



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

**Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores
internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA**

AUTORA:

Bach. Patricia Angelica Cabanaconza Tejeira
(<https://orcid.org/0000-0001-8943-8030>)

ASESOR:

Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
(<https://orcid.org/0000-0003-0194-8891>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencias Funcionales

Lima – Perú

2019

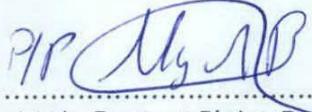
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Patricia Angélica Cabanaconza Tejeira, cuyo título es: "**Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la Empresa Dailsa, Lima, 2019**".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 quince.

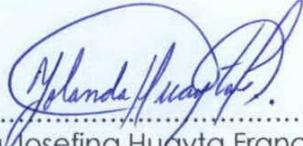
Lima, San Juan de Lurigancho 09 de agosto del 2019



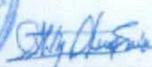
.....
 Dr. Sebastián Sánchez Díaz
 PRESIDENTE



.....
 Mgtr. Denny Picho Durand
 SECRETARIO



.....
 Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
 VOCAL

Elaboro	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobo	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------




Dedicatoria

A mis padres; Basilia Tejeira Berrocal, quien me alienta a seguir estudiando, creciendo profesionalmente y Marcelino Cabanaconza Oviedo a quien tengo presente en mi mente y en mi corazón.

...Todavía, espero que vuelvas un día, ...todavía, no altero los planes que hicimos, todavía, me siento en mi puerta en las tardes para verte llegar...Todavía hay amor....

Agradecimiento

A Dios, por brindarme la fortaleza necesaria para culminar el programa de la maestría en tiempos de mucha aflicción.

A mis maestros de la Escuela de Posgrado por su gran apoyo.

A mis amigos del programa MBA, por su apoyo y comprensión en los momentos más difíciles por la que atravesé durante el curso, sin ustedes no lo hubiera logrado.

A mis hijas, por el apoyo que me brindaron para seguir estudiando, por su comprensión en esas largas horas de ausencia.

Declaratoria de autenticidad

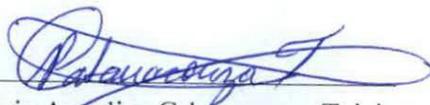
Yo, Patricia Angelica Cabanaconza Tejeira, estudiante del Programa de Maestría en Administración de Negocios -MBA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Este; identificado con DNI 09934627, con la tesis titulada: Gestión del Talento Humano y Gestión Documental en DIALSA EIRL, San Martin de Porres – 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude, plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se debieren, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 31 de Julio de 2019



Patricia Angelica Cabanaconza Tejeira

D.N.I: 09934627

Índice

Acta de aprobación de tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Lista de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. MÉTODO	26
2.1 Tipo y Diseño de investigación	27
2.2 Operacionalización de variables	28
2.3 Población, muestra y muestro	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5 Procedimiento	35
2.6 Métodos de análisis de datos	36
2.7 Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	71
VI. RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS	76
ANEXOS	81

Índice de tablas

Tabla 1	
Operacionalización de la variable: Gestión del talento humano	29
Tabla 2	
Operacionalización de la variable: Gestión documental	30
Tabla 3	
Resultado de validez de instrumentos	34
Tabla 4	
Tabla de interpretación de valores de Alfa de Cronbach según George y Mallery	34
Tabla 5	
Confiabilidad del instrumento de variable Gestión del talento humano	35
Tabla 6	
Confiabilidad del instrumento de variable Gestión documental	35
Tabla 7	
Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra	36
Tabla 8	
Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano	39
Tabla 9	
Distribución porcentual de la dimensión reclutamiento de personal	40
Tabla 10	
Distribución porcentual de la dimension selección de personal	41
Tabla 11	
Distribución porcentual de la dimension capacitación de personal	42
Tablas 12	
Distribución porcentual de la dimension recompensa e oncentivos	43
Tabla 13	
Distribución porcentual de la dimension evaluación de personal	44
Tabla 14	
Distribución porcentual de la variable gestión documental	45
Tabla 15	
Distribución porcentual de la dimension Incorporación de documentos	46

Tabla 16	
Distribución porcentual de la dimension Registro	47
Tabla 17	
Distribución porcentual de la dimension clasificación	48
Tabla 18	
Distribución porcentual de la dimension acceso	49
Tabla 19	
Distribución porcentual de la dimension almacenamiento	50
Tabla 20	
Distribución porcentual de la dimension Trazabilidad	51
Tabla 21	
Distribución porcentual de la dimension Disposición	52
Tabla 22	
Distribución de frecuencias y porcentajes de gestion del talento humano y gestión documental	53
Tabla 23	
Distribución de frecuencias y porcentajes de reclutamiento de personal y gestión documental	54
Tabla 24	
Distribución de frecuencias y porcentajes de selección de personal y gestión documental	55
Tabla 25	
Distribución de frecuencias y porcentajes de capacitación de personal y gestión documental	56
Tabla 26	
Distribución de frecuencias y porcentajes de recompensas e incentivos y gestión documental	57

Tabla 27	
Distribución de frecuencias y porcentajes de evaluación de personal y gestión documental	58
Tabla 28	
Significancia y correlación entre la gestión del talento humano y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.	61
Tabla 29	
Significancia y correlación entre reclutamiento de personal y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.	62
Tabla 30	
Significancia y correlación entre selección de personal y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.	63
Tabla 31	
Significancia y correlación entre capacitación de personal y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.	62
Tabla 32	
Significancia y correlación entre recompensa e incentivos y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.	63
Tabla 33	
Significancia y correlación entre evaluación de personal y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.	64

Lista de figuras

Figura 1 Esquema de l Diseño de investigación correlacional	28
Figura 2 Distribución porcentual de la variable gestión del talento humano	39
Figura 3 Distribución porcentual de la dimensión reclutamiento de personal	40
Figura 4 Distribución porcentual de la dimension selección de personal	41
Figura 5 Distribución porcentual de la dimension capacitación de personal	42
Figura 6 Distribución porcentual de la dimension recompensa e oncentivos	43
Figura 7 Distribución porcentual de la dimension evaluación de personal	44
Figura 8 Distribución porcentual de la variable gestión documental	45
Figura 9 Distribución porcentual de la dimension Incorporación de documentos	46
Figura 10 Distribución porcentual de la dimension Registro	47
Figura 11 Distribución porcentual de la dimension Clasificación	48
Figura 12 Distribución porcentual de la dimension Acceso	49
Figura 13 Distribución porcentual de la dimension Almacenamiento	50
Figura 14 Distribución porcentual de la dimension Trazabilidad	51
Figura 15 Distribución porcentual de la dimension Disposición	52
Figura 16 Distribución de frecuencias y porcentajes de gestion del talento humano y gestión documental	53
Figura 17 Distribución de frecuencias y porcentajes de reclutamiento de personal y gestión documental	54
Figura 18 Distribución de frecuencias y porcentajes de selección de personal y gestión documental	55
Figura 19 Distribución de frecuencias y porcentajes de capacitación de personal y gestión documental	56
Figura 20 Distribución de frecuencias y porcentajes de recompensa e incentivos y gestión documental	57
Figura 21 Distribución de frecuencias y porcentajes de evaluación de personal y gestión documental	58

Resumen

La investigación titulada la Gestión del Talento Humano y Gestión Documental en DIALSA EIRL, San Martín de Porres – 2019, pretende contribuir a la gestión documental en la empresa DIALSA S.A sea administrada o manejada por colaboradores que tenga las habilidades necesarias o requeridas en el tema, para así optimizar los procesos de flujo de documentos de tal manera que las respuestas sean más rápidas y eficaces en beneficio de la empresa DIALSA S.A.

Para el presente trabajo se empleó un estudio básico de alcance descriptivo, no experimental, de diseño no experimental de corte transversal con un nivel correlacional con una población de 71 colaboradores que laboran en la empresa DIALSA S.A. Como instrumento de medición de datos se utilizó el cuestionario de escala tipo Likert debidamente validados. Una vez recabada la información requerida se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman a fin de determinar la correlación de las variables de estudio: Gestión del talento humano y gestión documental.

El resultado principal de la investigación señaló que sí existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión documental, comprobando de esta manera la hipótesis formulada para las dos variables con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman - ,974 y una significancia de 0,000 que es menor que 0,05 y de acuerdo a Bisquerra tiene un grado de correlación muy alta.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, Gestión Documental, procesos

Abstract

The research titled Management of Human Talent and Document Management in DIALSA EIRL, San Martin de Porres - 2019, aims to contribute to document management in the company Dialsa SA is managed or managed by employees who have the necessary or required skills in the subject, in order to optimize the document flow processes in such a way that the answers are faster and more effective for the benefit of the company Dialsa SA

For the present work, a basic study with a descriptive, non-experimental, cross-sectional non-experimental design with a correlational level was used, with a population of 71 collaborators working in the company Dialsa S.A. The Likert-type questionnaire, duly validated, was used as a data measurement instrument. Once the required information was collected, Spearman's Rho correlation coefficient was applied in order to determine the correlation of the study variables: Human talent management and document management.

The main result of the research indicated that there is a relationship between human talent management and document management, thus checking the hypothesis formulated for the two variables with a Rho correlation coefficient of Spearman -, 974 and a significance of 0.000 which is less than 0.05 and according to Bisquerra has a high degree of correlation.

Keywords: Human talent management, Documentary Management, Processes

I. Introducción

Hoy en día, a nivel internacional, ha quedado establecido que toda entidad u organización ya sea privada o pública debe tener un sistema de gestión documental, teniendo por entendido que en el quehacer diario circula dentro de la entidad, organización o empresa gran cantidad de documentación, que deben ser gestionadas o direccionadas a cada área para su atención e inmediata respuesta. De esta manera se asegura el éxito de la entidad. Es así que muchas organizaciones no sólo han desarrollado e implementado sistemas de gestión documental para optimizar sus procesos, sino que también se han ocupado de buscar o captar talento humano especializado en el tema, sólo así se han garantizado el éxito de la implementación de la gestión documental.

En el Perú, esta realidad a nivel privado no ha tomado mucho impulso, debido a que en el sector privado ha priorizado las áreas de producción o aquellas que le generan rentabilidad, implementándolas con infraestructura, equipos y personal especializado en esas áreas, dejando en algunos casos la gestión documental y todo lo que implica, relegada a un proceso, manejado por personal no capacitado en la materia, sin aplicar procesos de gestión documental, llevándolos en algunos casos a la improvisación, producto del desconocimiento. En el sector privado, entiéndase en una gran parte de este sector, reclutar o captar personal capacitado o especializado en gestión documental no era relevante, y la gestión del talento humano en el sector privado, específicamente en las compañías dedicadas al comercio son vistos de manera irrelevante, casi sin importancia. El interés principal de las áreas administrativas en varias organizaciones ha sido enfocado sólo en la elaboración y pago de remuneraciones, la actualización o creación de legajos de personal así como las interacción del personal en el trabajo, es decir, el clima laboral. Es necesario señalar que todavía existen algunas empresas que vienen funcionando bajo este sistema que es considerado como tradicional.

La realidad en Lima, no ha sido ajena a la realidad peruana, es más, se podría considerar que la realidad nacional ha seguido a la realidad limeña, teniendo en cuenta que las grandes empresas u organizaciones, realizan sus principales operaciones desde la ciudad capital. Situación distinta que hoy en día se está empezando a cambiar en el sector público, que ya consideran dentro de sus organizaciones, profesionales universitarios en gestión de documentos y manejo de los archivos, optimizando la administración de los documentos. Visión que en el sector privado aún no lo adquiere. Ejemplo práctico de ello, es el poco interés de la publicación de reclutamiento de profesionales en gestión documental y archivo en las diversas convocatorias que publican, y cuando lo requieren

no son tan valorados remunerativamente hablando, que no logran atraer personal especializado a sus empresas, por tanto dichas empresas colocan personal casi improvisado a cargo de estas áreas.

La Distribuidora Dialsa E.I.R.L es una empresa inmersa en el rubro de acabados de la construcción, que si bien es cierto, inició sus funciones como una comercializadora de estos productos, con el pasar de los años se ha venido fortaleciendo y creciendo sus actividades, generando o construyendo alianzas estratégicas con importantes compañías de este sector como lo es la fábrica Celima – Trébol, convirtiéndose en uno de sus distribuidores exclusivos. Es así que al crecer la empresa también crece las comunicaciones internas y externas y es por ello que es importante que la gestión documental sea dirigido o manejo por personal capacitado o especializado en esta área de

Esta realidad invita a un profundo estudio que ayude a manifestar el contexto real de este sector, de tal forma que se pueda analizar los diversos elementos que conforman los diversos procesos sobre la gestión de personas dentro de la gestión documental, materia de este estudio y así mostrar alternativas para el mejor desempeño del personal en la gestión documental. Para realizar este estudio se ha analizado estudios previos que de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron que la investigación son procesos sistemáticos, empíricos que se usan para estudiar y explicar un determinado fenómeno, frente a esto es indudable que, cuanto más se conoce los temas a estudiar, la formulación de una idea será más válido. Las investigaciones siguientes fueron consideradas como antecedentes internacionales de estudio y dan base teórica y soporte al presente estudio:

Almeida (2016) a través de investigación que lo llevó a ostentar el grado de Máster en Gestión de Talento Humano en Ecuador. Tuvo como finalidad principal mostrar el desarrollo de la gestión de talento humano en las diversas compañías privadas, y luego efectuar un comparativo entre ellas y luego formular una propuesta que favorecería el rendimiento del personal así como la calidad del trabajo; efectuó una investigación cuali- cuantitativo, en 49 empresas, y encuestó a una totalidad de 196 empleados y 49 empresarios. Baso su marco teórico en Chiavenato (2009). De los resultados, concluyo que más del 84% de las compañías estudiadas no tienen un buen proceso de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y motivación debidamente estructurado, lo cual se puede solucionar con la implementación de un modelo de gestión de talento humano.

Murillo (2015) en su estudio, realizado en Ambato - Ecuador, propuso diseñar un sistema de reclutamiento y selección de personal que permitiría el mejoramiento del desempeño laboral, efectuó una investigación cuali-cuantitativa. Basó su marco teórico en Dessler (2004). Tuvo una población de estudio de 36 colaboradores. De los resultados obtenidos se mostró que 78% de los colaboradores no fue sometido a un proceso de selección, el 86% manifestó que su nivel académico no se ajustaba a los funciones de la empresa y concluyó que un incorrecto proceso de reclutamiento y selección de personal provoca una inadecuada contratación del personal, influye en el desempeño laboral provocando una reducción en los beneficios de la empresa.

Guevara (2015) en su investigación que realizó en la ciudad de Ambato-Ecuadorse propuso investigar si la Gestión Documental inadecuada incide en la consulta de Disposiciones legales, por la subutilización de recursos tecnológicos., para ello efectuó un trabajo cuali-cuantitativo. Tuvo la cooperación de los colaboradores que labora en las áreas de disposiciones legales y el gerente general de la empresa ALEFNUN Cía., como universo de su población. De sus resultados estableció que el 100% de la población expresó que desconocían algún método o norma de registro de documentos y también desconocían saber algo de gestión documental; también concluyó que la gestión documental no es aplicada de manera satisfactoria, presentando debilidades desde el registro hasta el almacenaje de los documentos.

Las siguientes investigaciones fueron tomadas como antecedente nacionales de estudio y dan base teórica y respaldo a la presente investigación:

Vásquez (2017) en su tesis para optar el grado de Master en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo en el año 2017 en Lima, propuso determinar la relación en la gestión documental y la administración de archivos, y efectuó una investigación básica, no experimental, correlacional con la participación de 750 trabajadores, y su muestra fue de 100 trabajadores. Estableció que si hay relación entre ambos y recomendó reforzar las capacitaciones al personal en el manejo de la gestión documental.

Lunasco (2017) en su investigación” para tener el grado de Master en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo en Lima, se planteó como propósito principal señalar la relación entre la gestión documental y calidad de atención al usuario, para ello realizó una investigación de tipo básico, no experimental, realizado en un solo momento, utilizando como instrumento de medición de datos, la encuesta a una población de 135 técnicos, su marco teórico estuvo fundamentados en la norma ISO -15489 que trata acerca de la gestión de documentos, como resultado de su trabajo determinó que sí hay

relación entre las dos variables con un grado de relación de .787 considerándolo como una correlación muy alta y es por ello recomienda programar la capacitación al personal técnico en el manejo de la gestión documental a fin de optimizar la atención al usuario interno.

Malpartida y Troncos (2015) en su tesis con motivo de alcanzar el grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en el año 2015 en la ciudad de Lima; Tuvieron como objetivo determinar la relación entre el Ciclo de vida de la gestión documental y el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa Anita año 2014, aplicaron una metodología de investigación de tipo básica, descriptivo correlacional, de corte transversal ya que no manipularon las variables de estudio y lo aplicaron su instrumento en un solo momento para la obtención de sus datos aplicó como técnica la encuesta a una población de 60 trabajadores, de los resultados concluyeron que existe relación alta, significativa y positiva entre el ciclo de vida de la gestión documental y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de ,833.

Rojas (2017) en su tesis con motivo de conseguir el grado de master en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en Lima; Se propuso demostrar la existencia de una relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, aplicando un análisis metodológico hipotético-deductivo, básico, correlacional, y utilizó la encuesta como técnica de recolección de información en un universo de 30 trabajadores, basó su marco teórico en Chiavenato (2009). De sus resultados concluyó que sí hay relación entre ambas variables, según los resultados del análisis inferencial se obtuvo una relación considerada alta con un coeficiente de $= 0,784$ recomienda en que se debe desarrollar mayores estrategias en una adecuada gestión de talento humano, entre ellos en realizar un adecuado reclutamiento de personal. Las teorías relacionadas al tema refuerzan y brindan un concepto más amplio acerca de las variables materia de estudio en el presente trabajo para Gestión del Talento Humano:

Chiavenato (2010) señaló a la Gestión del talento humano como: “ un grupo de prácticas, requeridas para direccionar u orientar aquellos temas administrativos en función a las personas, tales como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la remuneración y la evaluación ..” (p.09)

De lo señalado por el autor, se infiere que gestión del talento humano incluye una serie de actividades o acciones que ejecuta la entidad a fin de administrar de manera óptima al personal de la organización.

Por tanto, la gestión del talento humano serán aquellos procedimientos que tiene

como fin el encontrar, recibir, retener y destacar al talento humano que posea un alto rendimiento y que puede contribuir a que la organización llegue a las metas establecidas y, con ello permitir que los servidores o colaboradores desarrollen sus propias destrezas en función a los metas de la empresa.

Ibáñez (2011), manifestó que la gestión del talento humano:

Aquellas actividades o acciones administrativas aplicado al incremento y la mejora continua de las personas; la salud, los conocimientos, las experiencias y las destrezas que tiene el servidor como parte integrante de la organización, en pro de la misma organización (p. 17).

De acuerdo a lo señalado por el autor, manifiesta que las capacidades de la persona como miembro activo de la entidad; y de su disposición a dar su mejor esfuerzo físico y mental, para que su actividad en la empresa y por tanto la empresa marche bien, y al dar su mayor esfuerzo en el desarrollo de sus actividades, la entidad marcharía de manera próspera y ordenada.

Según Mondy (2005), estableció que la gestión del talento humano implica la coordinación de las personas para el logro de las metas institucionales. Por tanto los líderes de las organizaciones sin distinción del nivel deben interesarse por la administración del recurso o talento humano. (p. 23)

Según el autor, refirió que la administración de talento humano es fundamental en el éxito de toda organización. Pues si el personal de la entidad, cumple con los objetivos y/o actividades asignadas de manera eficiente y eficaz, el éxito de la organización está asegurada.

A su vez, Rodríguez (2009) manifestó a cerca de la gestión del talento humano, como un plan estratégico de dirección cuyo fin es “de alcanzar el potencial necesario del personal para la organización”, a través de una serie de acciones orientadas a determinar un mejor nivel de conocimientos. (p. 21)

Para la definición de Reclutamiento de personal; Chiavenato (2009), definió al reclutamiento del personal como “un procedimiento de comunicación en la cual la empresa divulga y ofrece oportunidades laborales, de esta manera atrae a los postulantes a la fase de selección” (p.116)

A su vez Mondy (2005) definió al reclutamiento como “el proceso de atraer a los candidatos de manera oportuna, en suficientes cantidades y que cuenten con las aptitudes apropiadas para ocupar los puestos disponibles en la organización” (p.128)

Ante lo manifestado por los autores, se puede inferir que el proceso de

reclutamiento son aquellas actividades o acciones de comunicación de la empresa en donde ofrece oportunidades laborales con la finalidad de atraer personal calificado para cubrir puestos laborales requeridos y así también tenga la oportunidad de elegir al personal con mejores aptitudes.

Es necesario manifestar que Chiavenato (2009) señaló que existen dos tipos de reclutamiento de personal, las cuales serien el reclutamiento interno y el reclutamiento externo. Con respecto al reclutamiento interno, éste se da con los candidatos que trabajan dentro de la organización, con la finalidad de removerlos o enviarlos a otras áreas o funciones que pudieran ser motivadores. El reclutamiento externo se da con postulantes que se encuentran fuera de la organización con la finalidad de captar talentos que tengan la experiencia y habilidades que no tengan dentro de la organización, y este se inicia cuando los candidatos llenan su ficha de tecnica solicitando ser administrados o envían su curriculum vitae (CV).

Para la definición de Selección de personas; Chiavenato (2009) definió a la selección de personal como el “proceso que usa una organización para escoger, captar, elegir o incorporar, de entre varios candidatos a aquel o aquella que reúna con los criterios solicitados para ocupar la vacante ofertada” (p. 137).

Según lo referido por el autor, el proceso de selección vendría a ser como un filtro con el cual permiten escoger o seleccionar al mejor candidato que se ha presentado por medio del reclutamiento, a través de la selección, la empresa tiene la posibilidad de analizar las habilidades, destrezas, competencias de los candidatos, compararlos entre ellos y luego tomar la decisión de quien es el indicado para desempeñar las funciones requeridas en el puesto.

Rojas (2017) manifestó que, con el proceso de selección, lo que se busca es elegir al candidato con las competencias más adecuadas para ocupar o desempeñar el cargo asignado, y por tanto lo desarrollarían de la mejor manera. Caso contrario ocurriría que si no se realizara el proceso de selección el probable que la persona que desempeñe el cargo asignado, no pueda conseguir los objetivos esperados por la organización y por tanto sería quizá un factor negativo en la productividad de la organización.

Ibáñez (2009, citado por Centeno, A 2018) sostuvo que la selección del personal es “un procedimiento que se usa para hallar al personal que reúne aquellas habilidades para ocupar una determinada vacante” (p.17)

Por todo lo expuesto se puede aseverar que la selección de personal es aquel proceso que usa las organizaciones para elegir entre todos los candidatos que fueron

atraídos por el reclutamiento a fin de escoger o elegir a aquel que reúna las cualidades y habilidades para desempeñar de la manera óptima el puesto de trabajo requerido.

Para la definición de Capacitación de personal; Chiavenato (2007) definió a la capacitación de personal como “aquél procedimiento instructivo de corta duración, que es aplicada de un modo sistemático y organizado, por el cual las trabajadores consiguen nuevos saberes, desarrollando destrezas y competencias en beneficio de la organización.” (p. 385)

Mondy (2005) a su vez manifestó que “la capacitación procura ayudar al personal nuevos a aprender conocimientos y destrezas necesarias para los puestos de trabajo actuales.” (p. 219)

Por lo expuestos por los autores, se podría decir que la capacitación son aquellas actividades que otorga la posibilidad de obtener o perfeccionar las habilidades referentes al puesto de trabajo con el fin de optimizar el desempeño dentro de la organización, así de esta manera la organización o empresa incrementa su productividad alcanzando los objetivos determinados.

Es necesario mencionar que la capacitación de personal es un proceso que se viene realizando en el sector público, pero en el sector privado aún hay deficiencia en ese aspecto. La parte directiva o gerencial de las organizaciones no lo viene realizando de manera comprometida, lo cual podría incidir de manera negativa en la organización.

Para la definición de Recompensas e incentivos; Chiavenato (2009) sostuvo que la remuneración “forma parte de la recompensa cuantificable que una trabajador recibe por el desempeño realizado, es un procedimiento que involucra diversas maneras de retribución o de recompensas que se le otorgan a las personas por su labor”. (p. 311)

Así mismo, el autor manifestó que la remuneración total de un trabajador consta de tres componentes: la remuneración básica, que está compuesta por el salario mensual o el salario por hora; Incentivos salariales, conformado por los bonos, participación en los resultados (en el caso peruano, sería las utilidades).

Mondy (2005) a su vez también definió a la remuneración como el total de todas las retribuciones que se otorga al empleado a cambio de sus servicios, también, sostuvo que el propósito general de la remuneración es la de atraer, retener y motivar al empleado.

Rojas (2017) manifestó sobre la importancia de la remuneración como parte de las recompensas e incentivos para el trabajador y que ésta forma parte de una estrategia motivacional que estimula la conducta de los trabajadores.

La remuneración es un tema muy sensible tanto para la organización así como

para los trabajadores, porque es uno de los principales factores para atraer un talento a una organización, es decir, es una motivación primordial para que el trabajador preste sus servicios y cumpla los objetivos señalados. La recompensa o incentivo que se le pueda dar al trabajador alienta y motiva a que desarrolle sus habilidades, estos incentivos en algunas organizaciones o empresas pueden darse a través de un bono adicional por llegar a una cuota estimada o quizá por superarla. Es por ello que la organización debe establecer sus políticas de recompensas.

Para la definición de Evaluación de personal, Chiavenato (2009) manifestó que la evaluación del personal vendría a ser una valoración acerca de la labor del personal en relación a las funciones desempeñadas, las metas y los resultados obtenidos, considerándolo como un medio para visualizar falencias de monitoreo, el acoplamiento de la persona en el puesto, con la finalidad de absolver las falencias de desempeño y así optimizar la calidad del desempeño en la organización o empresa.

Mondy (2005, p. 239) señaló que la evaluación del desempeño es un sistema formal de revisión sobre la manera en que un individuo o un grupo ejecutan las tareas asignadas. Así mismo señaló que para la organización esta función es importante por considerarlo como un sistema eficaz de evaluación que valora los logros obtenidos y a través de ahí permite iniciar planes de desarrollo de nuevas metas y objetivos.

A su vez Rojas (2017, p. 36) sostuvo que la evaluación del personal es un proceso dinámico e involucra tanto al personal, así como los directivos de la organización y que tiene como finalidad la valoración cualitativa y cuantitativa de la eficacia de los trabajadores en sus funciones o puestos de trabajo. Así mismo sostuvo, que con la evaluación permitiría valorar la integración del personal y que también permitiría mejorar los resultados de la organización.

Por lo antes mencionado, se puede definir que la evaluación es una actividad que permite a la organización o empresa analizar los progresos o dificultades del personal de la empresa, así de esta manera establecer nuevas metas o quizá reestructurarlos si se observa que los objetivos establecidos inicialmente no estaban ajustados a la realidad.

Con relación a las teorías relacionadas la variable de Gestión documental se consideró las siguientes:

La Norma ISO 15489, (2001), estableció que la gestión documental “como un sistema de control eficaz y sistemático de la creación, la recepción, mantenimiento, uso y disposición de los documentos.”

A su vez, la norma ISO, lo definió como un procedimiento cuyo propósito es garantizar la atención apropiada a los documentos emitidos o recibidos por la organización en virtud de sus funciones a fin de preservarlos durante el periodo de tiempo que consideren necesarios.

La Iso 15489 (p.15), sostuvo que la gestión documental es un proceso mediante el cual se asegura una atención eficiente a toda documentación que son creados o recibidos en un organización como muestra de las actividades de la empresa y a la vez preservar los documentos en el tiempo, según la necesidad de los mismos, así mismo señaló que una organización que no tenga una gestión de documentos quedaría incompleto, debido a que dejaría de lado uno de los principales activos para una organización, que son los documentos.

Pulido (2011, citado por Torres, N 2017) indicó que “la gestión documental controla de manera sistemática y eficiente la producción, organización, reunión, acceso, conservación, disposición y destino final de la documentación que se han producido en virtud de las funciones de una organización” (p. 7).

La Norma ISO 15489 consideró siete dimensiones que son los procesos en la gestión documental: Incorporación de los documentos, Registro, Clasificación, Almacenamiento, Acceso, Trazabilidad y Disposición.

Para la definición de Incorporación de los documentos; La Norma ISO 15489 indicó que los procesos de la gestión de documental consideran la manera en que el documento ingresa a ser parte del sistema documental, así como también que hacer cuando se archiva. (p.13)

La incorporación es un procedimiento importante debido a que da comienzo al documento desde que ingresa a la entidad y a través del trámite y seguimiento que se le realice, es por ello que es necesario que se maneje con responsabilidad el cargo de recepción de los archivos que son incorporados.

Para la definición de Registro La Norma ISO 15489 indicó que el registro es fijar la incorporación de la documentación, dejando así establecido que fue creado o recibido mediante un sistema único que lo identifica así como una pequeña reseña o resumen descriptivo que ayude a su ubicación. La documentación se debe registrar al inicio de su ingreso en la institución, tal es así que no se puede realizar ningún otro proceso documental hasta que no se haya realizado el debido registro. (p. 18)

El registro de todo documento es vital debido a que si no se registra corre el riesgo o la posibilidad de que no quede evidencia de su paso por la organización y habría la posibilidad que se originen dificultades en la respuesta oportuna de ella.

Para la definición de Clasificación; La Norma ISO 15489 (p.13) manifestó que es importante que se identifique la categoría al cual el documento pertenece, considerando el giro o naturaleza de la entidad con la cual está relacionada y del cual es ya una evidencia. Este procedimiento se llevaría a cabo estableciendo el sitio que ocupa la documentación dentro de un cuadro de clasificación.

Para la definición de Almacenamiento La Norma ISO 15489 (p. 13) indicó que tiene como objetivo principal la conservar y custodiar la documentación garantizando su veracidad, seguridad, autenticidad y disposición durante el tiempo establecido de vida útil. A sí mismo la Norma ISO 1489 expresa la importancia de establecer un entorno seguro para su conservación, verificando las condiciones de almacenamiento, las acciones de manipulación con la finalidad de proteger la documentación de la destrucción no autorizada, preservándolo de su deterioro y así reducir cualquier riesgo posible.

Para la definición de Acceso La Norma ISO 15489 (p. 13) manifestó que con ello se regula a quien se permite derivar o gestionar una operación relacionada al documento tales como consulta, creación, modificación y/o eliminación, aplicando los diversos controles previstos en cada caso.

El acceso a la documentación de los archivos debería estar reglamentado en las normativas o directivas de la organización para así evitar sustracciones, deterioro o pérdidas, de igual manera se sugeriría que el acceso sea permitido por tiempos limitados y restringidos para determinados personales.

Para la definición de Trazabilidad La Norma ISO 15489 (p. 13) sostuvo que para el control del uso y manejo es necesario este proceso para que se garantice que los usuarios con las autorizaciones necesarias puedan realizar acciones necesarias y también la documentación pueda ser ubicada cuando sea necesario.

Para la definición de Disposición la Norma ISO 15489 (p. 13) manifestó que una vez concluido el periodo de conservación requerido para determinada documentación, se aplique la disposición previsto en el tabla de retención para su conservación permanente o eliminación.

De acuerdo a lo señalado por las diferentes definiciones señalados por los autores, se puede establecer que en la Empresa Dialsa S.A, si bien es cierto tiene una sistema de gestión documental, no estaría siendo administrado por servidores idóneos para la gestión

documental, para poder determinar si existe relación entre ambas variables se ha planteado como problema principal el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es el grado de relación entre la Gestión del talento humano y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019?; así mismo se formuló como preguntas específicas los siguientes cuestionamientos:

- ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento de personal y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019?
- ¿Cuál es la relación entre la selección de personas y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019?
- ¿Cuál es la relación que existe entre capacitación de personas y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019?
- ¿Cómo se relaciona las recompensas e incentivos y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019?
- ¿Cómo se relaciona la evaluación de personas y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019?

El presente estudio presenta una justificación t e ó r i c a; debido a que ayuda a comprender la problemática que hoy presenta el capital humano y la gestión documental; con información actual y vigente, lo que ayuda a fortalecer el criterio de la empresa en relación a los trabajadores. Asimismo, de los resultados pretende confirmar lo establecido por Chiavenato (2009), quien resaltó que el recurso humano es el elemento más necesario para llegar a concretar las metas y los objetivos de una empresa o entidad. Siendo de vital importancia establecer una correcta gestión de talento humano partiendo desde el reclutamiento, hasta la evaluación del personal.

Posee una justificación práctica, ya que a través del presente estudio se procura colaborar en la mejora de la gestión documental, a través de la gestión del talento humano y mostrar el estado situacional en relación a la gestión documental de la empresa, presentando algunas flaquezas y con los resultados obtenidos poder apoyar en las propuestas de mejora en la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL; y quizá, sirva de ayuda a investigaciones futuras que quieran realizar un trabajo parecido.

También tiene una justificación metodológica debido a que la presente investigación se desarrolló considerando la metodología científica, y por los aspectos presentados que son de tipo descriptivo correlacional-transversal, contó con técnicas que se presentará y dispondrá de la comunidad científica, los instrumentos debidamente avalados por juicio de expertos que serán de utilidad a futuros investigadores.

Para el presente trabajo de investigación se ha establecido como hipótesis general el siguiente planteamiento: Existe un grado de relación entre la Gestión del talento humano y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019. De la misma manera se ha formulado las siguientes hipótesis específicas:

- Existe un grado de relación entre el reclutamiento de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.
- Existe un grado de relación entre selección de personas y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.
- Existe un grado de relación entre capacitación de personas y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019 .
- Existe un grado de relación entre las recompensas e incentivos y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.
- Existe un grado de relación entre la evaluación de personas y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.

Para esta investigación se estableció como objetivo general el siguiente enunciado: Determinar el grado de relación entre la Gestión del talento humano y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019. Para los objetivos específicos se formularon los siguientes enunciados:

- Determinar el grado de relación entre el reclutamiento de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019
- Determinar el grado de relación entre selección de personas y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019
- Determinar el grado de relación entre capacitación de personas y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019
- Determinar el grado de relación entre las recompensas e incentivos y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019
- Determinar el grado de relación entre la evaluación de personas y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.

I. Método

2.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de estudio

El presente estudio contiene los caracteres de un tipo de estudio Básico y según la condición del estudio del presente trabajo que se ha planteado ésta asume las condiciones para ser señalada como tal. Según Sánchez y Reyes (2006 citado por Soto, 2015) sostuvieron que también son denominadas pura o fundamentales, pues conduce hacia la búsqueda y producción de inéditos conocimientos para enriquecer las investigaciones existentes (p.50).

Para el desarrollo de esta investigación se optó por una metodología de investigación hipotético-deductivo debido a que permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado y mide la variable del objeto de estudio.

Según Bernal (2006, citado por Soto, 2015 p. 50) manifestó que este tipo de método consistía en un procesamiento en el cual parte de una aseveración en condición de hipótesis que busca aceptar o refutar dichas hipótesis dilucidando de ellas, conclusiones que se confrontan con la realidad.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación elegido para el presente trabajo fue No experimental, debido a que el investigador no realizó experimento alguno, es decir no se manipuló las variables, siendo éstas observadas de manera natural. Al ser un diseño No experimental su corte es transversal, debido a que se recolectó los datos en un solo momento, en un único tiempo.

El nivel de investigación es correlacional debido a que su propósito es encontrar o determinar la relación de dos o más variables. Según Sánchez y Reyes (1998, citado por Soto, 2015) manifestaron que los trabajos de investigación con nivel correlacional están orientados a determinar el grado de relación entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos. (p.56)

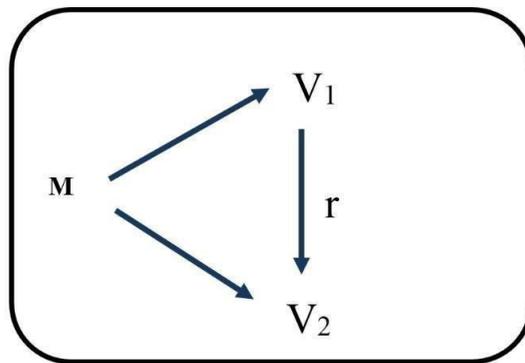


Figura 1 Esquema del Diseño de investigación correlacional

Mediante el cual:

M representa a la muestra donde se realiza la investigación, es decir, representa a la población de la empresa Dailsa EIRL. V_1 representa la gestión del talento humano. V_2 representa a la gestión documental y, r representa la relación de ambas variables en la empresa Dailsa EIRL.

2.2 Operacionalización de Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2014), se expresaron sobre este concepto y manifestaron que son “procesamientos y acciones que se realizan a fin de medir su variable” (p. 120).

A su vez Soto (2015) expresó que la operacionalización es aquella habilidad que usan los investigadores a fin de evaluar las variables estudiadas, estructurandola en una matriz de operacionalización.

Las variables de este estudio fueron desagregadas y medidas por medio de sus dimensiones y ellos a través de sus indicadores, y estos fueron medidos por ítems que se ubican en el instrumento de recolección de datos, a fin de facilitar su evaluación.

Variable 1: Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2010) señaló que la Gestión del talento humano: “es un conjunto de prácticas, y políticas requeridas para direccionar u orientar aquellos aspectos administrativos en relación a las personas, tales como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la remuneración y la evaluación ..” (p.09)

Definición Operacional

Se estructura adecuadamente en cinco dimensiones en base a la definición del teórico Idalberto Chiavenato las cuales son: (1) Reclutamiento de personal, (2) Selección de Personas, (3) Capacitación de personal, (4) Recompensas e incentivos, (5) Evaluación de personal, con sus respectivos indicadores, siendo un total de quince (15) indicadores que han sido estructurados para evaluar, lo cual ayudaran a construir el instrumento que permitiera elaborar los 25 ítems para la búsqueda de información a través de una escala de medición tipo Likert.

Tabla 1

Operacionalización de variable: Gestión del Talento Humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Dimensiones	Niveles y rangos
	Aprobación de Candidatos				
Reclutamiento de personal	Atracción del candidato	1-5	Escala de Medición:		
	Evaluación de candidatos				
	Costo de Selección		Ordinal		
Selección de Personas	Tiempo de Selección	6-10	Tipo Likert	Inadecuado [5 - 11]	Inadecuado [25 - 57]
	Exámenes		Nunca (1)		
	Conocimientos		Casi nunca (2)		
Capacitación de Personal	Actitudes y/o habilidades	11 - 15	A veces (3)	Poco adecuado [12 - 18]	Poco adecuado [58 - 91]
	Nuevas Tecnologías		Casi siempre (4)	Adecuado [19 - 25]	Adecuado [92 -125]
Recompensas e incentivos	Cumplimiento de Objetivos	16 - 20	Siempre (5)		
	Productividad				
Evaluación de Personal	Metas	21 - 25			
	Competencias				
	Control				

Nota: Elaboración realizada conforme al marco teórico.

Variable 2: Gestión documental

la norma ISO, lo definió como un procedimiento cuyo propósito es garantizar la atención apropiada a los documentos emitidos o recibidos por la organización en virtud de sus funciones a fin de preservarlos durante el periodo de tiempo que consideren necesarios. (p. 13)

Definición Operacional

Se estructura adecuadamente en siete dimensiones en base a la definición establecido por la Norma ISO 15489 las cuales son: (a) Incorporación de los documentos, (b) Registro, (c) Clasificación, (d) Almacenamiento, (e) Acceso, (f) Trazabilidad y (g) Disposición, con sus respectivos indicadores, siendo un total de doce (12) indicadores que han sido estructurados para evaluar, lo cual ayudaron a construir el instrumento que permitió elaborar los 18 ítems para la búsqueda de información a través de una escala de medición tipo Likert.

Tabla 2

Operacionalización de variable: Gestión Documental

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos Dimensiones	Niveles y rangos	
Incorporación de documentos	Identificación de documentos. - Relación entre documentos.	1-3	Escala de Medición: Ordinal Tipo Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inicio [3 - 6] Proceso [7 - 11] Logrado [12 - 15]		
Registro	Verificación de registros.	4 -6				
Clasificación	Existencia de clasificación. Criterios de clasificación Número de registro.	7 -9			Inicio [2- 4] Proceso [5 - 7] Logrado [8 - 10]	Inicio [18 - 41]
Almacenamiento	Seguridad	10,11				Proceso [42 - 66]
Acceso	Accesibilidad del personal.	12 -14			Inicio [3 - 6] Proceso [7 - 11] Logrado [12 - 15]	Logrado [67 - 90]
Trazabilidad	Seguimiento. Base de datos.	15,16				
Disposición	Estrategias. Registros.	17, 18			Inicio [2- 4] Proceso [5 - 7] Logrado [8 - 10]	

Nota: Norma ISO 15489.

2.3 Población y muestra

Población

Para el presente trabajo de investigación estuvo conformada por 71 colaboradores internos de la Empresa DIALSA EIRL. Bernal (2010) manifestó que la población es “el total de los integrantes que poseen semejanzas, similitudes y a los cuales señala la investigación”. (p.189)

Muestra

Bernal (2010) señaló que la muestra es “aquella parte de la población a la cual se ha elegido, y del que se obtiene los datos requeridos para efectuar el estudio de investigación y del cual se realizara la medición y análisis de las variables materia de estudio” (p.161)

El presente estudio de investigación, la muestra fue censal, pues se tuvo la facilidad de aplicar el instrumento, es así que no fue necesario elaborar una muestra específica, para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Criterios de Inclusión

Todos los colaboradores internos que laboran en la empresa DIALSA EIRL, tales como personal en planilla, así como temporales.

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

Técnicas

Bernal (2010) señaló que son los medios por el cual el investigador procede a recabar o recopilar la información necesaria de una realidad en función a los objetivos de la investigación.

Para el presente estudio la técnica utilizada ha sido la encuesta, debidamente estructurada en preguntas cerradas, dirigidas a los colaboradores internos de la empresa DIALSA EIRL.

Instrumentos

El instrumento empleado en el presente trabajo de investigación ha sido el cuestionario tipo Likert, dirigido a los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL, a fin de recopilar los datos, necesarios para el estudio de las variables: gestión del talento humano y gestión documental.

De acuerdo a los manifestado por Sánchez y Reyes (2010), manifestaron que los cuestionarios son formatos escritos con preguntas relacionadas a los objetivo del estudio y éstas pueden ser de diversos tipos, tales como, de lección forzada, respuestas abiertas, dicotómicas, politómicas, etc. Para el presente estudio el cuestionario ha sido politómicas, es decir, con alternativa de respuesta múltiple.

Instrumento Variable I: Gestión de Talento Humano

Ficha técnica

Autor: Luz Marina Rojas Malpartida

Adaptado: Patricia Angélica Cabanaconza Tejeira

Año: 2017

Descripción:

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar el nivel de la gestión del talento humano según los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.

Población: 71

Lugar: Empresa Dialsa EIRL

Número de Ítems: 25

Aplicación Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala de medición: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Escala: Likert

Niveles	Rango
Inadecuado	[25 - 57]
Poco adecuado	[58 - 91]
Adecuado	[92 - 125]

Instrumento Variable 1: Gestión documental

Autor: Norma Torres Muñoz

Adaptado: Patricia Angélica Cabanaconza Tejeira

Año: 2017

Reclutamiento de personal

Descripción:

Tipo de Instrumento: Cuestionario

Objetivo: Determinar el nivel de la gestión documental según los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.

Población: 71

Lugar: Empresa Dialsa EIRL

Número de Ítems: 18

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala de medición: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Escala: Likert

Niveles	Rango
Inicio	[18 - 41]
Proceso	[42 - 66]
Logrado	[67 - 90]

Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalaron que la validez es referida al grado en que un instrumento mide verdaderamente a la variable que se busca medir (p.200).

La validez de los instrumentos del presente estudio de investigación es aplicable, según el juicio de expertos a los que se presentó, con el fin de brindar valor al contenido de los instrumentos de medición de las variables materia del presente estudio.

Tabla 3

Resultado de validez de instrumentos

Experto:	Opinión:
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	Aplicable
Dr. Juan Antonio Lau Frontado	Aplicable
Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez de los instrumentos.

