horarios de salidas y llegadas de los grupos de clientes específicos de los juegos para proporcionarles el servicio que requieren en los traslados desde el aeropuerto a la Villa Panamericana y hoteles, según sea el caso.	/		/		/	
52	Se cuenta con alojamiento apropiado y disponible durante los juegos para los interesados clave, socios, proveedores, personal, medios de comunicación, entre otros.	/		/		/	
Subdimensión 9: Gestión de Sedes		Si	No	Si	No	Si	No
53	La infraestructura y sobre estructura (Overlays) de todas las sedes cubren las necesidades operacionales requeridas para el desarrollo de los juegos.	/		/		/	

54	Se cuenta con una guía de información a espectadores para los asistentes a los diferentes eventos de los juegos.	/					/			
55	Se cuenta con planes de gestión de incidentes y respuesta a emergencias en cada una de las sedes de los juegos.	/					/			
56	El transporte de equipos deportivos especializados, a lo largo de las sedes durante los juegos, llegan de manera segura, a tiempo y en buenas condiciones.	/					/			
Subdimensión 10: Recursos Humanos y Voluntariado										
57	La implementación de la estructura de mando del personal durante los juegos, se encuentra adecuadamente dispuesta.	/					/			
58	Se desarrollaron sesiones de capacitación y/o formación de liderazgo para los voluntarios que participarán en el desarrollo del evento.	/					/			
59	Se culminó la producción de uniformes según el diseño, cantidad, calidad e imagen de los juegos.	/					/			
60	Se cuenta con los datos de entrada para la implementación del sistema de acreditación del personal que participará del evento.	/					/			
Subdimensión 11: Comercial										
61	Existe un correcta operación y gestión del Centro Comercial de la Villa Panamericana y Parapanamericana.	/					/			
62	Se cumplieron los estándares y requisitos establecidos por la Organización Deportiva Panamericana - ODEPA para la implementación del Host Broadcasters (empresa encargada de producir y transmitir la entrega de los Juegos).	/					/			
63	Se cuenta con contratos suscritos con empresas patrocinadoras del evento, con base en el marco legal vigente.	/					/			


64	Se inicio oportunamente la venta pública de entradas al evento Juegos Panamericanos – Lima 2019.	/	/	/		
----	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg. : Ricardo Unión Bravo Arayaute. DNI : 21134641

Especialidad del validador : Metodología de Investigación

<p>¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. ³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.</p> <p>Nota: Suficiencia. Se determina que el instrumento planteado es suficiente cuando los ítems involucrados en él cumplen las características de: pertinencia, relevancia y claridad.</p>	<p>Lima <u>28</u> de junio de 2019.</p> <div style="text-align: right;">  Firma del Experto Informante </div>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5. Base de Datos.

Gestión del talento humano																																											
Incorporar a Personas						Organizar Personas						Incentivar a las personas						Desarrollar a las Personas						Brindar Condiciones Adecuadas a las Personas						Auditar a las personas													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		
1	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	1	1	3	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5		
2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	1	2	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	2	3	5	2	1	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	2	4	3	4	2	2	5	4	1	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	3	4	
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	1	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	1	1	3	2	2	1	3	3	2	3	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	2	1		
7	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	2	1	3	2	2	2	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	2	
8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	3	4	5	3	1	5	3	3	3	2	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
9	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	1	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	
10	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	3		
11	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	1	3	3	3	3	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	
14	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	1	4	5	1	2	1	1	2	1	1	1	5	1	1	2	4	3	3	5	4	5	5	3	4	2	1	1	2	2		
15	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	2	

Logro de Metas institucionales																																								
Planificación											Organización																													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37			
1	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4		

Logro de Metas institucionales

Organización

38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	5
4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	3	1	1	4	4	4	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5

6. Originalidad de la Tesis.

Feedback Studio - Mozilla Firefox
https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=1212521064&ro=103&s=1&u=1051413501

feedback studio TESIS-5 -- /0 < 17 de 18 >

Resumen de coincidencias X

25 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	13 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %
3	www.lima2019.pe Fuente de Internet	<1 %
4	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
5	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %

25

Text-only Report High Resolution Activado

17:50 12/11/2019

Página: 1 de 54 Número de palabras: 14812

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Gestión del Talento Humano y Logro de Metas Institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos - Lima 2019
TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública
AUTOR:
Dr. Jean José Milla Tello
(ORCID: 0000-0001-5251-3172)
ASESOR:
Mg. Guido Junior Bravo Huayantes
(ORCID: 0000-0002-4148-2291)

SE
CAMPUS TINA NUNTE
FECHAS
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Guido Junior Bravo Huaynates, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "Gestión del Talento Humano y Logro de Metas Institucionales en el Proyecto Especial para la Preparación y Desarrollo de los XVIII Juegos Panamericanos – Lima 2019" del estudiante **Jean José Milla Tello**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 10 de agosto del 2019



Guido Junior Bravo Huaynates

DNI:21134641



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Milla Tello JEAN JOSE

D.N.I. : 10199491

Domicilio : Me B At 16, URBANIZACIÓN Villa Oliva II Etapa, Cercos Viejos

Teléfono : Fijo : 4809612 Móvil : 989475278

E-mail : PRESIDENTE@PERU2019@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[] Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

[X] Tesis de Posgrado

[X] Maestría

[] Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Milla Tello JEAN JOSE

Título de la tesis:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOGRO DE METAS INSTITUCIONALES EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS XVIII JUEGOS PANAMERICANOS - LIMA 2019

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 28/09/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JEAN JOSÉ Milla Tello

INFORME TÍTULADO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LOGRO DE METAS INSTITUCIONALES
EN EL PROYECTO ESPECIAL PARA LA PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE LOS
XVIII JUEGOS PANAMERICANOS - LIMA 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN