



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Gestión del talento humano para la productividad de los  
colaboradores en una empresa de publicidad, Lima

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de Negocios - MBA

**AUTORA:**

Castro Torres, Thalia (orcid.org/0000-0003-0371-0940 )

**ASESORES:**

Mg. Mendoza Banda, Tania Yasely (orcid.org/0000-0001-8100-5054)

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org/0000-0002-2275-7106 )

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2024

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi hijo Ethan F. Vásquez Castro quien es mi motivo para crecer en lo personal y profesional.

**Thalía.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por brindarme salud, a mis padres por su confianza y por cada consejo constructivo que me impulsaron a continuar con mis metas.

Agradezco a mi asesora MBA. Mendoza Banda Tania Yasely por su apoyo incondicional en el proceso de la investigación.

**Autora.**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de estudio.....	14
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Población de una empresa de publicidad Lima .....	15
<b>Tabla 2</b> Validez de la V de Ayken en ambas variables .....	17
<b>Tabla 3</b> Alfa de Cronbach .....	17
<b>Tabla 4</b> Validación de expertos. ....	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Proceso de la administración del talento de los colaboradores. ....	11
<b>Figura 2</b> Esquema de diseño de exploración .....	14
<b>Figura 3</b> Nivel de la gestión del talento humano. ....	18
<b>Figura 4</b> Análisis de las dimensiones de la gestión del talento. ....	19
<b>Figura 5</b> Nivel de producción laboral en una empresa de publicidad de Lima. ....	20
<b>Figura 6</b> Análisis de las dimensiones de la productividad laboral. ....	21
<b>Figura 7</b> Diseño de propuesta. ....	32

## RESUMEN

El objetivo fue diseñar la gestión del talento humano para la productividad laboral de una empresa de publicidad en Lima. La investigación tuvo un enfoque cualitativo con un diseño no experimental. El trabajo se realizó con una muestra de 80 colaboradores. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de gestión del talento humano y productividad laboral fue validado por el criterio de 3 expertos; según los colaboradores de la empresa de publicidad de Lima se determinó que la gestión del talento humano se desarrolla en un nivel medio con un 58% y la productividad laboral se desarrolla en un nivel medio con un 90%. De acuerdo a estos resultados, se concluyó diseñar la gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima, teniendo en cuenta el proceso de gestión del talento humano de cómo; integración de personas, colocación de personas, recompensación de personas, desarrollo de personas, retención y supervisión de personas; la propuesta fue validada mediante juicio de 3 expertos.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, colaborador, productividad laboral, procesos, calidad de vida laboral.

## ABSTRACT

The objective was to design human talent management for labor productivity of an advertising company in Lima. The research had a qualitative approach with a non-experimental design. The work was carried out with a sample of 80 collaborators. The survey was used as a technique and as an instrument the human talent management and labor productivity questionnaire was validated by the criteria of 3 experts; According to the collaborators of the Lima advertising company, it was determined that human talent management is developed at a medium level with 58% and labor productivity is developed at a medium level with 90%. According to these results, it was concluded to design human talent management for the productivity of the collaborators of an advertising company in Lima, taking into account the human talent management process of how; people integration, people placement, people reward, people development, people retention and supervision; The proposal was validated through the judgment of 3 experts.

**Keywords:** Human talent management, collaborator, work productivity, processes, quality of work lif.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial el talento humano tiene gran importancia, lo cual ha evolucionado llegando a concebir el resultado positivo de tener un equipo de colaboradores con alto potencial para las organizaciones.

Según la Organización de Naciones Unidas (2015), en su objetivo N°8, indica que en el 2016 el 61% de los trabajadores en el mundo tenían un empleo no regulado, es decir más de la mitad de los colaboradores que realizaban un trabajo que no estaba dentro de una normativa, sin beneficios, lo cual este empeoro como lo indica en su objetivo 17; alianza para lograr los objetivos, indica que en el Covid-19 se contagió un 3% en el mundo, lo que llevo a una recesión económica trayendo como consecuencia el despido de miles de colaboradores. Describe la consecuencia que trae el trabajo no regulado.

La Organización Internacional de Trabajo, (2018) promueve un enfoque del futuro de trabajo centrado en las personas, creando derechos para los trabajadores, realizando un dialogo social, transformando los procesos y los lugares en la que se labora, tiene una congruencia con Ekosnegocios, (2013), afirma que la gestión del talento de los colaboradores en Ecuador se fortifico, mediante prácticas de alineación, desarrollo, retribución y compromiso para garantizar la cual guarda congruencia con Velastegui (2022), en la que resalta que una buena gestión del talento humano se refleja en la productividad de las empresas.

En otro estudio realizado en España indico que el 70% de las empresas disponen de tecnologías para agilizar sus actividades que conlleven a la competitividad (Minguez, 2017). Asimismo, Dubey (2023) en un estudio realizado a las pymes de la india el autor resalta que realizar un análisis avanzado en el área de recursos humanos ayuda a mejorar la calidad del reclutamiento y la productividad. Hace referencia la forma de generar valor a los colaboradores.

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020) resalta que en el Perú se genera al año 103 653 puestos, mientras se integran 358 000



trabajadores. Es una gran diferencia la cual trae como consecuencia la informalidad laboral; Similar proporción tiene la Encuesta Nacional de Hogares, esta indica que en el 2019 se registró en el Perú 17 millones 133mil personas ocupadas las cuales solo el 15% estaban dentro del sector formal (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020). Esto ha generado un gran problema porque las empresas brindan beneficios solo a los colaboradores que están en planilla, y no a los que están por locación o temporales, lo cual desmotiva trayendo como consecuencia una baja productividad.

Según De la Cruz (2017) una de las tendencias que se aplica al mercado peruano es la forma de atraer y conservar el compromiso de los trabajadores, lo cual es una tarea difícil, pero necesaria para ser competitiva, lo que dificulta a las pymes desarrollarla. Es una tarea difícil para las pymes porque no cuentan con áreas estructuradas, todas las actividades se centran en el área administrativa para realizar las funciones lo que la hace subjetiva.

En una entrevista que se realizó al gerente de la empresa de publicidad, identificamos que la empresa cuenta con personal en planilla y personal a corto tiempo o locación, por lo que tiene un problema en beneficios al no tener un mismo contrato con su personal, hay presencia de desmotivación, rotación del personal, no se realizan la retroalimentación necesaria, se observa incertidumbre y un aprendizaje lento en cuanto a las actividades que se relacionen con tecnología, carencia de capacitaciones en los colaboradores, en base a lo descrito se propone diseñar una gestión del talento humano con la intención de buscar soluciones al problema.

De acuerdo a la problemática determinada en la empresa de publicidad Lima, se estableció como problemática: ¿Cuál sería la gestión del talento humano para la productividad de colaboradores de una empresa de publicidad, Lima?

Así mismo como problemas específicos tenemos: 1) ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en una empresa de publicidad - Lima?; 2) ¿Cuál es

el nivel de productividad laboral en una organización de publicidad Lima?; 3) ¿Cuál es la validación?

Esta indagación se justifica en lo práctico, por diseñar una gestión de los colaboradores buscando desarrollar la variable, beneficiando a empleados y empresa; en lo teórico porque se ha puesto en práctica las teorías de Alonzo & García, Robbins & Jude, Bouza & Reyes, Chiavenato y otros, para dar solución a una problemática con la intención de alcanzar los objetivos de esta indagación; siguió un lineamiento metodológico basando en un método científicamente comprobado, con el fin de ser una fuente confiable de investigación, en la justificación social, se beneficia los trabajadores por lo que esta indagación lleva a las empresa a brindar un empleo digno, trayendo como consecuencia el incremento de su rentabilidad y por ende aportando al PBI, de esta manera contribuye al gobierno; en lo empresarial esta investigación estará al alcance de las organizaciones empresariales que quieran hacer uso de esta herramienta.

El objetivo general es: Diseñar una gestión del talento humano para la productividad de colaboradores, en una empresa de publicidad Lima.

Como objetivos específicos tenemos: 1) Medir el nivel de gestión del talento humano en una empresa de publicidad, Lima; 2) Determinar el nivel de productividad del personal en una empresa de publicidad, Lima; 3) Validar la propuesta de gestión del talento humano para una empresa de publicidad, Lima.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, se realizaron investigaciones con relación a las variables de estudio, Morgan (2019), realizó un estudio en 10 entidades con el objetivo determinar el vínculo imperceptible entre la experiencia del empleado y el cliente, la metodología empleada fue cuantitativa, como resultado indica que en EE.UU. el 31,5 % de los empleados dicen estar comprometidos, el 87% de la afinidad de sus clientes hacia Starbucks se debe a la forma en que esta trata a sus empleados, manifiesta que tener personal competitivo experimentan un crecimiento de 19% en los ingresos operativos en un año. Gestionar el talento de los colaboradores hace de estos más productivos.

Por su parte Song (2022), realizó un artículo en el cual tuvo por objetivo de examinar el impacto y mecanismo del desarrollo digital en la productividad laboral, tuvo un enfoque cuantitativo, como resultados obtuvo que la digitalización tuvo un efecto en la productividad laboral en un 18%, este efecto se logró a través de los colaboradores por ello sugiere a las empresas chinas que cotizan en bolsa de valores de Shanghai y Shenzhen examine el impacto del desarrollo digital en la productividad laboral empresarial. Hace énfasis a que la tecnología va de la mano con los trabajadores para incrementar productividad.

Asimismo, Velastegui (2022), desarrolló un estudio en la que se propuso evaluar a 124 colaboradores de diferentes áreas de trabajo, tuvo un enfoque cuantitativo, como resultados determino que un 28.5% tiene falencias en liderazgo, estabilidad un 14.2%, disponibilidad de recursos en 19%, por lo que propone la implementación de planes de intervención a nivel empresa, por área y personales. Describe la importancia que tiene el factor humano competitivo para el desarrollo efectivo de la empresa.

Por otro lado Acurio et al. (2020), realizó un exploración en el cual tiene la propósito de diseñar la administración del personal para elevar el desempeño de colaboradores, esta indagación fue propositiva, en la se tuvo como resultado que el 100% de los encuestados no tenían un proceso de inducción, solo 4% estaban

dentro de un programa de capacitación, un 4% tenían funciones y responsabilidades establecidas un 14%, se realizaba un reconocimiento laboral a 9%, no tenían un sistema de evaluación de desempeño, esto se debe a que no gestionaban el talento de sus colaboradores. Esto hace relevancia a la importancia que tiene gestionar el talento de los colaboradores con el propósito de generar valor a los empleados para que se sientan identificados con los objetivos organizacionales.

Asimismo Vera & Blanco (2019), desarrolló un estudio el cual se propuso identificar las insuficiencias en materia de la gestión del personal de las pymes del rubro servicios, afiliadas a la Pymes (ACOPÍ); con un propósito, de diseñar estrategias de gestión del talento humano, siguió un metodología cuantitativa, en este estudio participaron un total de 30 empresas, en la que indica un 66.7% que no cuentan con una gestión del personal, se identificaron las insuficiencias de las pymes que formaron parte del estudio. En este estudio muestra el impacto negativo al no gestionar de manera adecuada las habilidades de los colaboradores.

Por otra parte Chicaiza (2023), en su artículo pretendió analizar la influencia de la administración de habilidades de personal en el desempleo de los colaboradores, fue descriptiva, como resultado mostro que en un 57,8% existen falencias en el plan de personal, un 32,6% considera necesario que la organización proporcione un plan de desarrollo del capital intelectual, existe falencias en los objetivos estratégicos, carece de evaluación de desempeño y capacitaciones de desarrollo del personal, un 58,3% indica que no se evalúa el desempeño y para finalizar un 0,45.8% dio a conocer la falta de objetivos estratégicos. Lo que significa lo descrito últimamente que no aporta una visión integral por lo cual tampoco tiene un adecuado desarrollo del capital intelectual.

Por su parte, Diaz et al. (2023), realizó un artículo en la que tuvo la finalidad de describir estrategias para fidelizar a los colaboradores, tuvo un enfoque cuantitativo, como resultados mostro que en un 37,5% las empresas se enfocan en suscitar entre la vida laboral y personal, un 38,2% el compromiso y la

participación, un 41,3% en un ambiente agradable, 45% en retribuir un salario y beneficios. Este estudio describe las estrategias más utilizadas para fidelizar colaboradores productivos.

En el contexto nacional Rodrigue et al. (2023), desarrolló un artículo, con la intención formar la relación entre la administración del personal y la calidad de la formación híbrida en la formación peruana, metodológicamente siguió un diseño correlacional, los resultados del estudio expusieron que el 38% de los encuestados alcanzó un nivel bajo en la comisión, de igual manera el 43% de encuestados mostraron un nivel habitual en la calidad del servicio que evidencia una ejecución inadecuada de la tecnológica, así el poco compromiso con la institución; existe una atribución directa entre las variables con 0.91% de Spearman, lo indico realizar un proceso de administración de personas en la institución acorde a sus objetivos. Un manejo estratégico de los colaboradores genera calidad en los productos.

Por otro lado Caicho (2020), en su estudio en la que propuso establecer la relación entre la administración de personas y productividad laboral, tuvo un enfoque cuantitativo, como resultados un 54% de colaboradores indican que la gestión del personal tiene un nivel medio y el 52% indicaron el nivel de productividad es medio, por otro lado el 18% consideran buena la incorporación del personal, el 46% señalan como regular al desarrollo del personal, un 42% señala que es regular a la compensación laboral. En esta investigación se resume que una mayor gestión del personal mejora la productividad laboral.

Según Barron (2021), en su informe, propuso determinar la relación entre la administración del talento humano y desempeño de las personas, tuvo un enfoque cuantitativo, tuvo una muestra de 20 colaboradores en donde tuvo como resultado, una gestión de talento humano tuvo un nivel alto de 40%. Los colaboradores son parte importante para la organización, su productividad depende mucho de una adecuada gestión de R.R.H.H.

Asimismo Balabarca (2022), en su exploración tuvo la finalidad de ver la forma de relacionarse la administración de las habilidades del personal y la productividad laboral, tiene un enfoque cuantitativo, muestra como resultado que 54% de los encuestados están de acuerdo el reclutamiento del personal joven, un 49,1% indican que no desarrollan programas para fortalecer conocimientos y habilidades, un 51,9% indican que una buena relación de colaboradores genera un ambiente armonioso, un 53% indicó que la empresa no les brinda lo necesario para mejorar el desempeño y finalmente un 51,9% están en desacuerdo que cuentan con habilidades para desempeñarse eficientemente. En el estudio se puede reflejar un gestión de habilidades de personal ineficiente.

Por otro lado Rojas et al. (2021), en un artículo tuvo la finalidad de instituir la incidencia que tiene la administración del personal en la productividad, fue descriptiva, como resultados mostro que el 87.5% de sus encuestados piensan que es ineludible tomar en cuenta la capacidad, conocimientos y habilidades de las personas para contratarlas, así poder obtener colaboradores productivos.

Por su parte Arcentales (2021) realizó un estudio en la que se propuso determinar la relación que hay entre compromiso y la productividad laboral, tuvo un enfoque cuantitativo, trabajo con una muestra de 50 personas, su técnica utilizada fue la encuesta, tuvo como resultados que el nivel de compromiso es alto en un 49% y el nivel de productividad laboral es 37.23%, en la cual concluye que si existe relación entre las variables. Resalta la importancia que tienen las personas al tener ciertas responsabilidades en una organización.

Asimismo Cuneo (2022) realizó un estudio en la que se propuso determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad laboral, tuvo un enfoque cuantitativo, utilizó una encuesta validada, en sus resultados muestra que el nivel de productividad es bajo en un 63% y la gestión de recursos humanos tiene un nivel medio en un 59.8%. el autor hace énfasis a la importancia que tiene realizar un adecuado reclutamiento y selección para tener mejores resultados en la productividad laboral.

Según Carhuapoma (2021), realizó un estudio en el que se propuso identificar la relación entre satisfacción laboral y productividad laboral bajo un enfoque cuantitativo tuvo como resultados que el nivel de la satisfacción laboral que existe relación entre las variables tiene como resultado indica que al tener trabajadores satisfechos la productividad es alta en un 48% y cuando el colaborador esta insatisfecho la productividad es media en un 5.6%. El autor hace énfasis al efecto que tiene tener en cuenta las incomodidades de los colaboradores por lo que se puede deducir que a más satisfacción del colaborador con la empresa se incrementara una afinidad cercana al 100% con la marca.

Por otra parte Postigo (2021), realizó un estudio en la que se propuso determinar la relación entre la GTH y la productividad de la empresa, trabajo bajo el enfoque cuantitativo, como resultados determino que la evaluación de desempeño tiene un nivel alto en un 88%, línea de carrera tiene un nivel medio en un 92%, las compensaciones tiene un nivel alto en un 94%, la retención de personal es medio en un 72%, asimismo existe un PGTH efectivo para atraer y retener colaboradores en la organización, esto incide en la productividad optimizando la eficiencia y eficacia del equipo de trabajo. El análisis y mejora de GRH afecta positivamente la productividad de los colaboradores.

Asimismo Orbegoso (2022), en su exploración tuvo la objeto determinar la manera en que influye la gestión de las habilidades de los colaboradores en el comportamiento organizacional, tuvo un enfoque cuantitativo, en sus resultados mostro que su primera variable tiene un nivel alto con un 16.3%, la segunda variable tuvo un nivel alto 18.3%, la primera variable tiene un porcentaje bajo lo cual se refleja una ineficiencia en la gestión de las habilidades de los colaboradores.

En el contexto local Suysuy (2022), realizó una investigación en la que tuvo como objetivo proponer políticas del talento humano para la productividad laboral, empleo una metodología cuantitativo, los resultados fueron ah que el 56.9% de los encuestados tiene un baja productividad, esto se debe a que los procesos de selección tienen ciertas alteraciones negativas al momento de elegir a los

candidatos, no se realiza una planeación técnica, no se realiza la evaluación de desempeño por lo que no es posible identificar las necesidades de capacitación. Usualmente en las empresas se contrata personal por afinidad sanguínea o por amistad, no se tiene en cuenta realizar el proceso adecuado lo genera problemas a las organizaciones.

Por otro lado Monteza (2020), en su artículo en la que diseño una gestión de las habilidades del personal para perfeccionar el desempeño laboral, aplico un enfoque cuantitativo, trabajo 50 colaboradores de los cuales un 98% indican que tiene el perfil adecuado, el 100% de colaboradores indican que se realiza un proceso de reclutamiento y selección adecuada, un 92% indica que no cuenta con un plan motivacional y reconocimiento público, el 92% indica que tiene un programa de capacitaciones, un 88% indica que reciben una evaluación de su desempeño, un 92 indica que no realiza acciones para retener al personal, en la que concluye la productividad es alta a pesar que no cuenta con la motivación hacia los colaboradores, lo que hace los trabajadores no se identifican. En estos casos los colaboradores trabajan en base a su contrato, pero no se identifican con la marca por una falta de motivación en el trabajo.

Por su parte Tinajeros (2021), realizó un estudio en el que tuvo por objetivo determinar la relación entre trabajo por equipo y productividad de colaboradores, trabajo bajo un enfoque cuantitativo, como conclusiones determinó que el trabajo por equipo tiene un nivel bueno en un 77% y la productividad de colaboradores tiene un nivel alto en un 82%. En este estudio hace énfasis al efecto significativo que tiene el trabajo en equipo con la productividad de los trabajadores.

Asimismo, Zafra (2023), en su indagación, su finalidad fue diseñar un plan de gestión para los trabajadores, trabajo bajo un enfoque cualitativo, mostro como resultados que la gestión de personal se desarrolla a un nivel medio con un 52% de la misma forma la cultura de la organización en un 50%, el estudio concluyo que la organización tiene la necesidad de desarrollar una mejora en la gestión del personal, asimismo que existe un débil trabajo en equipo que se resiste al cambio.



Referente a las teorías de las variables de estudio, podemos evidenciar a través de nuestros antecedentes que las entidades toman gran importancia a sus colaboradores por lo que garantizan la calidad del desarrollo de sus competencias, reflejándose en la producción laboral (Chiavenato, 2014).

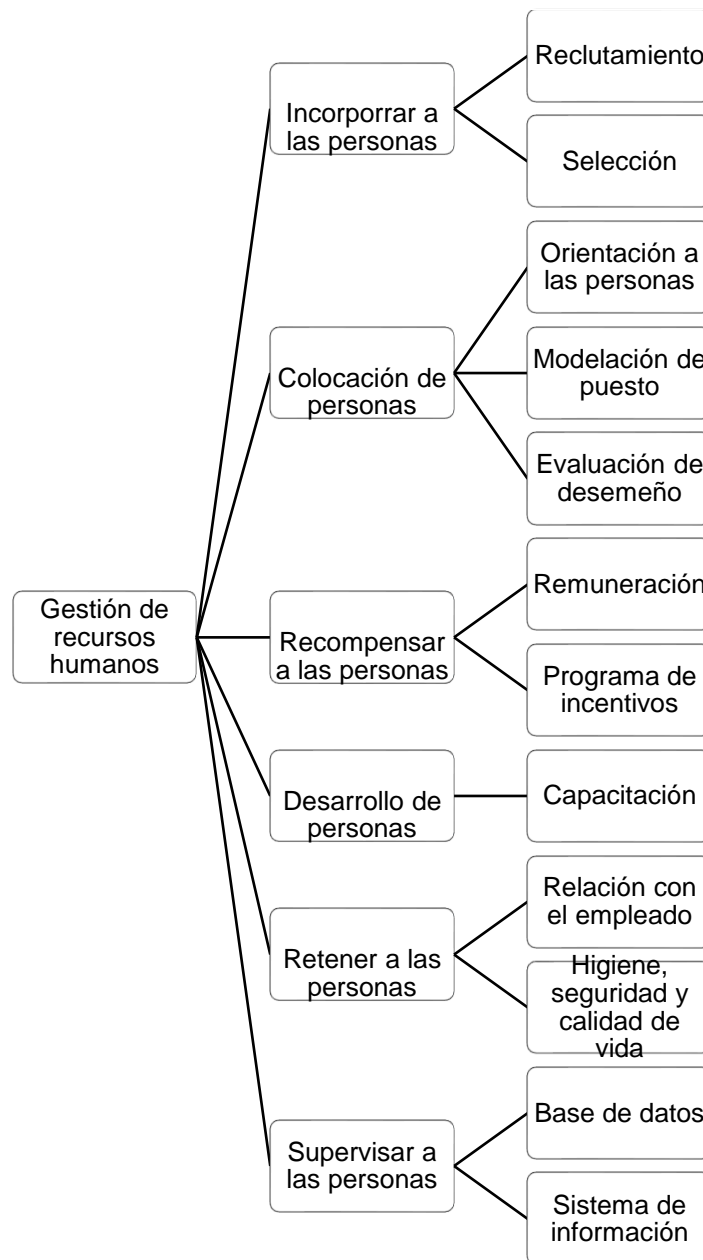
La gestión del talento humano se fundamenta en la teoría de Henry-Fayol según esta se relaciona a las funciones básicas que las organizaciones deben de realizar con el fin de obtener colaboradores productivos conforme el desarrollo de estrategias laborales, teniendo en cuenta que los colaboradores es el recurso más importante para el desarrollo de la empresa (Jiménez et al., 2018).

Alonso & García-Muina (2014), define como proceso para identificar las necesidades de los trabajadores e implementar una estructura de RR. HH diferente enfocada en una cultura de la empresa. Otro autor indica es una gestión orientada a generar una propuesta de valor al colaborador (Ruiz A, 2019)

Chiavenato (2009), indica que es “conjunto de manejos y prácticas para regir actividades administrativas en cuanto a las personas” (p.9). De acuerdo a lo descrito anteriormente la administración de los colaboradores se enfoca en contratar el servicio de las personas que cumplan el perfil requerido, desarrollar sus habilidades, motivarlas y mantenerlas comprometidas la organización.

**Figura 1**

*Proceso de la administración del talento de los colaboradores.*



*Nota.* (Chiavenato, 2009)

Según Chiavenato (2009), el proceso de la gestión de los colaboradores es el siguiente; la dimensión incorporación de personas, representa el ingreso a la organización, la cual tiene como indicadores: reclutar y selección de personal, en el primer indicador hace referencia al conjunto de acciones trazadas para atraer a

candidatos, el segundo indicador funciona como un filtro con el fin de obtener candidatos que cumplan las características requeridas.

Otra de sus dimensiones es el proceso de colocación de las personas, se enfoca en la eficacia y exigencia de las personas bajo las normas de la organización, tiene como indicadores la orientación de las personas la cual encamina al personal en sus actividades en la empresa, retroalimenta en base a sus funciones, objetivos y cultura organizacional, otro de sus indicadores es la modelación de trabajo la cual tiene que ver con el diseño de puestos como, organizar el trabajo en tareas y la evaluación de desempeño que proporciona información y competencias individuales respecto al desempeño (Chiavenato, 2009 ). Esto se realiza con la intención de buscar mejora continua en las organizaciones.

Recompensar a las personas es un proceso que contribuye a incentivar y motivar a las personas, uno de sus indicadores es la remuneración, se basa en la recompensa que el colaborador recibe a cambio de su trabajo; otro de sus indicadores es el programa de incentivos que se basa en incentivar la consecución de objetivos (Chiavenato 2009).

Desarrollo de las personas es otra de las dimensiones que se enfoca la formación básica para asimilar nuevas actitudes, soluciones, ideas para así ser más eficaces en lo que hacen; como indicadores tiene la capacitación que se enfoca en desarrollar las cualidades del personal.

Chiavenato (2009), indica que la retención de las personas son los procesos que se enfoca en mantener personal competitivo en la organización, como indicadores tiene: relaciones con los empleados que hace referencia a la comunicación de jefe en línea con los colaboradores, otro de los indicadores es higiene, calidad de vida y seguridad, se enfoca en garantizar salud física-mental de los colaboradores en la organización.

Y para finalizar otra de las dimensiones o procesos según Chiavenato (2009), es la supervisión de las personas que hace hincapié a seguir, retroalimentar en base

al reglamento interno, como indicador tiene base de datos, así como el sistema de información del personal en donde se almacena y acumula datos laborales.

Por otro lado Chiavenato (2009), resalta que el objetivo de ARH depende de la cultura organizacional, de la planeación estratégica en sí para contribuir a la eficacia de la empresa: Contribuye a la organización a lograr sus objetivos así como su visión cumpliendo su misión, suministra competitividad a la empresa, proporciona personas competitivas y motivadas, se incrementa la actualización de las personas en el trabajo a través de las capacitaciones y programas, desarrolla y mantiene la calidad de vida del colaborador, impulsa el cambio, gestiona políticas éticas para los colaboradores así como para la organización y para finalizar ayuda a la empresa a tener una mejora continua con el mejor talento.

Además, Rodríguez (2022), la productividad laboral está definida como una relación entre los bienes que son producidos por uno o más colaboradores y el trabajo realizado en la consecución de estos. Por otro lado, Robbins & Jude (2013), lo define como una forma de medir el desempeño, en la que incluye la eficiencia y eficacia del colaborador (p.27); Franco et al., (2021), indica que es una condición inicial para tener como resultado el crecimiento económico. Segura et al. (2023), indica que es la forma de evaluar cómo funciona eficazmente el ámbito laboral en la empresa. International Labour Organization (2022), resalta que es un indicador económico que hace referencia al volumen de producción enfocada a la producción por cada unidad de trabajo.

Según Robbins & Jude (2013), la productividad laboral tiene como dimensiones la eficacia que la define como consecución de metas. Asimismo, la teoría de eficacia personal de Albert Bandura indica el nivel de capacitaciones se refleja en la eficacia de las personas o colaboradores.

Según Robbins & Jude (2013), indica que la eficiencia la define como razón de salida efectiva a los insumos requeridos para lograrla. En sí la eficiencia es la forma correcta de ejecutar una acción utilizando de forma sostenible los recursos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de estudio.

##### 3.1.1. Tipo de estudio.

Covinos & Arias (2021), indica que la investigación es básica porque tuvo la atención de ordenar e interpretar información objetiva para aportar conocimiento en el presente estudio. CONCYTEC (2020), genera nuevos conocimientos, sin la intención de aplicarlos.

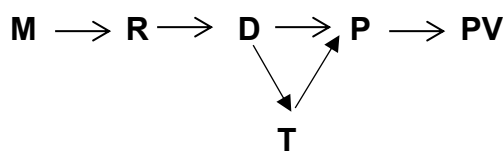
##### 3.1.2. Diseño de estudio.

Covinos & Arias (2021), esta indagación es de diseño no experimental, la muestra sometida al estudio son evaluados en su contexto natural, asimismo las variables no fueron manipuladas.

Asimismo, muestra un enfoque cuantitativo, se basa en la medida numérica en donde se analiza información para comprobar que sean verídicos, Hernández et al. (2014), y propositiva porque consiste en brindar una posible solución a un problema a deficiencias encontradas (Covino & Arias 2021)

#### Figura 2

*Esquema de diseño de exploración*



Nota, M: Muestra. R: Recolección de información o datos D: Diagnóstico  
T: Teorías, P: Propuesta. PV: Propuesta validada.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable independiente:** Gestión del talento humano.

**Definición Conceptual:** (Chiavenato 2009), es “conjunto de políticas orientadas a contratar el servicio de las personas que cumplan el perfil requerido, desarrollar sus habilidades, motivarlas y mantenerlas comprometidas la organización” (p.29)

**Definición operacional:** La variable se medirá mediante una encuesta a través de 7 dimensiones, a través de un cuestionario de 22 preguntas que se le aplicará al personal de una empresa de publicidad.

**Variable dependiente:** Productividad laboral

**Definición conceptual:** Según Robbins & Judge (2013), indica que es “una forma para medir el desenvolvimiento de los trabajadores teniendo en cuenta la eficiencia y la eficiencia” (p.27).

**Definición operacional:** La productividad laboral en una empresa de publicidad de lima se medirá mediante una encuesta a través de 2 dimensiones, eficiencia y eficacia, para ello se utilizará un cuestionario de 18 preguntas que se le aplicará a los colaboradores de la empresa de publicidad.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.**

#### **3.3.1. Población.**

Según Arias (2020), indica que población se considera a personas, equipos, infraestructura que tengan características comunes y medibles. La población a estudiar consta de 80 trabajadores de una empresa de publicidad, Lima.

**Tabla 1**

*Población de una empresa de publicidad Lima*

Situación	Cantidad
Permanente	30
Temporales	50
Total	80

*Nota.* Empresa de publicidad, Lima.

#### **3.3.2. Muestra.**

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), manifiesta que es un fragmento de la población participes del estudio. Se trabajará con 80 colaboradores.

### **3.3.3. Muestreo.**

Se realizó un muestreo Censal con la finalidad de que la investigación sea más consistente, por ello se trabajara con 80 colaboradores.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Hernández et al. (2014), lo define como personas o elementos que tiene las mismas características que conforman parte del sub conjunto de la población a estudiar. La unidad de análisis fue los colaboradores de una empresa de publicidad.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1. Técnicas.**

Santos et al. (2022), manifiestan que la encuesta es una técnica muy importante para el levantamiento de información medible para conclusiones precisas. En esta indagación se utilizó la encuesta para las variables.

### **3.4.2. Instrumentos.**

Arias (2020), indica que son interrogantes que tienen relación con las variables de estudio, son aplicadas a la muestra. En esta indagación se utilizó el cuestionario, se aplicó a 80 colaboradores de una empresa de publicidad de lima en el instrumento utilizamos la escala de Likert.

## **3.5. Procedimientos.**

Se realizo un proceso metodológico para medir las variables con el objetivo de recopilar datos de manera adecuada y sistemática, primero se elaboraron las encuestas, posteriormente fueron validados por 3 expertos en el tema luego se solicitó permiso para aplicar los cuestionarios a través de una carta emitida por la EPG, una vez obtenida el permiso, se procedió a administrar los cuestionarios de forma presencial, asimismo para sustentar su validez se aplicó la V de Aiken en la cual ambas variables obtuvieron como resultado 1, lo que significa que tiene mejor validez de contenido . Luego se recopilaron y se organizaron los datos para valorar su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, en el que se obtuvo un valor de 0.93 para ambas variables este resultado demuestra un nivel de confianza excelente, finalmente se estructuro los datos teniendo en cuenta los objetivos.

**Tabla 2***Validez de la V de Ayken en ambas variables*

<b>Variables</b>	Coeficiente	Elementos	Valor
Gestión del talento humano	V de Ayken	22	1.00
Productividad laboral	V de Ayken	18	1.00

*Nota.* Según la tabla los ítems de ambas variables tienen validez de contenido.

**Tabla 3***Alfa de Cronbach*

<b>Variables</b>	N° elementos	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	22	0.93
Productividad laboral	18	0.93

*Nota.* En la tabla se muestra que la fiabilidad las encuestas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Los datos obtenidos se describieron en el Statistical package for social sciences, se obtuvieron tablas y figuras para luego obtener resultados para analizarla y en base a criterios y los objetivos de la indagación.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Hermández-Sampieri & Mendoza (2018), para la investigación fueron considerados los trabajadores de una empresa de publicidad de Lima, en la que se les informo nuestro propósito y la confidencialidad del cuestionario, se realizó actividades de manera presencial en la que se aseguró una participación voluntaria, autónoma, la investigación se desarrolló a través de fuentes de información confiables, respetando las normas APA, y el estatuto brindado por la EPUCV, en la exploración los datos recolectados y procesados serán únicamente utilizados para la indagación respetando la confidencialidad.

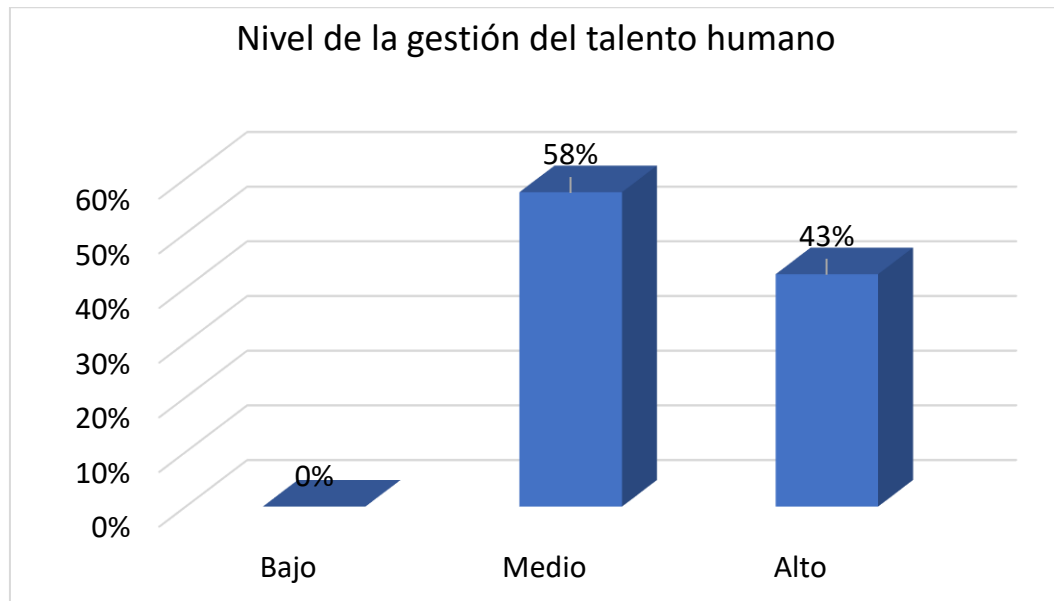


#### IV. RESULTADOS

**Objetivo específico 1:** Medir el nivel de la gestión del talento humano en una empresa de publicidad, Lima.

**Figura 3**

*Nivel de la gestión del talento humano.*

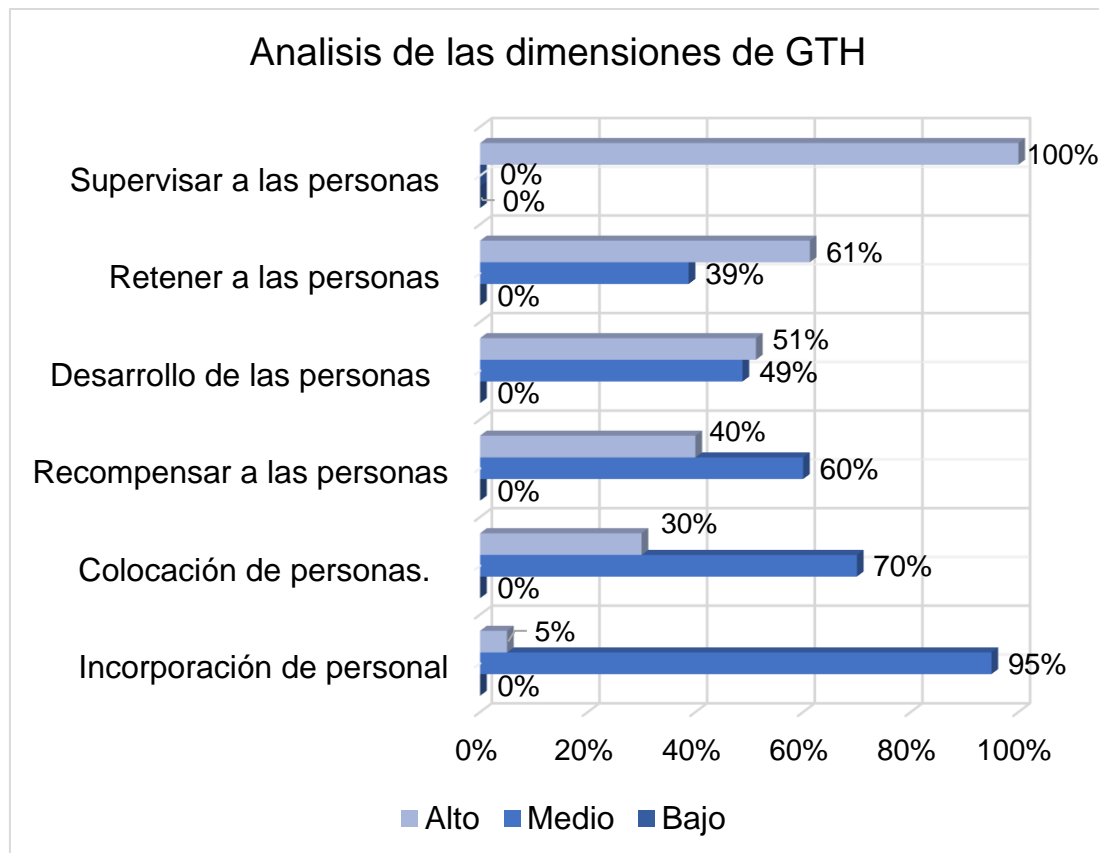


*Nota.* Encuesta realizada a los trabajadores en una empresa de publicidad, Lima.

Según resultados plasmados en la figura, concluye que el talento humano se gestiona a un nivel medio según el 58%, esto permite analizar estos resultados que en su mayor porcentaje muestra que se desarrolla en un nivel medio o está en proceso, lo que significa que no se está desarrollando de manera efectiva o descrito detalladamente no ofrece oportunidades de trabajo de manera específica, falta de capacitación objetiva, recompensa a colaboradores que sobresalen, ante esta situación se debe realizar un análisis para buscar mejoras en bien de la entidad.

**Figura 4**

*Análisis de las dimensiones de la gestión del talento.*



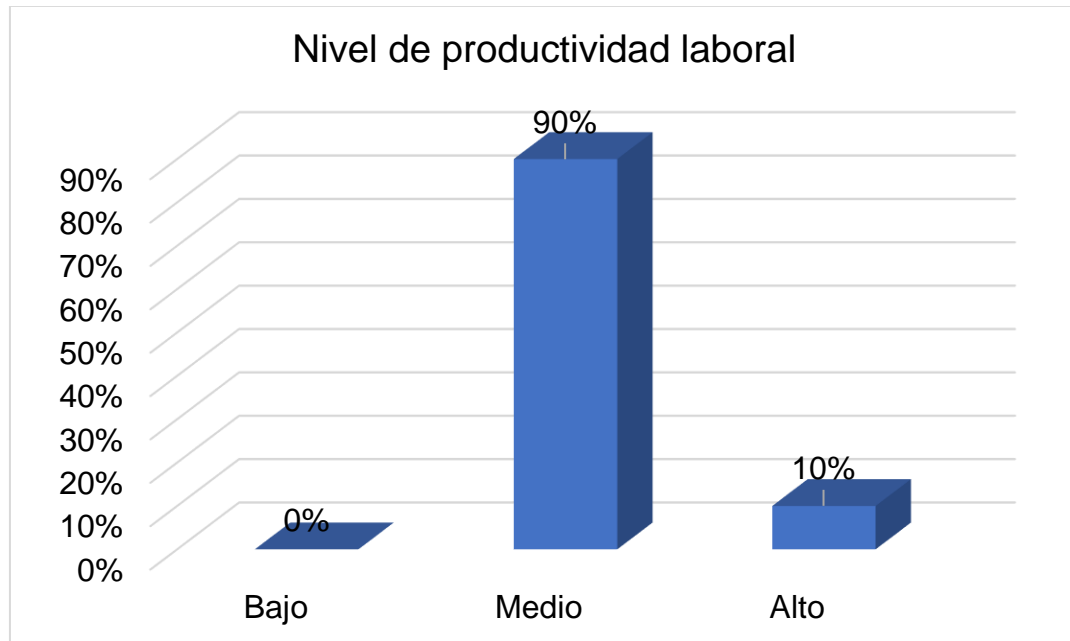
*Nota.* Encuesta realizada a los trabajadores en una empresa de publicidad, Lima.

Según los resultados las dimensiones desarrollo, retención y supervisión se gestiona en un nivel alto con un 5%; sin embargo, la dimensión incorporación de personal, colocación de personas, recompensar a las personas, retener a las personas se desarrollan en un nivel medio con un 95% lo cual es necesario proponer una gestión del talento humano.

**Objetivo específico 2:** Determinar el nivel de productividad en una empresa de publicidad, Lima.

**Figura 5**

*Nivel de producción laboral en una empresa de publicidad de Lima.*

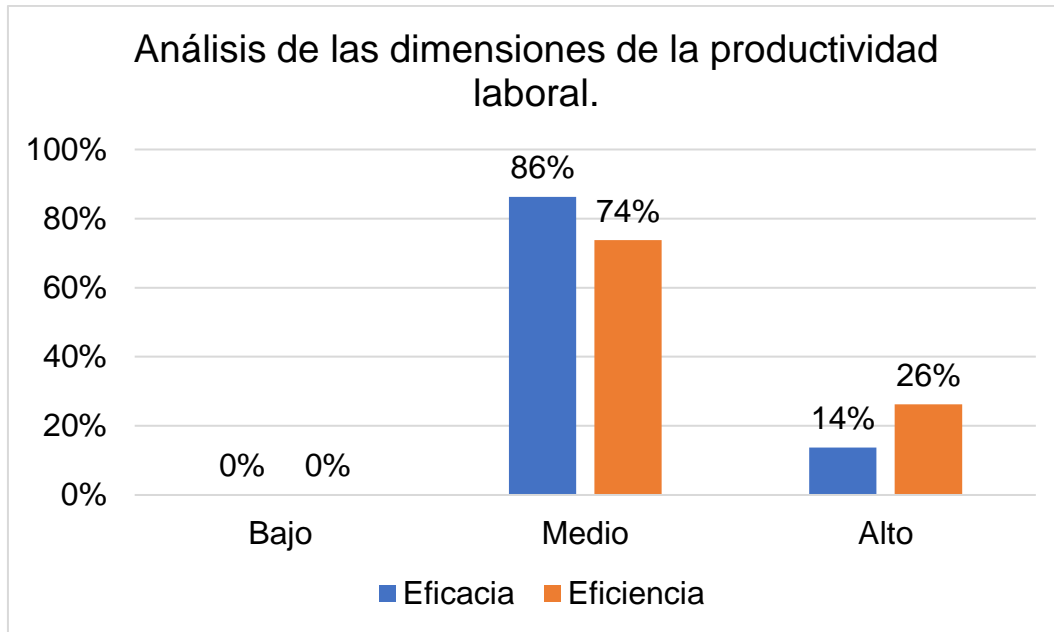


*Nota.* Encuesta realizada a los trabajadores en una empresa de publicidad, Lima.

Según los resultados en la figura muestra que el nivel de productividad laboral en la compañía de publicidad lima se desarrolla en un nivel medio, según el 90% de los colaboradores encuestados. Lo que se determina que hay falencias para mejorar la productividad.

**Figura 6**

*Análisis de las dimensiones de la productividad laboral.*



*Nota.* Encuesta realizada a los trabajadores de una empresa de publicidad, Lima.

Según los resultados mostrados en la figura, en una empresa de publicidad de Lima, se determina que la eficiencia de los colaboradores se desarrolla en un nivel medio con un 74% y la eficacia se desarrolla en un nivel medio en un 86%, lo cual muestra que la eficiencia laboral no se está desarrollando objetivamente.

**Objetivo específico 3.** Validar la propuesta según juicio de expertos.

Para desarrollar este capítulo fue necesario contar con instrumentos confiables y herramientas; la propuesta fue validada por 3 expertos en materia de investigación en la que analizaron cada criterio teniendo en cuenta el correcto desarrollo de la propuesta, esto se realizó con la finalidad de buscar mejorar las actividades de los colaboradores para que estos sean más productivos; y sea ejemplo para otras organizaciones enfocadas en el ser humano.

**Tabla 4**

*Validación de expertos.*

<b>Grado</b>	<b>Nombres de expertos</b>	<b>Decisión</b>
Maestro en MBA	Olaya León Rafael Ángel	Validado
Doctor en educación	Córdova Chirinos José William	Validado
Doctor en educación	Mirko Merino Núñez	Validado

*Nota.* En la tabla se muestra resultados de la validación de propuesta.

**Objetivo general.** Diseñar una gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima.

Las empresas, especialmente las empresas pequeñas vienen trabajando bajo un enfoque humanista, es decir generan un valor agregado para sus colaboradores, puesto que ellos son parte importante para el desarrollo de la organización; por ello una empresa de publicidad de Lima en busca de mejora continua ha visto la necesidad de diseñar una gestión del talento humano para la productividad de sus colaboradores.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación busca constatar los resultados obtenidos con los antecedentes descritos anteriormente, considerando conceptos y teorías; estuvo enfocada en elaborar una gestión del talento humano para contribuir a los procedimientos, actividades buscando incrementar los colaboradores competitivos en una empresa de publicidad para ello se desarrolló una encuesta a 80 colaboradores de una empresa de publicidad.

Anteriormente las empresas no brindaban mayor importancia a la gestión del personal, pues trabajaban bajo un modelo de orden y obediencia, actualmente un mayor número de organizaciones trabajan bajo un modelo enfocado en las personas, un modelo de realización personal, motivación, libertad y autonomía de las personas. Según Organización Internacional de Trabajo, (2018), promueve un enfoque del futuro de trabajo centrado en las personas, creando derechos para los trabajadores, realizando un dialogo social, concientizando a las organizaciones a generar valor a los colaboradores.

Haciendo énfasis a la contrastación del análisis descriptivo de acuerdo al primer objetivo específico, se obtuvo como resultado que la gestión del talento humano en la empresa de publicidad - Lima, desde la perspectiva de los colaboradores se sitúa en un nivel alto con un 43%, sin embargo, un porcentaje mayor se gestiona a un nivel medio con un 57%, esto refleja una ineficiencia en alguna actividad de la gestión de colaboradores en dicha empresa.

Esto coincide con el porcentaje de colaboradores encuestados en un estudio realizado por Caicho (2020), dicha fuente indica que la variable es media en un 54%, el autor resalta que es de gran importancia realizar una gestión efectiva del personal para direccionar a el logro de objetivos. Similar resultado también tiene Zafra (2023), en la que se obtuvo en dicha investigación que el nivel de gestión de colaboradores es medio en un 52%, esto se debe a que los investigadores describieron problemáticas similares en las empresas quienes han llegado a determinar que el nivel de la gestión del talento humano se encuentra

asociados con las actividades de la empresa. Esto se constata con Chiavenato, (2009), una buena gestión implica la forma que la organización maneja sus actividades en todo el proceso de la gestión. Por otro lado, Chicaiza et al. (2022) indica que gestionar el talento humano a un alto nivel es muy importante en las empresas porque trae beneficios tanto para los colaboradores como para la empresa. Discrepa con sus resultados de un estudio realizado por Barron (2021), en la que tuvo como resultado que la variable se desarrolla a un nivel alto en un 40%, el autor resalta que los colaboradores son parte importante para la organización y ser productivos depende mucho del valor agregado que la organización brinde a su personal. Se suma a Morgan (2019), en su estudio en la que determino que el 87% de la afinidad de los clientes a la empresa se debe a la forma en que esta trata a sus colaboradores.

De forma similar la dimensión incorporación de personas se sitúa en un nivel alto con 5% y medio con un 95%, por otro lado, Caicho (2020), en su estudio consideran a la incorporación del personal buena en un 18% una gran diferencia lo cual implica que las actividades de reclutamiento así como selección de postulantes está en proceso de mejora, estos indicadores son de gran importancia para la organización y efectuarlos de manera correcta garantiza un proceso de gestión del talento humano de alto nivel. Como lo indica Chiavenato (2009), que el reclutamiento es un conjunto de actividades para atraer candidatos calificados, mientras que la selección es el siguiente paso en el cual la organización escoge al mejor candidato para cubrir el puesto.

La colocación de personas se sitúa en un nivel medio con un 30%, esta dimensión abarca el diseño de puestos y la evaluación de desempeño, se encuentra coincidencias con un estudio de zafra (2023), en el que tiene como resultado que la dimensión se encuentra en un nivel medio con 50%, sin embargo para otro autor en su investigación la variable tiene un nivel muy bajo con un 9%, lo cual se debe a que no tenía un sistema de evaluación del personal, Acurio et al. (2020), usualmente las pymes no realizan los procesos de la GTH y uno de ellos es el desempeño laboral, estas pequeñas empresas optan por poner personas conocidas o por afinidad por lo que obvian establecer un perfil para un

puesto específico, como lo indica Chiavenato (2009), que el diseño de puestos ayuda a organizar el trabajo en base a las tareas para el puesto, lo cual es muy importante para realizar una adecuada evaluación de desempeño y esta para ver la necesidad de capacitaciones, para resaltar la importancia de seguir un proceso, cada actividad depende de otra para ser más objetiva en la gestión de los colaboradores.

Por otro lado, recompensar a las personas se sitúa a un nivel medio con un 60%, Chiavenato (2009), nos indica que el proceso para ofrecer recompensas destaca entre uno de los procesos importantes del área de recursos humanos teniendo en cuenta un enfoque moderno y ser una organización que se adapta a los cambios. Sin embargo, Balabarca (2022), en su estudio tiene un nivel bajo en recompensar y motivar a sus colaboradores en un 53%. Este porcentaje puede ser causado por las empresas que se quedaron en el tiempo, en la que todo es repetitivo, Chiavenato (2009), indica que es la remuneración fija, esta funciona como un factor higiénico que no logra motivar a los colaboradores.

El desarrollo de las personas se sitúa a un nivel alto con un 51% y un nivel medio con un 49%, esta dimensión se enfoca en capacitación, según Chiavenato (2009), los procesos de desarrollo tienen una relación estrecha con la educación, el cual es necesario brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones con la intención de ser más eficaces en lo que hacen por otro lado Robbins & Judge (2013), en la teoría de eficacia personal de Albert Bandura indica que a más capacitaciones la eficacia se incrementa en los colaboradores. Sin embargo, Acuña et al. (2020), en su investigación tuvo un nivel bajo con un 4% de colaboradores que estaban en un programa de capacitación, según la teoría de eficacia personal se deduce que haya una baja eficacia de los colaboradores, similar proporción la capacitación y la eficacia de los trabajadores de una empresa de publicidad de Lima.

Asimismo, la retención del personal, en una empresa de publicidad, Lima según los colaboradores encuestados se sitúa a un nivel medio con un 39% y un nivel alto en un 61%, todo esto abarca desde brindar una mejor calidad de vida



en el trabajo del colaborador e incluye la relación que mantiene la empresa con este, así como el ambiente de trabajo todo estos aspectos o indicadores dependen mucho para obtener un nivel alto de retención de colaboradores. Sin embargo, Monteza (2020), realizó un estudio en donde un 92% indico que no realizan acciones para retener a las personas un nivel bajo, esto se debe según Chiavenato (2009), porque las organizaciones se acercan a un modelo de orden y obediencia a ciegas, sin embargo, para poder retener a nuestros mejores colaboradores la empresa debe trabajar bajo un modelo de autodeterminación y realización personal, motivación, libertad y autonomía de las personas. Esto guarda congruencia con los resultados de Diaz et al. (2023), en su artículo obtuvo que en un 37,5% las empresas se enfocan en suscitarse entre la vida laboral y personal, un 41,3% en un ambiente agradable, el autor indica que estos indicadores son relevantes para fidelizar a los colaboradores productivos. Y finalmente llegamos a la última dimensión, supervisión de los colaboradores, la cual se sitúa en un nivel alto con un 100%, según Chiavenato (2009), nos indica que tener un alto nivel de supervisión significa que la organización acompaña, orienta y mantiene el comportamiento de sus colaboradores dentro de un límite.

De acuerdo a lo descrito anteriormente es necesario realizar actividades que ayuden a mejorar el proceso de reclutamiento de personal, así como diseño de puestos para evitar problemas en la ejecución de actividades, también las actividades para brindar incentivos por metas cumplidas a los mejores trabajadores cada año, capacitaciones cada temporada para tener en claro el objetivo que queremos lograr y sistema de información con la finalidad de aportar información al área de recursos para la fácil toma de decisiones con respecto a las funciones, datos personales y salario.

Con referencia al segundo objetivo específico 2 de la investigación el nivel de la productividad laboral publicidad – Lima según la perspectiva de sus colaboradores es de nivel alto con un 10% sin embargo se desarrolla un nivel medio con un 90%, una diferencia estos resultados muestran que es necesario realizar actividades que incrementen la productividad laboral en la organización.

Se encontró coincidencias con el estudio de Caicho (2020), en la que ha obtenido como resultado que el nivel de productividad laboral es medio con un 52%, con este resultado se ubica en un mismo nivel, pero con un porcentaje menor, lo que se deduce falencias en las actividades que ayudan a mejorar la productividad laboral; el autor indica que a mayor nivel de gestión de colaboradores mejorara el nivel de productividad laboral. Discrepa con los resultados Suysuy (2022), su investigación en el cual tuvo como resultado que el nivel de productividad de los colaboradores fue baja con un 56.9%, el autor indica que esto se debe a que los procesos de selección tienen ciertas alteraciones negativas al momento de elegir a los candidatos, no se realiza una planeación técnica, no se realiza la evaluación de desempeño por lo que no es posible identificar las necesidades de capacitación. Al igual Cuneo (2022), en su estudio obtuvo un nivel de productividad bajo en un 63%. Asimismo, Tinajeros (2021), en su estudio tiene un nivel de productividad alto en un 82%, un porcentaje contrario a los anteriores, lo cual se debe a reafirmar la importancia que tiene el trabajo en equipo. Robbbins & Jude (2013), en la teoría de la satisfacción que cuanto más satisfecho está el colaborador, son más productivos.

De la misma forma la dimensión eficacia según la perspectiva de los colaboradores encuestados esta se sitúa en un nivel alto con un 14% y en un porcentaje mayor con 86% se sitúa a un nivel medio, según sus resultados se puede deducir que los colaboradores laboran realizando un uso sostenible de recursos. Según la teoría de eficacia personal de Albert Bandura indica que a más capacitaciones se incrementa la eficacia de las personas Robbbins & Jude (2013). Sin embargo, Suysuy (2022), tiene como resultados que la productividad laboral según la percepción de los colaboradores que dicha dimensión tiene un nivel bajo en un 56,9%, nivel medio en un 24,2% y un nivel alto en un 19%, en síntesis, la eficacia muestra un mayor porcentaje en el nivel bajo lo que se deduce que las actividades para el cumplimiento de metas tienen falencias.

La dimensión eficiencia se sitúa a nivel alto con 26% y a un nivel medio con un 74%, según sus resultados se puede deducir que los colaboradores están en proceso de laborar o realzar alguna actividad en el menor tiempo y con el menor

número de recursos. Sin embargo, Suysuy (2022), en su estudio tuvo como resultado que el nivel de la eficiencia es alto en un 13.1%, medio en un 30% y baja en 56.9%, tiene un porcentaje mayor en el nivel bajo por ello el autor indica que no alcanzan las metas propuestas a causa que no tienen herramientas mínimas, tampoco los recursos idóneos para ejercer sus funciones.

Es esencial que toda organización brinde importancia a el nivel de productividad de sus colaboradores, organizar y utilizar sistemas de información para la toma de decisiones del área de recursos humanos; todo esto tiene como consecuencia que las empresas tengan empleados destacados, en el que se les facilite los recursos necesarios para lograr sus metas. La empresa de publicidad de Lima, tiene un nivel medio de productividad, puesto que tiene algunos criterios que tienen falencias, según la encuesta hay ineficacia en realizar actividades, es decir los colaboradores no se sienten identificados con la marca, también hay ineficacia en utilizar recursos, desarrollo de problemas significa que necesita capacitaciones para mejorar su desempeño y para sus nuevas funciones, la ineficiencia en ambiente laboral, la que la empresa tiene que ser más flexible y organizar actividades donde los colaboradores puedan interactuar entre ellos, generando nuevas ideas y soluciones.

## VI. CONCLUSIONES

1. La gestión de colaboradores en una empresa de publicidad, Lima se desarrolla a un nivel medio con un 58%, de acuerdo a ello se encuentra la importancia de realizar mejoras en la gestión del talento humano, esto se debe a tiene falencias en sus actividades de reclutamiento de personal, diseño de puestos, incentivos, capacitaciones y sistema de información con la finalidad de aportar a logro de sus objetivos propuestos de la entidad.
2. Se determinó que la productividad en la organización se desarrolla a un nivel medio con un 90%, es decir el personal no tiene claro la importancia del logro de las actividades a tiempo utilizando los recursos sosteniblemente, así mismo la tiene falencias en capacitaciones y ambiente laboral.
3. La propuesta Gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima, a raíz de datos estudio en campo contrastando en teorías se elaboró una propuesta, la misma que se validó mediante juicio de expertos en el tema, cada experto brindo sugerencias que permitieron cumplir con el objetivo de la investigación.
4. La Mediante los resultados se determinó diseñar una gestión del talento humano para mejorar las actividades que aporten a la mejora de la productividad de los colaboradores con la finalidad de que la empresa sea competitiva en el mercado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda al gerente de la gestión del talento humano realizar estrategias enfocadas en el reclutamiento de personal para atraer personal competitivo, diseño de puestos para ser objetivos y seguir el plan estratégico, realizar un plan de incentivos para motivar al personal, brindar capacitaciones cada temporada y tener actualizado el sistema de información de colaboradores para la toma de decisiones con el fin de aportar a logro de sus objetivos propuestos de la entidad.
2. Al gerente de la GTH se le recomienda realizar actividades para trabajar en la eficacia en realizar actividades, realizar capacitaciones en la utilizar recursos, así como el desarrollo de problemas, asimismo las actividades en la eficiencia en capacitaciones y ambiente laboral.
3. Se recomienda al gerente de RR.HH, dar seguimiento a la gestión del talento humano con la finalidad de mejorar las actividades para ser más productivos para la organización y está más competitivas.
4. A la empresa de publicidad de Lima se recomienda implementar la propuesta de gestión del talento humano las misma que debe alinearse y mostrar a los colaboradores la importancia que tienen ellos para el desarrollo del plan estratégico.

## **PROPUESTA**

### **Título de la propuesta:**

Gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores en una empresa de publicidad Lima.

### **Fundamentación teórica.**

La propuesta se fundamenta con las teorías de Chiavenato (2009) en donde indica que las empresas dependerán siempre de las personas Y Robbbins & Jude (2013) que resalta que la productividad es una forma de medir el desempeño de los colaboradores teniendo en cuenta la eficacia y la eficiencia.

### **Justificación**

El estudio se justificó en los resultados obtenidos mediante una encuesta, en la que se identificó que la gestión del talento humano y la productividad laboral se desarrollan a un nivel medio en la empresa de publicidad Lima, asimismo en los resultados se encontró falencias en el reclutamiento de personal, diseño de puestos, incentivos, capacitaciones y sistema de información limitando a la empresa cumplir con su visión.

### **Objetivo general**

Diseñar estrategias de gestión del talento humano para los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima.

### **Objetivo específico.**

- a) Identificar la problemática de la gestión del talento humano en una empresa de publicidad - Lima.
- b) Diseñar estrategias del proceso de gestión de talento humano para mejorar la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad - Lima
- c) Sintetizar la propuesta de gestión del talento humano

**Figura 7**

*Diseño de propuesta.*



## REFERENCIAS

- Acurio Armas, J. A., Álvarez Gómez, L. k., Manossalvas Gómez, L. R., & Amores Burbano, J. E. (2020). Human talent management model for the Company Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12, 93-100. <https://goo.su/ppfgsi>
- Alonso, A., & García-Muina, F. (2014). La gestión del talento: Líneas de trabajo y procesos clave. *OmniaScience*, 11. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54932957007.pdf>
- Arcentales, S. C. (2021). *Compromiso y productividad laboral en la empresa Electro Oriente S.A de Tarapoto – 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75047>
- Arias, G. J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigacion científica*. Perú: Ciencia y Sociedad. <https://goo.su/IUNAg0>
- Balabarca Medina, K. F. (2022). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa P&G solución y desarrollo S.A.C., Paita, 2022*. Paita. <https://goo.su/ylx0s9>
- Barron Viloche, E. J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en los empleados de la empresa House Bussines S.A.C., Trujillo*. Trujillo. <https://goo.su/9Hzk5>
- Bouza Ortiz, J. A., & Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano*. (I. Editores, Ed.) doi:<https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/130372>
- Caicho, V. Y. (2020). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S. Mariscal Caceres 2020*. Lima. <https://goo.su/rltZH>
- Camacho Arias , G. Y., Duran Mitma , R. E., & Luyo Enciso , A. G. (2021). *Gestion del talento humano y productividad laboral en GLM&Loseacer S.A.C. Los Olivos -Lima*. [http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7673/TE\\_SIS%20FCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7673/TE_SIS%20FCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carhuapoma, C. R. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima - 2021*. <https://goo.su/PuCCq1>
- Chiavenato. (2014). *Comportamiento Organizacional*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana. <https://goo.su/tyi08k>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos* . 5a ed.
- Chiavenato, i. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera edición ed.). Mexico: McGrawHill. <https://goo.su/Q3MirKs>



- Chicaiza Caizaguano, E., Salazar Aguilar, C., & Chávez Yépez, H. (2023). Management of human talent and job performance. Case study "Maribella Dairy". *Ciencias sociales y humanidades*. doi:10.46652/rgn.v8i35.1002
- CONCYTEC. (2020). Investigación básica. Lima. <https://goo.su/63v3Sz>
- Covinos, G. M., & Arias, G. J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Perú: Primera Edición. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Cuneo, M. J. (2022). *Gestión de recursos humanos y la productividad laboral en un hospital nivel III del Callao, año 2022*. <https://goo.su/nHfpu3m>
- De la Cruz Carrillo, w. (07 de 05 de 2017). *Tendencias de gestión de talentos en el Perú*. <https://goo.su/J8SVS>
- Diaz Dumont J.R., L. C. (2023). Human talent in the digital era: employee loyalty at universities. *Revista venezolana de Gerencia*, 347-359. doi:10.52080/rvgluz.28.e9.22
- Dubey, R. (2023). *Transformation of Indian msms (micro, small, and medium enterprises) and startups using advanced HR analytics*. India. doi:10.4018/978-1-6684-9151-5.ch005
- Ekosnegocios. (2013). Gestión del talento humano en Ecuador. *Ekos*, <https://goo.su/naryx>.
- Flores Villalpando, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. <https://elibro.net/es/lc/bibsipan/titulos/41180>: Editorial Digital UNID.
- Franco-López, J. A., Uribe-Gómez, J. A., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores claves en la evaluación de la productividad: Estudio de caso. *CEA*. <https://goo.su/e2V6A>
- Gaspar-Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(58), 318-329. doi:10.23857/pc.v6i8
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Mexico: McGrawHill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGrawHill. <https://goo.su/yslQYVg>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Producción y empleo informal en el Perú*. Cuenta Satélite de la Economía Informal 2007-2019. <https://goo.su/kjPdkw>

- International Labour Organization. (2022). Productividad laboral. *ILOSTAT*. <https://goo.su/6cXxm>
- Jaramillo, J., & Silva, Y. (2022). Human Talent Management and Academic Productivity in an Institute of Higher Education. *Revista Negotium*, 18, p. 31–48. doi:10.5281/zenodo.6724851
- Jiménez et al. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung HO. *Visión de futuro*. <https://goo.su/2VDIZ>
- Minguez, C. (2017). Soluciones tecnológicas para PIMEs. *Interepresas*. <https://goo.su/ayMzQx>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, MTP. (2020). *Demanda de ocupaciones a nivel nacional MTPE*. <https://goo.su/q0HmkU>
- Monteza, F. J. (2020). Gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral del personal del área del nuevo código procesal penal, poder judicial-Chiclaayo. 2-106. <https://goo.su/xBcZg>
- Morgan, B. (23 de Febrero de 2019). The un ignorable link between employee experience and customer experience. *Forbes*. <https://goo.su/9Y7U7>
- Orbegoso Gamboa, R. (2022). *Gestión del talento humano y el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos del hospital Belén*. Trujillo. <https://goo.su/lBnwSn>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS)*. Objetivo número 8. Trabajo decente y crecimiento económico.: <https://goo.su/QhBmqI0>
- Organización Internacional de Trabajo. (2018). *Ecologización de las empresas*. <https://goo.su/RxE6>
- Pérez, O. (2021). *PeopleNext*. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>
- Postigo, R. G. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. Lima, 2021*. <https://goo.su/QuK50d0>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico. <https://goo.su/k0iEQB>
- Rodríguez Moreno, D. C. (2022). *Impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la productividad laboral*. UPTC. <https://goo.su/oMvCZxs>
- Rodríguez Toribio, M. P. et al. (2023). Gestión del talento humano y calidad de la educación híbrida en la Educación Básica Regular peruana. *Revista de investigación*, p. 13-21. doi:10.17162/au.v13i3.1275

- Rojas Matos, J., Cespedes Reveló, R., & Bambaren Mata, L. (2021). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco. *UNAS*. <https://goo.su/EBFGg3>
- Ruiz A. (2019). Gestión del talento huano: 10 procesos claves para ser correcta. *Tecnología para los negocios*. <https://goo.su/aU8xU>
- Segura, B. P., Cruz, J. O., & Del Castillo Sagastegui, M. J. (2023). Organizational Behavior And Labor Productivity In A Gastronomic Company. *Actas de la Multiconferencia Internacional de Ingeniería, Educación y Tecnología de LACCEI*. doi:191862
- Song, M., Weiliang, T., & Zhiyang, S. (2022). *The impact of digitalization on labor productivity evolution: evidence from China*. doi:10.1108/JHTT-03-2022-0075
- Suysuy, C. E. (2022). *Politica publica del talento humano para la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad*. Lambayeque. <https://goo.su/sBzQDZ>
- Tamayo. (2014). *El proyecto de investigación*. <https://goo.su/WMnBx>
- Tinajeros, M. Y. (2021). *Trabajo en equipo y la productividad laboral de los administrativos de la Dirección Ejecutiva de Salud Ambiental, Chiclayo, 2021*. <https://goo.su/hO43g1B>
- Velastegui et al. (2022). *Human Talent Management to Increase Productivity: Case Study EQUATOROSES EQR*. doi:10.1007/978-981-99-0333-7\_5
- Vera Barbosa , A., & Blanco Ariza, A. b. (2019). Model for human talent management in service-sector smes in Barranquilla, Colombia. *Innovar*, 29(74), p.25-44. doi:10.15446/innovar.v29n74.82059
- Zafra, S. A. (2023). *Plan de gestión del talento humano para mejorar la cultura organizacional en los colaboradores de una empresa agroexportadora*. Olmos. <https://goo.su/o5JQmSx>

## ANEXOS.

### Anexo 1. Matriz de consistencia.

Problema general	Objetivo general	Variables	Población y muestra	Enfoque/ diseño	Técnica/ instrumento
¿Cuál sería la gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores en una empresa de publicidad, Lima?	Diseñar una gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores en una empresa de publicidad Lima.	Gestión del talento humano	Población: 80	Tipo: Básica  Enfoque: Cuantitativo	Técnica: encuesta  Instrumento: Cuestionario
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>				
¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en una empresa de publicidad, Lima?	Medir el nivel de la gestión del talento humano en una empresa de publicidad, Lima	Productividad laboral	Muestra: 80	Diseño: No experimental	
¿Cuál es el nivel de productividad laboral en una empresa de publicidad, Lima?	Determinar el nivel de productividad en una empresa de publicidad, Lima				
¿Cuál es la validación?	Validar la propuesta de gestión del talento humano para mejorar la productividad de los colaboradores en una empresa de publicidad, Lima.		Muestreo: Censal	Nivel: Descriptivo - Propositivo	

**Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.**

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Gestión del talento humano	Chiavenato (2009) indica que es “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas” (p.9).	La variable se medirá mediante una encuesta a través de 7 dimensiones, para ello se utilizará un cuestionario de 22 preguntas, que se le aplicará a los colaboradores de una empresa de publicidad.	Incorporación de personal	Reclutamiento Selección	<b>Instrumento:</b> Entrevista
			Colocación u organización de personas.	Orientación Modelación de trabajo Evaluación de desempeño.	
			Recompensar a las personas	Remuneración Programa de incentivos	
			Desarrollo de las personas	Capacitación	
			Retener a las personas	Relación con los empleados higiene, seguridad y calidad de vida	
			Supervisar a las personas	Base de datos y sistemas de información de recursos humanos.	
Productividad laboral	Según Robbins & Judge, (2013) indica que es una forma para medir el desempeño de los trabajadores teniendo en cuenta la eficiencia y la eficiencia.	La variable se medirá mediante una encuesta a través de 2 dimensiones, para ello se utilizará un cuestionario de 18 preguntas que se le aplicará a los colaboradores de una empresa de publicidad.	Eficacia	Realizar actividades Generar valor Utilizar recursos Comunicación Desarrollo de problemas	<b>Instrumento:</b> Encuesta  <b>Técnica:</b> Escala de Likert  Siempre (4) Casi siempre (3) A Veces (2) Casi Nunca (1) Nunca (0)
			Eficiencia	Manejo de recursos Tiempo Ambiente laboral Capacitaciones	

### Anexo 3. Cuestionario para diagnosticar la gestión del talento humano.

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre Gestión del talento humano de los Colaboradores, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad: ..... años Sexo: M  F  Nivel educativo: Ninguno  Primaria  Secundaria  Superior  Tiempo de servicios:

	1	2	3	4	5				
NU	Nunca	CN	Casi nunca	AV	A veces	CS	Casi siempre	SI	Siempre

Variables y sus dimensiones / Escala									
VARIABLE: Gestión del talento humano									
Dimensión: Incorporar a las personas									
N°	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5		
1	Reclutamiento	El proceso de reclutamiento del personal es claro y efectivo.							
2		Se divulga y ofrece oportunidades de trabajo de manera específica.							
3		La organización brinda información clara sobre el proceso de selección.							
Dimensión: Colocación de personas									
4	Orientación a las personas.	Al iniciar el vínculo laboral los objetivos organizacionales son claros							
5		Al iniciar el vínculo laboral con la organización las funciones son claras							
6	Modelación de trabajo	Los perfiles de cada puesto se basan en las necesidades de la organización.							
7		Las funciones son congruentes al perfil del puesto.							
8	Evaluación de desempeño	La retroalimentación recibida después del proceso de evaluación fortalece las habilidades							
9		Existe un programa para controlar el avance efectivo de las actividades							
Dimensión: Recompensar a las personas									
10	Remuneración	La remuneración ofrecida por la empresa satisface las necesidades de los colaboradores.							
11		La remuneración es acorde a las funciones que desempeñan los colaboradores							
12	Programa de incentivos	Se reconoce el esfuerzo que los trabajadores aportan a la empresa							
13		Se establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.							
Dimensión: Desarrollo de personas.									
14	Capacitación	Es más productivo cada vez que recibe una capacitación							
15		La empresa para la que labora invierte recursos económicos en su capacitación							
Dimensión: Retener a las personas.									
16	Relación con los empleados	Son tratados con respeto y ofrece medios para satisfacer las necesidades personales y familiares							
17		Se impulsa la comunicación, cooperación y ayuda mutua en la empresa.							
18	Higiene, seguridad y calidad de vida	La organización procura un ambiente físico confortable para los colaboradores.							
19		La organización cuenta con un plan de prevención de accidentes.							
20		La organización trabaja por cuidar su clima organizacional							
Dimensión: Supervisar a las personas.									
21	Base de datos y sistemas de información	La organización informa el tratamiento a sus datos personales y obtenidos por la gestión de personal.							
22		Reciben información y retroalimentación respecto a su propio desempeño y a su situación a la organización							

Muchas gracias por su colaboración ;

#### Anexo 4. Cuestionario para diagnosticar la productividad laboral.

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre Gestión del talento humano de los Colaboradores, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad: .....años    Sexo:    M     F     Nivel educativo: Ninguno  Primaria  Secundaria  Superior     Tiempo de servicios: .....Años

	1	2	3	4	5				
NU	Nunca	CN	Casi nunca	AV	A veces	CS	Casi siempre	SI	Siempre

Variables y sus dimensiones / Escala									
VARIABLE: Productividad laboral									
Dimensión: Eficacia									
N°	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5		
1	Realizar actividades	Se realizan actividades programadas en el tiempo establecido por la entidad.							
2		Regularmente se cumplen con todas las actividades asignadas por su empleador.							
3	Generar valor	Se realizan las actividades en el tiempo asignado, haciendo uso efectivo de los recursos.							
4		La ejecución de las funciones propicia la generación de valor							
5	Utilizar recursos	Existen capacitaciones constantes para el uso de programas tecnológicos.							
6		En la empresa hay un manejo adecuado manejo de recursos en la empresa							
7	Comunicación	Los colaboradores realizan un dialogo coloquial y respetuoso							
8		La comunicación es efectiva en el desarrollo de actividades laborales.							
9	Desarrollo de problemas	Los colaboradores prevén problemas al realizar una actividad.							
10		La resolución de los problemas es una capacidad presente.							
Dimensión: Eficiencia									
11	Manejo de recursos	La organización promueve el uso sostenible los recursos de la entidad							
12		Se reutilizan los recursos en el área de trabajo							
13	Tiempo	Las actividades son ejecutadas antes del tiempo propuesto							
14		Se utiliza la tecnología para culminar actividades antes del tiempo.							
15	Ambiente laboral	Se posee la capacidad de resolver problemas en equipo							
16		La empresa realiza actividades en las que los colaboradores puedan socializar							
17	Capacitaciones	Las capacitaciones brindadas por la entidad generan resultados positivos							
18		Los colaboradores aprovechan todas las capacitaciones para mejorar su productividad.							

Muchas gracias por su colaboración ;

## Anexo 5. Evaluación por juicio de expertos

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	<b>OLAYA LEON RAFAEL ANGEL</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría
<b>Área de formación académica:</b>	Educativa ( x ) Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario de pre y posgrado con 10 años de experiencia en universidades de las regiones de Lambayeque y Piura. Actualmente gerenciando una empresa agroindustrial en la ciudad de Chiclayo.
<b>Institución donde labora:</b>	Gerente en empresa agroindustrial de Chiclayo.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la prueba:</b>	Gestión del talento humano y productividad laboral
<b>Autora:</b>	Thalía Castro Torres
<b>Procedencia:</b>	Institución privada
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Encuesta Virtual
<b>Significación:</b>	Variable 1, Gestión del talento humano: Dimensiones (Incorporación de personal, Colocación de personas, Recompensar a las personas, Desarrollo de las personas, Retener a las personas, Supervisar a las personas). Variable 2, Productividad laboral: dimensiones (Eficacia, eficiencia).



## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Dimensión. Reclutamiento</b>														
01	El proceso de reclutamiento del personal es claro y efectivo.				X				X				X	
02	Se divulga y ofrece oportunidades de trabajo de manera específica.				X				X				X	
03	La organización brinda información clara sobre el proceso de selección.				X				X				X	
<b>Dimensión: colocación de personas</b>														
04	Al iniciar el vínculo laboral los objetivos organizacionales son claros				X				X				X	
05	Al iniciar el vínculo laboral con la organización las funciones son claras				X				X				X	
06	Los perfiles de cada puesto se basan en las necesidades de la organización.				X				X				X	
07	Las funciones son congruentes al perfil del puesto.				X				X				X	
08	La retroalimentación recibida después del proceso de evaluación fortalece las habilidades				X				X				X	
09	Existe un programa para controlar el avance efectivo de las actividades				X				X				X	
<b>Dimensión: Recompensar a las personas.</b>														

10	La remuneración ofrecida por la empresa satisface las necesidades de los colaboradores.				X				X				X
11	La remuneración es acorde a las funciones que desempeñan los colaboradores				X				X				X
12	Se reconoce el esfuerzo que los trabajadores aportan a la empresa				X				X				X
13	Se establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.				X				X				X
<b>Dimensión: Desarrollo de personas.</b>													
14	Es más productivo cada vez que recibe una capacitación				X				X				X
15	La empresa para la que labora invierte recursos económicos en su capacitación				X				X				X
<b>Dimensión: Retener a las personas.</b>													
16	Son tratados con respeto y ofrece medios para satisfacer las necesidades personales y familiares				X				X				X
17	Se impulsa la comunicación, cooperación y ayuda mutua en la empresa.				X				X				X
18	La organización procura un ambiente físico confortable para los colaboradores.				X				X				X
19	La organización cuenta con un plan de prevención de accidentes.				X				X				X
20	La organización trabaja por cuidar su clima organizacional				X				X				X
<b>Dimensión: Supervisar a las personas.</b>													
21	Se informa el tratamiento a sus datos personales y obtenidos por la gestión de personal.				X				X				X
22	Reciben información y retroalimentación respecto a su propio desempeño y a su situación a la organización				X				X				X

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

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


**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.**    **OLAYA LEON RAFAEL ANGEL**                      **DNI: 16727207**

**Especialidad del validador (a):** Magister con especialidad en administración de negocios, tributación, riesgos operacionales y de créditos, agronegocios y docente universitario de pre y posgrado con 10 años de experiencia en universidades de las regiones de Lambayeque y Piura. Estudiante de doctorado en administración con mención en gerencia de la Universidad de Piura. Actualmente gerenciando una empresa agroindustrial en la ciudad de Chiclayo.

**Chiclayo, 22 de octubre del 2023**



**FIRMA DEL EXPERTO**

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Productividad laboral.

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
<b>Dimensión. Eficacia</b>															
01	Se realizan actividades programadas en el tiempo establecido por la entidad.				X					X				X	
02	Regularmente se cumplen con todas las actividades asignadas por su empleador.				X					X				X	
03	Se realizan las actividades en el tiempo asignado, haciendo uso efectivo de los recursos.				X					X				X	
04	La ejecución de las funciones propicia la generación de valor				X					X				X	
05	Existen capacitaciones constantes para el uso de programas tecnológicos.				X					X				X	
06	En la empresa hay un manejo adecuado manejo de recursos en la empresa				X					X				X	
07	Los colaboradores realizan un dialogo coloquial y respetuoso				X					X				X	
08	La comunicación es efectiva en el desarrollo de actividades laborales.				X					X				X	
09	Los colaboradores prevén problemas al realizar una actividad.				X					X				X	
10	La resolución de los problemas es una capacidad presente.				X					X				X	
<b>Dimensión: Eficiencia.</b>															
11	La organización promueve el uso sostenible los recursos de la entidad				X					X				X	

12	Se reutilizan los recursos en el área de trabajo				X				X				X	
13	Las actividades son ejecutadas antes del tiempo propuesto				X				X				X	
14	Se utiliza la tecnología para culminar actividades antes del tiempo.				X				X				X	
15	Se posee la capacidad de resolver problemas en equipo				X				X				X	
16	La empresa realiza actividades en las que los colaboradores puedan socializar				X				X				X	
17	Las capacitaciones brindadas por la entidad generan resultados positivos				X				X				X	
18	Los colaboradores aprovechan todas las capacitaciones para mejorar su productividad.				X				X				X	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**  
 Apellidos y nombres del juez validador.    **OLAYA LEON RAFAEL ANGEL**      **DNI: 16727207**

**Especialidad del validador (a):** Magister con especialidad en administración de negocios, tributación, riesgos operacionales y de créditos, agronegocios y docente universitario de pre y posgrado con 10 años de experiencia en universidades de las regiones de Lambayeque y Piura. Estudiante de doctorado en administración con mención en gerencia de la Universidad de Piura. Actualmente gerenciando una empresa agroindustrial en la ciudad de Chiclayo.

**Chiclayo, 22 de octubre del 2023**

  
 \_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EXPERTO**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos:	<b>OLAYA LEON</b>
Nombres:	<b>RAFAEL ANGEL</b>
Tipo de Documento de Identidad:	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad:	<b>16727207</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre:	<b>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ</b>
Rector:	<b>GUZMAN BARRON SOBREVILLA, LUIS DAVID</b>
Secretario General:	<b>ORTIZ CABALLERO, RENE ELMER MARTIN</b>
Decano:	<b>BLONDET SAAVEDRA, JORGE MARCIAL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico:	<b>MAESTRO</b>
Denominación:	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS</b>
Fecha de Expedición:	<b>28/02/2007</b>
Resolución/Acta:	
Diploma:	
Fecha Matriculación:	<b>Sin información (*****)</b>
Fecha Egreso:	<b>Sin información (*****)</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
**18 de Diciembre de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001610181

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 18/12/2023 20:52:22-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	DR. JOSÉ WILLIAM CÓRDOVA CHIRINOS
<b>Grado profesional:</b>	Doctor
<b>Área de formación académica:</b>	Educativa ( x ) Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Doctor y magister en educación Licenciado en administración Investigador Renacyt, nivel VI Diplomado en investigación científica Diplomado en gestión de recursos humanos Gerente general de empresa Nacoli Jefe de seguridad y salud ocupacional
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad privada
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la prueba:</b>	Gestión del talento humano y productividad laboral
<b>Autora:</b>	Thalía Castro Torres
<b>Procedencia:</b>	Institución privada
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Encuesta Virtual
<b>Significación:</b>	Variable 1, Gestión del talento humano: Dimensiones (Incorporación de personal, Colocación de personas, Recompensar a las personas, Desarrollo de las personas, Retener a las personas, Supervisar a las personas). Variable 2, Productividad laboral: dimensiones (Eficacia, eficiencia).

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
<b>Dimensión. Reclutamiento</b>															
01	El proceso de reclutamiento del personal es claro y efectivo.				X					X				X	
02	Se divulga y ofrece oportunidades de trabajo de manera específica.				X					X				X	
03	La organización brinda información clara sobre el proceso de selección.				X					X				X	
<b>Dimensión: colocación de personas</b>															
04	Al iniciar el vínculo laboral los objetivos organizacionales son claros				X					X				X	
05	Al iniciar el vínculo laboral con la organización las funciones son claras				X					X				X	
06	Los perfiles de cada puesto se basan en las necesidades de la organización.				X					X				X	
07	Las funciones son congruentes al perfil del puesto.				X					X				X	
08	La retroalimentación recibida después del proceso de evaluación fortalece las habilidades				X					X				X	
09	Existe un programa para controlar el avance efectivo de las actividades				X					X				X	
<b>Dimensión: Recompensar a las personas</b>															

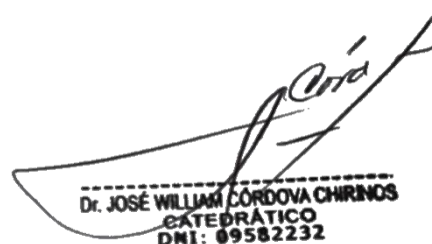


10	La remuneración ofrecida por la empresa satisface las necesidades de los colaboradores.				X				X				X
11	La remuneración es acorde a las funciones que desempeñan los colaboradores				X				X				X
12	Se reconoce el esfuerzo que los trabajadores aportan a la empresa				X				X				X
13	Se establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.				X				X				X
<b>Dimensión: Desarrollo de personas.</b>													
14	Es más productivo cada vez que recibe una capacitación				X				X				X
15	La empresa para la que labora invierte recursos económicos en su capacitación				X				X				X
<b>Dimensión: Retener a las personas.</b>													
16	Son tratados con respeto y ofrece medios para satisfacer las necesidades personales y familiares				X				X				X
17	Se impulsa la comunicación, cooperación y ayuda mutua en la empresa.				X				X				X
18	La organización procura un ambiente físico confortable para los colaboradores.				X				X				X
19	La organización cuenta con un plan de prevención de accidentes.				X				X				X
20	La organización trabaja por cuidar su clima organizacional				X				X				X
<b>Dimensión: Supervisar a las personas.</b>													
21	Se informa el tratamiento a sus datos personales y obtenidos por la gestión de personal.				X				X				X
22	Reciben información y retroalimentación respecto a su propio desempeño y a su situación a la organización				X				X				X

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_  
 Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ x ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**  
 Apellidos y nombres del juez validador.      **Dr. José William Córdova Chirinos DNI: 09582232**  
 Especialidad del validador (a):      **Administración**



Dr. JOSÉ WILLIAM CÓRDOVA CHIRINOS  
 CATEDRÁTICO  
 DNI: 09582232

Chiclayo, 22 de octubre de 2023

<sup>1</sup>**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Productividad laboral.

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
<b>Dimensión. Eficacia</b>															
01	Se realizan actividades programadas en el tiempo establecido por la entidad.				X					X				X	
02	Regularmente se cumplen con todas las actividades asignadas por su empleador.				X					X				X	
03	Se realizan las actividades en el tiempo asignado, haciendo uso efectivo de los recursos.				X					X				X	
04	La ejecución de las funciones propicia la generación de valor				X					X				X	
05	Existen capacitaciones constantes para el uso de programas tecnológicos.				X					X				X	
06	En la empresa hay un manejo adecuado manejo de recursos en la empresa				X					X				X	
07	Los colaboradores realizan un dialogo coloquial y respetuoso				X					X				X	
08	La comunicación es efectiva en el desarrollo de actividades laborales.				X					X				X	
09	Los colaboradores prevén problemas al realizar una actividad.				X					X				X	
10	La resolución de los problemas es una capacidad presente.				X					X				X	
<b>Dimensión: Eficiencia.</b>															
11	La organización promueve el uso sostenible los recursos de la entidad				X					X				X	

12	Se reutilizan los recursos en el área de trabajo				X					X				X
13	Las actividades son ejecutadas antes del tiempo propuesto				X					X				X
14	Se utiliza la tecnología para culminar actividades antes del tiempo.				X					X				X
15	Se posee la capacidad de resolver problemas en equipo				X					X				X
16	La empresa realiza actividades en las que los colaboradores puedan socializar				X					X				X
17	Las capacitaciones brindadas por la entidad generan resultados positivos				X					X				X
18	Los colaboradores aprovechan todas las capacitaciones para mejorar su productividad.				X					X				X

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador.                      **Dr. José William Córdova Chirinos DNI: 09582232**

Especialidad del validador (a):                      **Administración**

Dr. JOSÉ WILLIAM CÓRDOVA CHIRINOS  
CATEDRÁTICO  
DNI: 09582232

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Chiclayo, 22 de octubre mayo de 2023



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>CORDOVA CHIRINOS</b>
Nombres	<b>JOSE WILLIAM</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>09582232</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTOR EN EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>22/11/16</b>
Resolución/Acta	<b>0061-2016-UCV</b>
Diploma	<b>UCV42930</b>
Fecha Matricula	<b>11/03/2014</b>
Fecha Egreso	<b>31/12/2015</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001610231



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 18/12/2023 21:34:16-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	DR. Merino Núñez Mirko
<b>Grado profesional:</b>	Doctor
<b>Área de formación académica:</b>	Educativa ( x ) Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Decano regional – CORLAND Lambayeque. Investigador CONCYTEC RENACYT CODIGO: P0052336 Nivel: VI Doctor en administración de educación Magister en administración- UNMSM Especialización en planes de negocio – Universidad del pacifico Licenciado en administración UNPRG Consultor de empresas públicas y privadas Director de la escuela de administración USS.
<b>Institución donde labora:</b>	Decano regional - CORLAD Lambayeque.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la prueba:</b>	Gestión del talento humano y productividad laboral
<b>Autora:</b>	Thalía Castro Torres
<b>Procedencia:</b>	Institución privada
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Encuesta Virtual
<b>Significación:</b>	Variable 1, Gestión del talento humano: Dimensiones (Incorporación de personal, Colocación de personas, Recompensar a las personas, Desarrollo de las personas, Retener a las personas, Supervisar a las personas). Variable 2, Productividad laboral: dimensiones (Eficacia, eficiencia).

**MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

## Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / Items	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Dimensión: Reclutamiento</b>														
01	El proceso de reclutamiento del personal es claro y efectivo.				✓				✓					✓
02	Se divulga y ofrece oportunidades de trabajo de manera específica.				✓				✓					✓
03	La organización brinda información clara sobre el proceso de selección.				✓				✓					✓
<b>Dimensión: colocación de personas</b>														
04	Al iniciar el vínculo laboral los objetivos organizacionales son claros				✓				✓					✓
05	Al iniciar el vínculo laboral con la organización las funciones son claras				✓				✓					✓
06	Los perfiles de cada puesto se basan en las necesidades de la organización.				✓				✓					✓
07	Las funciones son congruentes al perfil del puesto.				✓				✓					✓
08	La retroalimentación recibida después del proceso de evaluación fortalece las habilidades				✓				✓					✓
09	Existe un programa para controlar el avance efectivo de las actividades				✓				✓					✓
<b>Dimensión: Recompensar a las personas</b>														
10	La remuneración ofrecida por la empresa satisface las necesidades de los colaboradores.				✓				✓					✓
11	La remuneración es acorde a las funciones que desempeñan los colaboradores				✓				✓					✓
12	Se reconoce el esfuerzo que los trabajadores aportan a la empresa				✓				✓					✓
13	Se establece bonificaciones por cumplimiento de objetivos.				✓				✓					✓
<b>Dimensión: Desarrollo de personas.</b>														
14	Es más productivo cada vez que recibe una capacitación				✓				✓					✓
15	La empresa para la que labora invierte recursos económicos en su capacitación				✓				✓					✓
<b>Dimensión: Retener a las personas.</b>														
16	Son tratados con respeto y ofrece medios para satisfacer las necesidades personales y familiares				✓				✓					✓
17	Se impulsa la comunicación, cooperación y ayuda mutua en la empresa.				✓				✓					✓
18	La organización procura un ambiente físico confortable para los colaboradores.				✓				✓					✓
19	La organización cuenta con un plan de prevención de accidentes.				✓				✓					✓
20	La organización trabaja por cuidar su clima organizacional				✓				✓					✓
<b>Dimensión: Supervisar a las personas.</b>														
21	Se informa el tratamiento a sus datos personales y obtenidos por la gestión de personal.				✓				✓					✓
22	Reciben información y retroalimentación respecto a su propio desempeño y a su situación a la organización				✓				✓					✓

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable       Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador.

..... DR. MIRKO MERINO HERNÁNDEZ ..... DNI: ..... 16716799 .....

Especialidad del validador (a):

..... ADMINISTRACION .....

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Chiclayo, ...30... de octubre de 2023

  
 DNI: 16716799



MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Productividad laboral.

N°	DIMENSIONES / Ítems	Claridad <sup>1</sup>				Coherencia <sup>2</sup>				Relevancia <sup>3</sup>				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>Dimensión: Eficacia</b>														
01	Se realizan actividades programadas en el tiempo establecido por la entidad.				✓				✓				✓	
02	Regularmente se cumplen con todas las actividades asignadas por su empleador.				✓				✓				✓	
03	Se realizan las actividades en el tiempo asignado, haciendo uso efectivo de los recursos.				✓				✓				✓	
04	La ejecución de las funciones propicia la generación de valor				✓				✓				✓	
05	Existen capacitaciones constantes para el uso de programas tecnológicos.				✓				✓				✓	
06	En la empresa hay un adecuado manejo de recursos en la empresa				✓				✓				✓	
07	Los colaboradores realizan un dialogo coloquial y respetuoso				✓				✓				✓	
08	La comunicación es efectiva en el desarrollo de actividades laborales.				✓				✓				✓	
09	Los colaboradores previenen problemas al realizar una actividad.				✓				✓				✓	
10	La resolución de los problemas es una capacidad presente.				✓				✓				✓	
<b>Dimensión: Eficiencia.</b>														
11	La organización promueve el uso sostenible los recursos de la entidad				✓				✓				✓	
12	Se reutilizan los recursos en el área de trabajo				✓				✓				✓	
13	Las actividades son ejecutadas antes del tiempo propuesto				✓				✓				✓	
14	Se utiliza la tecnología para culminar actividades antes del tiempo.				✓				✓				✓	
15	Se posee la capacidad de resolver problemas en equipo				✓				✓				✓	
16	La empresa realiza actividades en las que los colaboradores puedan socializar				✓				✓				✓	
17	Las capacitaciones brindadas por la entidad generan resultados positivos				✓				✓				✓	
18	Los colaboradores aprovechan todas las capacitaciones para mejorar su productividad.				✓				✓				✓	

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador.

DR. MURDO MENDOZA NAVE    DNI: 4.676.795

Especialidad del validador (a):

ADMINISTRACION

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.  
<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.  
<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 DNI: 167167919

Chiclayo, 30 de octubre de 2023



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>MERINO NUÑEZ</b>
Nombres	<b>MIRKO</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>16716799</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLE JO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>06/05/17</b>
Resolución/Acta	<b>0110-2017-UCV</b>
Diploma	<b>052-009258</b>
Fecha Matricula	<b>15/08/2010</b>
Fecha Egreso	<b>30/07/2012</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001610242



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 18/12/2023 21:45:21-0500

**ROLANDO RUIZ LLANTACE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## **Anexo 6. Propuesta.**

### **1. Título de la propuesta.**

Gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores en una empresa de publicidad de Lima.

### **2. Descripción de la propuesta**

#### **2.1. Tipo de propuesta a realizar**

Es una propuesta de mejora.

### **3. Fundamentación teórica.**

La propuesta se fundamenta con las teorías de Chiavenato (2009) en donde indica que las empresas dependerán siempre de las personas Robbins & Jude (2013) que resalta que la productividad es una forma de medir el desempeño de los colaboradores teniendo en cuenta la eficacia y la eficiencia.

La propuesta tiene el objetivo de diseñar una gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima, el diseño de la gestión del talento humano tiene 6 procesos como la incorporación, colocación, recompensar, desarrollar, retener y supervisar personas, que se analizan para verificar los resultados obtenidos a través de una encuesta con la intención de ver las actividades que carecen de una buena gestión con la finalidad de proponer una gestión que mejore estos procesos y por ende tener un personal productivo en la empresa.

### **4. Justificación**

El estudio se justificó en los resultados obtenidos mediante una encuesta, en la que se identificó que la gestión del talento humano y la productividad laboral se desarrollan a un nivel medio en la empresa de publicidad Lima, asimismo en los resultados se encontró falencias en el reclutamiento de personal, diseño de puestos, incentivos, capacitaciones y sistema de información limitando a la empresa cumplir con su visión.

### **5. Objetivos**

#### **5.1. Objetivo general**

Diseñar una gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima.

## 5.2. Objetivo específico

- a) Identificar la problemática de la gestión del talento humano en una empresa de publicidad - Lima.
- b) Diseñar estrategias del proceso de gestión de talento humano para mejorar la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad - Lima
- c) Sintetizar la propuesta de gestión del talento humano

## 6. Visión y misión

### 6.1. Visión

Ser una empresa de publicidad reconocida a nivel nacional por la calidad en sus servicios y sus buenas prácticas sociales y ambientales.

### 6.2. Misión

Somos una empresa de publicidad interior y exterior que ofrece soluciones prácticas y creativas en la gestión de medios publicitarios.

## 7. Metas por cada etapa

- a) **Incorporación:** Mejorar las actividades de incorporación nivel alto en un 80% en 6 meses.
- b) **Colocación:** Incrementar el nivel de colocación en un 80% en 6 meses.
- c) **Recompensar:** Contar con personal motivado, que se identifique con la marca en un 80% durante 6 meses.
- d) **Desarrollar:** Tener personal competitivo, con una alta capacidad de desarrollo de problemas, capacitación cada temporada por área.
- e) **Retener:** Bajar la rotación de personal en un 100% en un plazo de 6 meses
- f) **Supervisar personas:** Actualizar base de datos de personal en un 100% en un mes.

## 8. FODA y matriz FODA

	Fortalezas	Debilidades
<b>Factores internos</b>	Buen ambiente laboral Mantiene relación con el empleado Promueve el desarrollo de personal	Falencias en la productividad laboral Personal temporal desmotivado Rotación de personal Deficiencias en el reclutamiento y selección de personal
<b>Factores externos</b>		
Oportunidades	(FO)	(DO)
Programa de ayuda al empleado Ambiente físico laboral favorable Conocimiento de nuevos sistemas y tecnología Beneficio para personal permanente	Reformular programa de ayuda al empleado Capacitación de personal cada 3 meses por área y cada 6 meses general	Métodos de reclutamiento y selección Retroalimentación de MOF, misión, visión y objetivos de la empresa.
Amenazas	(FA)	(DA)
Competencia con mayor beneficio Inestabilidad política, económica Cambio de leyes	Línea de carrera Convenios con instituciones para capacitaciones y beneficios profesionales	Establecer un programa de incentivos por logro personal y por cada área Plaza para personal temporal destacado.

Nota. FODA, Matriz FODA.

## 9. Estrategias

### 7.1. Fundamentos estratégicos del diseño de la propuesta.

Ord	Etapa	Actividades	Objetivos	Problemática existente	Estrategias	Beneficios
1	Incorporar personas	Reclutamiento Selección	Mejorar las actividades de reclutamiento y selección	Tiene un nivel medio en un 95% y alto en un 5%, no obstante, tiene falencias sus actividades de reclutamiento y selección.	Técnicas de reclutamiento y selección de personal	Atraer y reclutar personas competitivas.
2	Colocación de personas	Orientación Diseño de trabajo Evaluación / desempeño	Proponer actividades para mejorar el nivel de colocación de personas	Tiene un nivel medio en un 70% y alto en un 30%, lo cual significa que no están establecidas todas las actividades de colocación de persona	Programas de orientación y evaluación de desempeño	Tener colaboradores comprometidos con la marca, Cultura
3	Recompensar personas	Remuneración Incentivos	Proponer un programa de incentivos	Tiene un nivel medio en un 60% y alto en un 40%, tiene la remuneración establecida, sin embargo, no cuenta con un programa de incentivos.	Sistema de remuneración y programa de incentivos	Mayor productividad
4	Desarrollo de personas	Capacitación	Establecer un cronograma para realizar capacitaciones.	Tiene un nivel medio en un 49% y alto en un 51%, existe un programa de capacitación, sin embargo, no se realizan según lo establecido.	Programa de capacitación	Colaboradores competitivos, capacitados
5	Retener personas	Higiene, seguridad Y calidad de vida	Establecer un programa de ayuda al empleado actualizada.	Tiene un nivel medio en un 39% y alto en un 61%, un mayor porcentaje alto sin embargo tiene ineficiencias en programa de ayuda al empleado.	Programa de ayuda al empleado	Mejorar cultura de empresa
6	Supervisión de personas	Base de datos Sistemas de información	Proponer nuevos métodos de supervisión de personas.	Tiene un nivel alto en un 100%, distinto de los anteriores procesos, pero es necesario seguir mejorando para cumplir con el plan estratégico	Sistema de información y supervisión	Facilidad de toma de decisiones.

## 10. Tácticas

Ord.	Estrategias	Tácticas
1	Técnicas de reclutamiento y selección de personal	Establecer técnicas de reclutamiento para atraer personas competitivas, así como la selección de personal para reducir costos volviendo a realizar el proceso, incrementar productividad.
2	Programas de orientación y evaluación de desempeño	Realizar un programa de orientación para los colaboradores donde tengan en claro el MOF, la cultura organizacional y resaltar el objetivo, misión y visión de la empresa. Realizar una evaluación de desempeño para realizar capacitaciones objetivas.
3	Sistema de remuneración y programa de incentivos	Establecer sistema de remuneración fijas y flexivas para motivar a los colaboradores a mejorar su productividad. Reconocer a las áreas que lograron objetivos a través de cupones y a los mejores colaboradores para motivarlos a seguir mejorando.
4	Programa de desarrollo de habilidades, capacitación	Capacitar a los colaboradores para mejorar su capacidad de solución de problemas. Retroalimentar a los colaboradores que tienen inconvenientes para mejorar la productividad.
5	Programa de ayuda al empleado	Generar valor agregado al colaborador con la finalidad de mejorar el ambiente laboral y tener colaboradores identificados con la marca.
6	Sistema de información y supervisión	Actualizar el sistema de información para la fácil toma de decisiones en cuanto al personal.

## 11. Resultados concretos que se espera alcanzar.

- Establecer un proceso de reclutamiento de personal en un 100% en 6 meses.
- Realizar un programa de incentivos para el 2024 en un 80%
- Establecer un programa de capacitaciones objetivas cada temporada
- Mejorar la productividad de los colaboradores en un 90% para mediados del 2024.

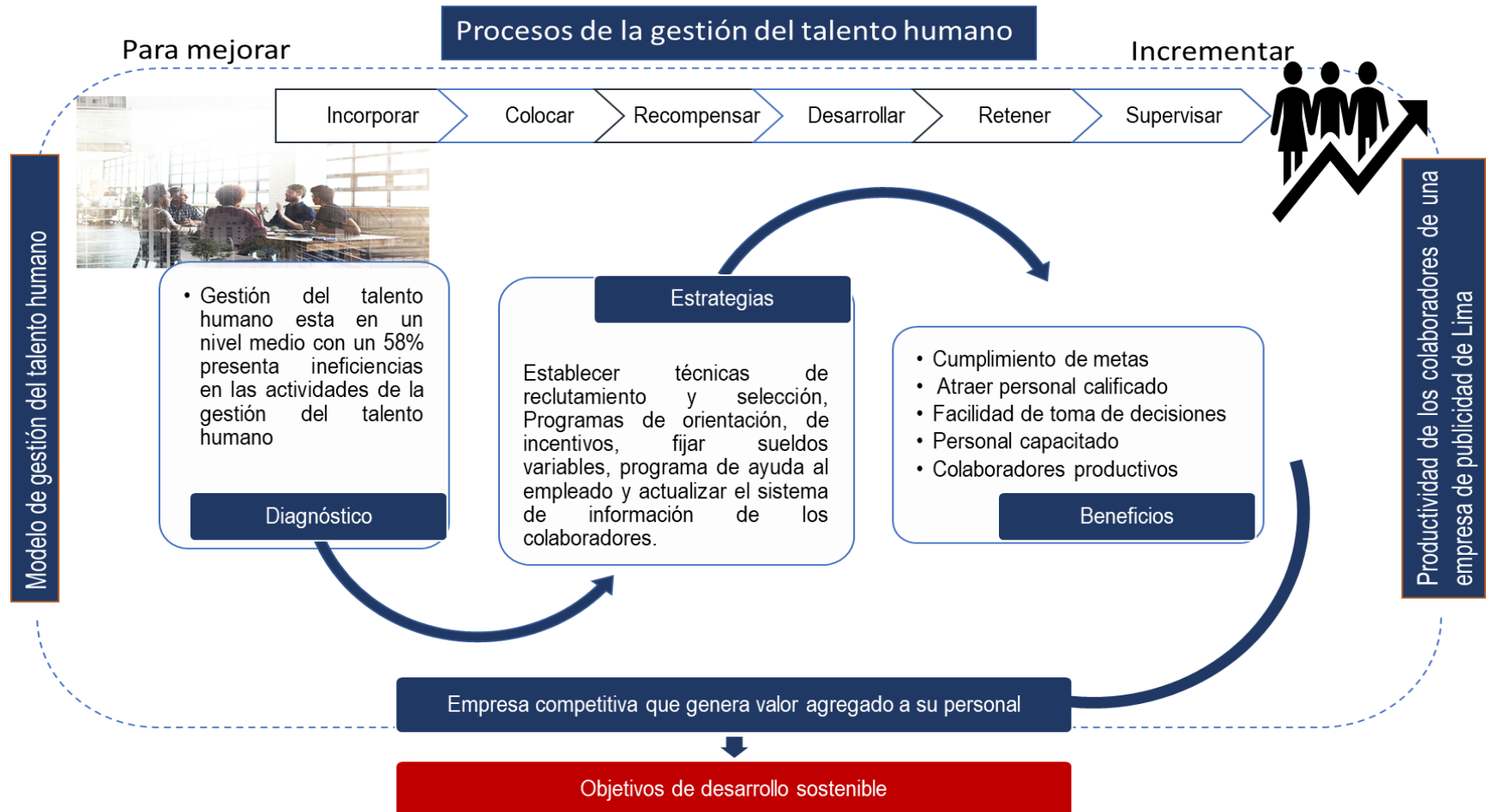
## **12. Desarrollo de la propuesta**

### **12.1. Tema central del cual trata el proyecto de propuesta.**

La propuesta tiene como objetivo diseñar una gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima, en la que se ha trabajado de acuerdo a sus dimensiones para determinar la ineficiencia en sus actividades para proponer estrategias como técnicas de reclutamiento y selección de personal, programas de orientación y evaluación de desempeño, sistema de remuneración y programa de incentivos, programa de desarrollo de habilidades, programa de ayuda al empleado, sistema de información y supervisión con la finalidad de cumplir con los objetivos y metas propuestos en mejora de la gestión de recursos humanos.