Confiabilidad

Sánchez y Reyes (2010) manifestaron que la confiabilidad es el grado de consistencia de los puntajes obtenidos por la misma población o muestra tomadas con el mismo test en diversas ocasiones.

Para establecer la confiabilidad del instrumento de medición del presente trabajo de investigación se empleó el alfa de Cronbach, y, para la interpretación de los resultados se usó los niveles de confiabilidad fijados por George y Mallery (2003)

Valores de alfa de Cronbach	niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Tabla 5

Confiabilidad de Instrumento de Variable Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,875	25

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación

De la tabla 5: siendo los resultados de Alfa de Cronbach superiores a 0,8 obteniéndose un valor de 0,875 se puede decir que la confiabilidad es de un nivel bueno.

Tabla 6

Confiabilidad de Instrumento de Variable Gestión documental

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	18

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 6, los resultados de Alfa de Cronbach a 0,8 obteniéndose un valor de ,817 se puede decir que la confiabilidad es de un nivel bueno.

2.5 Procedimiento

Una vez planteado las bases teóricas en el presente trabajo de investigación y planteado la metodología a seguir se ha procedido a la aplicación de las técnicas establecidas a la unidad de investigación que es: los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL. Se realizó la encuesta, con ella nos permitió conocer el sentir o la percepción de los colaboradores acerca de los procedimientos que usa la empresa Dialsa acerca de cómo maneja la gestión del talento humano y también la gestión documental utilizando como instrumento de medición un cuestionario con un total de 43 preguntas en escala tipo Likert. Su aplicación se llevó a cabo en un solo día.

Con los datos recabados se procesó en un software estadístico denominado SPSS Versión 21, con la finalidad de obtener el análisis descriptivo para la elaboración de las tablas de frecuencias y la elaboración del análisis inferencial para contrastar las hipótesis general y específicas, a fin de comprobar el grado de relación entre las variables, materia

del presente estudio.

2.6 Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis estadístico del presente trabajo de investigación se usó el programa estadístico SPSS versión 21, a través de este software se efectuó la estadística descriptiva, a fin de elaborar las diversas tablas de frecuencias. Así mismo se usó para elaborar la estadística inferencial de la prueba de hipótesis con el Rho de Spearman.

Al respecto Bernal (2010) manifestó que el análisis de datos consiste en procesar los datos que se han recopilado de la población objeto de estudio a fin de realizar el análisis según los objetivos e hipótesis o preguntas de la investigación, y debe ejecutarse con una herramienta estadística desde una computadora. (p.198)

Tabla 7

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valores	Interpretación
De - 0,91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0,90	Correlación alta
De - 0,41 a - 0,70	Correlación moderada
De - 0,21 a - 0,40	Correlación baja
De 0 a - 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Bisquerra (2009).

2.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación tuvo con la aprobación de la empresa Dialsa EIRL. Así mismo es necesario señalar que para la aplicación del instrumento de medición de datos se ha mantenido el anonimato de los participantes, manifestándoles que la información recabada corresponde sólo a aspectos académicos.

II. Resultados

Descripción de los resultados de la variable gestión del talento humano de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 8

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos sobre la gestión del talento humano.

Gestión del talento humano					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	Inadecuado	14	19,7%	19,7%	19,7%
	Poco adecuado	57	80,3%	80,3%	100,0%
	Total	71	100,0%	100,0%	



Figura 2. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre la gestión de talento humano

Interpretación

De la tabla 8 figura 2: se observa que la mayor cantidad 80.3% consideran que la gestión del talento humano en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel poco adecuado y el 19.7% consideran que el nivel de gestión de talento humano es inadecuado.

De los resultados obtenidos se concluye que la gestión del talento humano en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel poco adecuado.

Descripción de los resultados de la variable gestión del talento humano en su dimensión reclutamiento de personal de la empresa DIALSA EIRL, Lima-2019

Tabla 9

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos de la empresa DIALSA EIRL sobre reclutamiento de personal.

Reclutamiento de personal				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	INADECUADO	19	26,8%	26,8%
	POCO ADECUADO	52	73,2%	100,0%
	Total	71	100,0%	100,0%

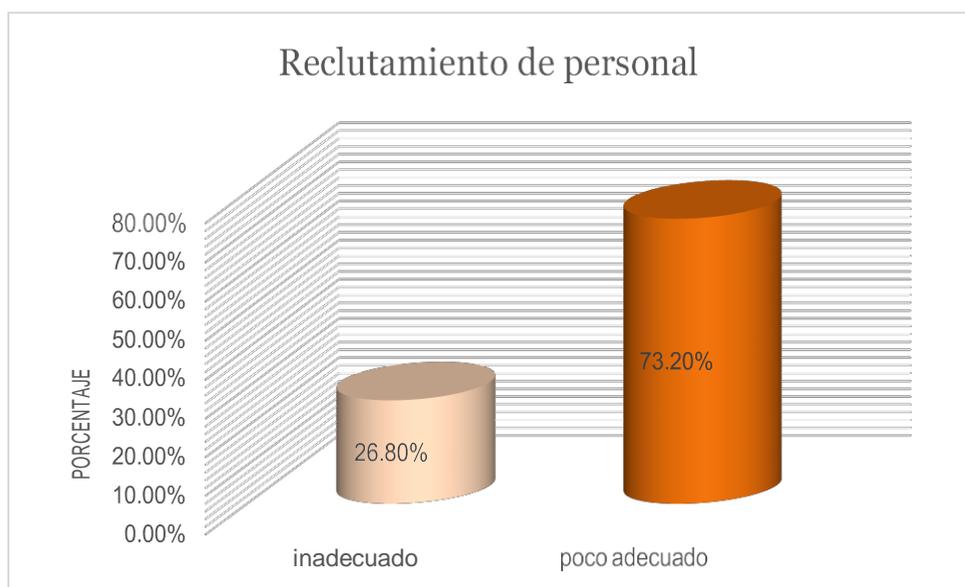


Figura 3. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre el reclutamiento de personal

Interpretación

De la tabla 9 figura 3: se observa que la mayor cantidad 73,2% consideran que el reclutamiento de personal en la empresa DIALSA EIRL es de un nivel poco adecuado y el 26,80% consideran que el nivel de reclutamiento de personal es inadecuado.

De los resultados obtenidos se concluye que el reclutamiento de personal en la empresa DIALSA EIRL es de un nivel poco adecuado.

Descripción de los resultados de la variable gestión del talento humano en su dimensión selección de personal de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 10

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL sobre selección de personal.

selección de personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	poco adecuado	71	100,0%	100,0%	100,0



Figura 4. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre selección de personal

Interpretación

De la tabla 10 figura 4: se observa que el 100.0% consideran que la selección de personal en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel poco adecuado

De los resultados obtenidos se concluye que la selección de personal en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel poco adecuado.

Descripción de los resultados de la variable gestión del talento humano en su dimensión capacitación de personal de la empresa DIALSA EIRL, Lima-2019

Tabla 11

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos de la empresa DIALSA EIRL sobre capacitación de personal.