### 13. Síntesis grafica de la propuesta.



#### 14. Cronograma de implementación.

N°	Problemas	Estrategias	Actividades	Año 1											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Tiene un nivel medio en un 95% y alto en un 5%, no obstante, tiene falencias sus actividades de reclutamiento y selección.	Técnicas de reclutamiento y selección de personal	<p><b>Reclutamiento de personal</b>                      Formular perfil para según la necesidad de la empresa                      Publicar convocatorias en las diferentes apps y web de la institución                      Verificar sistema de información de GTH                      Verificar sistema de datos y solicitar referencias internas de personal.</p> <p><b>Selección de personal</b>                      Entregar C.V registrados                      Contacto por teléfono                      Entrevista de postulantes a través zoom para evaluar para potencial                      Evaluación de postulante a través de su C.V, entrevista bajo y criterios de la necesidad de la empresa.                      Evaluación de psicológico y conocimientos para el puesto que lo requiera</p>												
2	Tiene un nivel medio en un 70% y alto en un 30%, lo cual significa que no están establecidas todas las actividades de colocación de persona	Programas de orientación y evaluación de desempeño	<p>Se le envía a su correo un afiche donde este la información de empresa como sus departamentos, sus objetivos estratégicos y competencias del área                      Charlas de inducción sobre MOF y cultura organizacional y al finalizar presentación de los colaboradores.                      Presentar a su jefe para que tenga una orientación más objetiva y personalizada en base a sus funciones.</p> <p>Definir criterios para evaluación de personal como las actitudes básicas y estratégicas, así como el Cumplimiento de tareas                      Las evaluaciones se realizarán por área cada 3 meses y general cada año de acuerdo a los resultados se realizará una retroalimentación para mantener un nivel alto de productividad con actividades de sociabilizar</p>												
3	Tiene un nivel medio en un 60% y alto en un 40%, tiene la	Sistema de remuneración y programa de incentivos	<p>El tipo de remuneraciones son fijas.                      Se recomienda cambiar a remuneraciones variables para el área de ventas.</p> <p><b>Se propone.</b>  <b>Área de Administración.</b>                      Bono por un porcentaje mayor de crecimiento económico</p>												

	remuneración establecida, sin embargo, no cuenta con un programa de incentivos.		<p>Bono por atraer nuevos clientes</p> <p><b>Área de ventas.</b> Bono por superar el número de ventas establecidas. Bono por alianzas estratégicas para ventas</p> <p><b>Área de Operaciones</b> Bono por alcanzar metas establecidas en las tareas. Bono por trabajar fuera de horario laboral</p> <p><b>Área de diseño</b> Bono por logro de metas mensuales Bono por trabajar fuera de horario laboral</p>															
4	Tiene un nivel medio en un 49% y alto en un 51%, existe un programa de capacitación, sin embargo, no se realizan según lo establecido.	Programa de desarrollo de habilidades Capacitaciones	<p><b>Retroalimentación por cada área.</b> El encargado de área debe elaborar una retroalimentación para los colaboradores y junto a ello recordarles la misión, visión, objetivos de la organización, así como el plan para cumplirlos y resaltar sus funciones cada fin de mes con la finalidad de mejorar resultados.</p> <p><b>Grupo de retroalimentación.</b> Se realiza una nueva retroalimentación al personal que presente dificultades para empezar el siguiente mes.</p> <p><b>Alianzas con instituciones para charlas gratuitas sobre:</b> Liderazgo emocional Comunicación efectiva Inteligencia emocional Trabajo en equipo Cada año realizar actividades para recordarles a los colaboradores la importancia de las charlas mediante dinámicas.</p>															
5	Tiene un nivel medio en un 39% y alto en un 61%, un mayor porcentaje alto	Programa de ayuda al empleado	<p><b>Higiene y seguridad laboral</b> Se propone implementar un área de ayuda al colaborador, así como alianzas para obtener charlas de salud mental y estrés laboral. Servicio de control y seguimiento por afectación personal provocada por incomodidades en el trabajo</p> <p><b>Calidad de vida</b></p>															

	sin embargo tiene ineficiencias en programa de ayuda al empleado.		Saludo por su cumpleaños mediante correo y presente en oficina a Actividades integradoras cada año Convenios de especialización. <b>Relación con el colaborador .</b> Se propone solución directa entre colaborador y gerencia evitando demoras en documentación y esperas.																
6	Tiene un nivel alto en un 100%, distinto de los anteriores procesos, pero es necesario seguir mejorando para cumplir con el plan estratégico	Actualizar sistema de información	Registrar datos personales y profesionales. Tener actualizada sistema de información.																

## 15. Estudio financiero

### 15.1. Recursos

### 15.2. Presupuesto.

Ord.	Descripción	Parcial S/
1	-Plantear estrategias de técnicas de reclutamiento (anuncios web, especialista)	500
	-Plantear técnicas de selección de personal (Inducción al responsable más material)	550
	Plantear programas de orientación y evaluación de desempeño	1200
	Determinar programas de retención de personal	1000
	Plantear programa capacitación y de desarrollo de habilidades (especialista, recursos)	1000
	Programa de ayuda al empelado	400
	Sistema de información actualizado. (cuadro de mando integral)	250
	Total	4900

### 15.3. Fuentes de financiamiento.

Entidad financiadora	Monto	Porcentaje
Empresa de publicidad Lima	S/ 4900	100%

La propuesta será financiada por la misma empresa, se requerirá un presupuesto de s/. 4900.

## Anexo 7. Validación de propuesta.

### I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional: Mg. Olaya León Rafael Ángel

De acuerdo a la investigación realizada “Gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima”, se plantea la siguiente propuesta denominada: “Diseñar una gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima”. Por lo tanto, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 1.1. Datos generales del experto encuestado:

1.1.1. Especialidad: Magister en administración estratégica de empresas.

1.1.2. Grado académico: Maestro

#### 1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted			X
Su propia experiencia			X
Trabajos de autores nacionales			X
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			X
Su intuición			X

### II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombres y apellidos del experto	Olaya León Rafael Ángel
---------------------------------	-------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el “ Diseño de gestión del talento humano para la productividad de una empresa de publicidad de lima”.

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: Gestión del talento humano y productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

### 2.1. Aspectos generales

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Secciones que comprende					X
3	Nombre de estas secciones					X
4	Elementos de cada una de sus secciones					X
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					x

### 2.2. Contenido


N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Coherencia entre el título y la propuesta					X
3	Guarda relación el programa con el objetivo general					X
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos					X
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar					X
6	El tema tiene relación con la propuesta					x
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta					X
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura					X
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio					X
10	La propuesta está insertada en la investigación					X
11	La propuesta cumple con los requisitos					X

### 2.3. Valoración integral de la propuesta

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia					X
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación					X

3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación					X
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					X
5	Consistencia					X
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado					X
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta					X
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros					X

Chiclayo, 20 de diciembre del 2023




---

Firma del experto

16727207





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>OLAYA LEON</b>
Nombres	<b>RAFAEL ANGEL</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>16727207</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ</b>
Rector	<b>GUZMAN BARRON SOBREVILLA, LUIS DAVID</b>
Secretario General	<b>ORTIZ CABALLERO, RENE ELMER MARTIN</b>
Decano	<b>BLONDET SAAVEDRA, JORGE MARCIAL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS</b>
Fecha de Expedición	<b>28/02/2007</b>
Resolución/Acta	
Diploma	
Fecha Matricula	<b>Sin información (****)</b>
Fecha Egreso	<b>Sin información (****)</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
**18 de Diciembre de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001610181



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 18/12/2023 20:52 22-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08.30 a.m. a 4.30 p.m.

## Instrumentos para validar la propuesta por expertos

### I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional: Córdova Chirinos José William

De acuerdo a la investigación realizada “Gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima”, se plantea la siguiente propuesta denominada: “Diseñar una gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima”. Por lo tanto, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 1.1. Datos generales del experto encuestado

1.1.1. Especialidad: Licenciado en administración .

1.1.2. Grado académico: Doctor.

#### 1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted			X
Su propia experiencia			X
Trabajos de autores nacionales			X
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			X
Su intuición			X

### II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombres y apellidos del experto	Córdova Chirinos José William
---------------------------------	-------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el “ Diseño de gestión del talento humano para la productividad de una empresa de publicidad de lima”.

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: gestión del talento humano y productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

### 2.1. Aspectos generales

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Secciones que comprende					X
3	Nombre de estas secciones					X
4	Elementos de cada una de sus secciones					X
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					x

### 2.2. Contenido

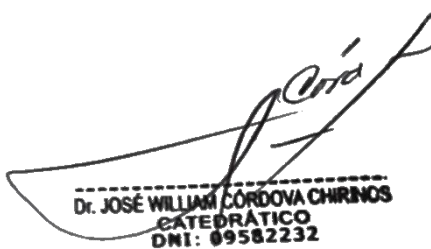
N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Coherencia entre el título y la propuesta					X
3	Guarda relación el programa con el objetivo general					X
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos					X
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar					X
6	El tema tiene relación con la propuesta					x
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta					X
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura					X
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio					X
10	La propuesta está insertada en la investigación					X
11	La propuesta cumple con los requisitos					X

### 2.3. Valoración integral de la propuesta

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia					X
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación					X

3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación					X
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					X
5	Consistencia					X
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado					X
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta					X
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros					X

Chiclayo, 20 de diciembre del 2023



Dr. JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINOS  
CATEDRÁTICO  
DNI: 09582232

---

Firma del experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>CORDOVA CHIRINOS</b>
Nombres	<b>JOSE WILLIAM</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>09582232</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTOR EN EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>22/11/16</b>
Resolución/Acta	<b>0061-2016-UCV</b>
Diploma	<b>UCV42930</b>
Fecha Matrícula	<b>11/03/2014</b>
Fecha Egreso	<b>31/12/2015</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001610231



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA.  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 18/12/2023 21:34:16-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269. - Ley de Firmas y Certificados Digitales; y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## FICHA TÉCNICA

### Para validar la propuesta por expertos

#### I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional: D. MIRKO MEBINO NUÑEZ

De acuerdo a la investigación realizada "Gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima", se plantea la siguiente propuesta denominada: "Diseñar una gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores de una empresa de publicidad de Lima". Por lo tanto, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

#### 1.1. Datos generales del experto encuestado:

1.1.1. Especialidad : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

1.1.2. Grado académico : DOCTOR

#### 1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted			✓
Su propia experiencia			✓
Trabajos de autores nacionales			✓
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			✓
Su intuición			✓

#### II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombres y apellidos del experto MIRKO MEBINO NUÑEZ

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el "Diseño de gestión del talento humano para la productividad de una empresa de publicidad de Lima".

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: gestión del talento humano y productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

### 2.1. Aspectos generales

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					✓
2	Secciones que comprende					✓
3	Nombre de estas secciones					✓
4	Elementos de cada una de sus secciones					✓
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					✓

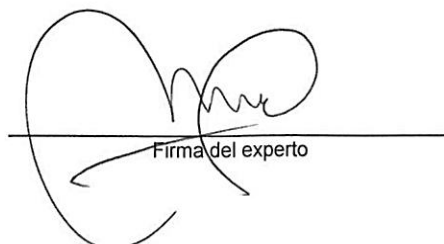
### 2.2. Contenido

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					✓
2	Coherencia entre el título y la propuesta					✓
3	Guarda relación el programa con el objetivo general					✓
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos					✓
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar					✓
6	El tema tiene relación con la propuesta					✓
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta					✓
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura					✓
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio					✓
10	La propuesta está insertada en la investigación					✓
11	La propuesta cumple con los requisitos					✓

### 2.3. Valoración integral de la propuesta

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia					✓
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación					✓
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación					✓
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					✓
5	Consistencia					✓
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado					✓
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta					✓
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros					✓

Chiclayo, de Diciembre del

  
 Firma del experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>MERINO NUÑEZ</b>
Nombres	<b>MIRKO</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>16716799</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>06/05/17</b>
Resolución/Acta	<b>0110-2017-UCV</b>
Diploma	<b>052-009258</b>
Fecha Matricula	<b>15/08/2010</b>
Fecha Egreso	<b>30/07/2012</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
**18 de Diciembre de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001610242



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA.  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 18/12/2023 21:45:21-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitida en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\* El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



## Anexo 8. Base de datos de gestión de recursos humanos.

Encuestados	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22
1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
7	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	2
8	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
9	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
10	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2
11	4	3	4	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	3
12	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	3
13	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4
15	3	3	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5
16	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3
17	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3
18	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3
19	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
20	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
21	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
23	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	4
24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4
25	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3
28	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
33	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
34	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3
35	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
36	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3
38	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
39	4	5	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
40	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3
42	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3
43	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
45	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
46	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3
47	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
48	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	2
49	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
50	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	2	2
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
53	3	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
54	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
55	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
56	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5
62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
63	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
64	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
66	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2
68	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3
69	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
72	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
73	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
74	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
75	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3
76	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
78	4	4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	5
79	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
80	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 9. Base de datos de productividad laboral.

Encuestados	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18
1	4	3	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
2	4	4	4	5	4	5	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4
3	4	4	4	5	4	5	3	5	2	2	5	3	3	5	4	3	4	4
4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	5	3	3	4	3	4	3	4	4
5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4
6	3	4	4	5	4	4	3	3	2	5	3	5	4	5	4	3	4	3
7	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
9	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3
10	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3
11	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	5	4	4	2	3	3	4	4
12	4	4	4	3	2	4	3	4	2	5	4	4	4	3	4	3	3	4
13	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4
14	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4
15	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	4
16	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4
17	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
18	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3
19	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	4	3
20	3	2	4	3	2	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3
21	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
22	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	3
23	3	4	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3	4	4	4	4	3	4
24	3	5	3	3	2	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3
25	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
26	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	5	4	4	4	3	4	4	3
27	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4
28	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	2	3	3	3	4
29	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4
30	4	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4
31	5	4	2	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4
32	3	2	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	3	5	4	2	4	3
33	3	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	3	2	3
34	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	5	4	3	4	4
35	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3
36	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4
37	2	3	2	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3
38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3
39	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	3
40	4	3	3	3	4	4	5	4	2	3	5	4	3	4	4	3	2	3
41	4	2	4	3	4	4	3	4	2	5	3	4	3	4	4	3	2	3
42	3	4	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3
43	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
44	5	5	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
45	4	3	4	3	4	4	4	2	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4
46	3	2	3	2	3	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	3	4	3
47	5	4	3	3	4	4	2	2	4	2	3	4	4	5	4	3	4	3
48	3	4	4	3	4	4	4	2	4	5	3	4	4	2	4	3	2	3
49	4	2	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	5	4	2	4	3
50	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3
51	4	5	4	3	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	2	3
52	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	4	3
53	5	2	4	3	2	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3
54	3	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	4	3
55	5	5	4	3	4	2	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3
56	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3
57	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
58	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
59	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	5	3	3	3	2	3	2	3
60	3	2	2	4	3	3	5	4	2	5	5	3	3	3	3	3	4	3
61	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	4	4	3	4	3
63	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3
64	5	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3
65	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	2	3
66	4	3	3	3	2	4	2	4	2	2	3	4	4	3	2	3	4	3
67	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	3
68	5	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3
69	5	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	2	4	3
70	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3
71	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
72	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
73	4	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3
74	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3
75	4	3	3	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	4	3
76	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3
77	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3
78	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4
79	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	2	5	4	3	4	3	4	3
80	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDOZA BANDA TANIA YASELY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano para la productividad de los colaboradores en una empresa de publicidad, Lima", cuyo autor es CASTRO TORRES THALIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 26 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDOZA BANDA TANIA YASELY <b>DNI:</b> 41154520 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8100-5054	Firmado electrónicamente por: MBANZAT el 07-01- 2024 11:22:17

Código documento Trilce: TRI - 0708669