Capacitación de personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADO	58	81,7%	81,7%	81,7%
	POCO ADECUADO	13	18,3%	18,3%	100,0%
	Total	71	100,0%	100,0%	

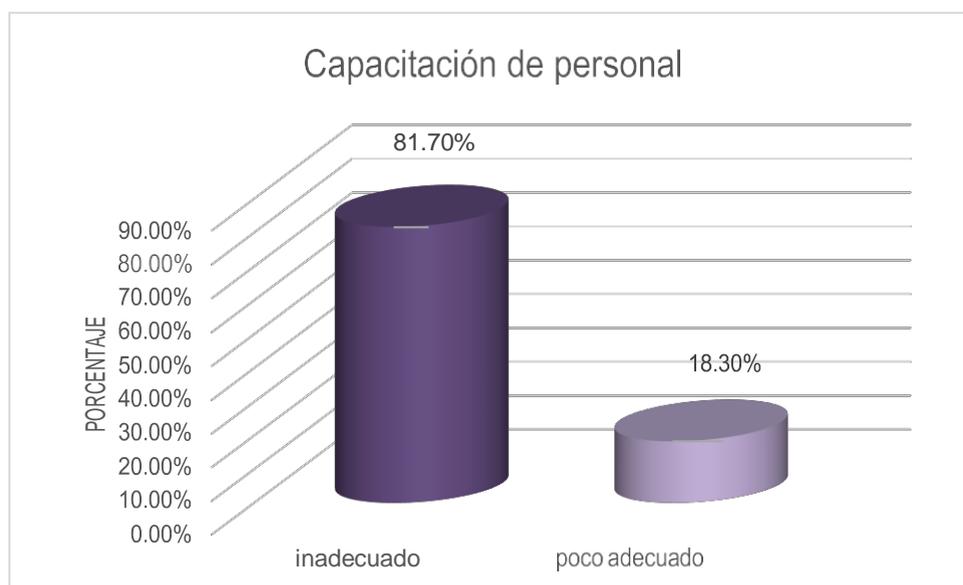


Figura 5. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre la capacitación de personal

Interpretación

De la tabla 11 figura 5: se observa que la mayor cantidad 81,7% consideran que la capacitación de personal en la empresa DIALSA EIRL es de un nivel inadecuado y el 18,3% consideran que el nivel de capacitación de personal es poco adecuado.

De los resultados obtenidos se concluye que la capacitación de personal en la empresa DIALSA EIRL es de un nivel inadecuado

Descripción de los resultados de la variable gestión del talento humano en su dimensión recompensa e incentivo de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 12

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL sobre recompensa e incentivos.

Recompensa e incentivos				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INADECUADO	19	26,8%	26,8%
	POCO ADECUADO	52	73,2%	100,0%
	Total	71	100,0%	100,0%



Figura 6. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre recompensa e incentivos

Interpretación

Descripción de los resultados de la variable del talento humano en su dimensión evaluación de personal de la empresa DIALSA EIRL, Lima-2019

Tabla 13

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos de la empresa DIALSA EIRL sobre evaluación de personal.

Evaluación de personal					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	INADECUADO	14	19,7%	19,7%	19,7%
	POCO ADECUADO	57	80,3%	80,3%	100,0%
	Total	71	100,0%	100,0%	



Figura 7. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre evaluación de personal

Interpretación

Descripción de los resultados de la variable gestión documental de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 14

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos sobre la gestión documental

Gestión documental				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INICIO	17	23,9%	23,9
	PROCESO	54	76,1%	100,0
	Total	71	100,0%	

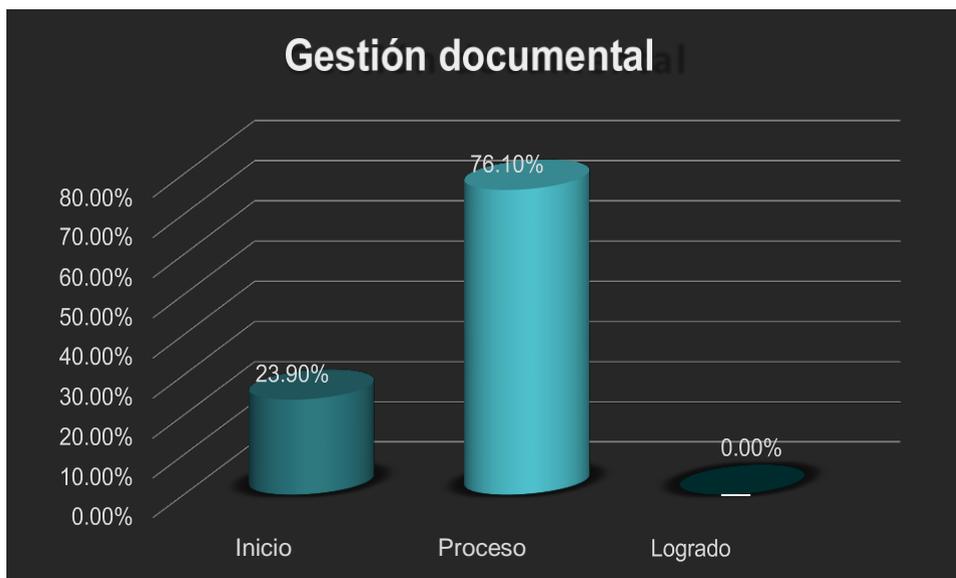


Figura 8. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre evaluación de personal

Interpretación

De la tabla 12 figura 6: se observa que la mayor cantidad 73,2% consideran que recompensa e incentivos en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel poco adecuado y el 26,8% consideran que el nivel de reclutamiento de personal es inadecuado.

De los resultados obtenidos se concluye que la capacitación de personal en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel poco adecuado.

**Descripción de los resultados de la variable gestión documental en su dimensión
Incorporación de documentos de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019**

Tabla 15

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos sobre incorporación de documentos.

INCORPORACION DE DOCUMENTOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	PROCESO	71	100,0	100,0	100,0

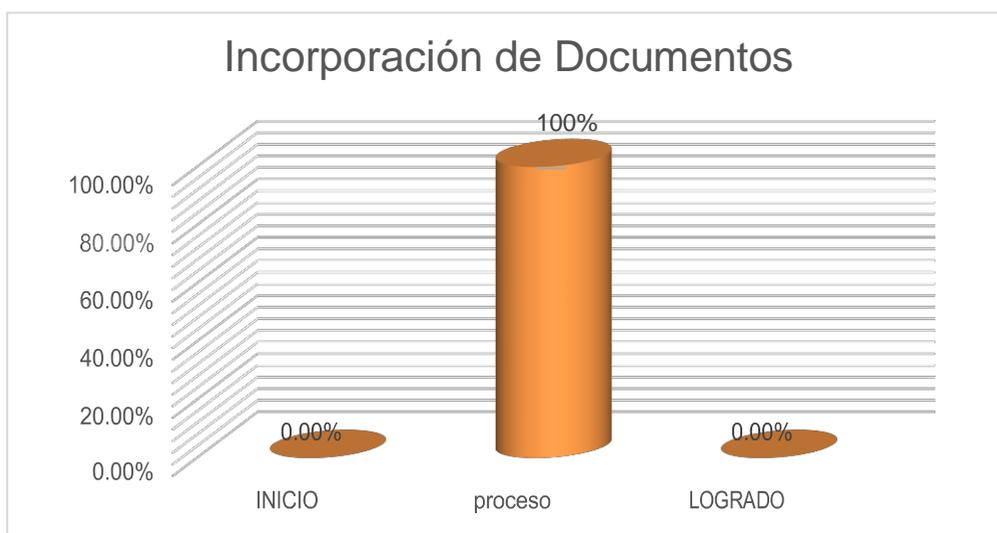


Figura 9. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre incorporación de documentos

Interpretación

De la tabla 15 y figura 9, se observa que el 100% de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL que perciben un nivel en proceso la incorporación de documentos.

De los resultados obtenidos se concluye que la incorporación de documentos en la empresa Dialsa EIRL está en proceso.

Descripción de los resultados de la variable gestión documental en su dimensión Registro de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 16

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos sobre registro.

REGISTRO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INICIO	52	73,2	73,2	73,2
	PROCESO	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

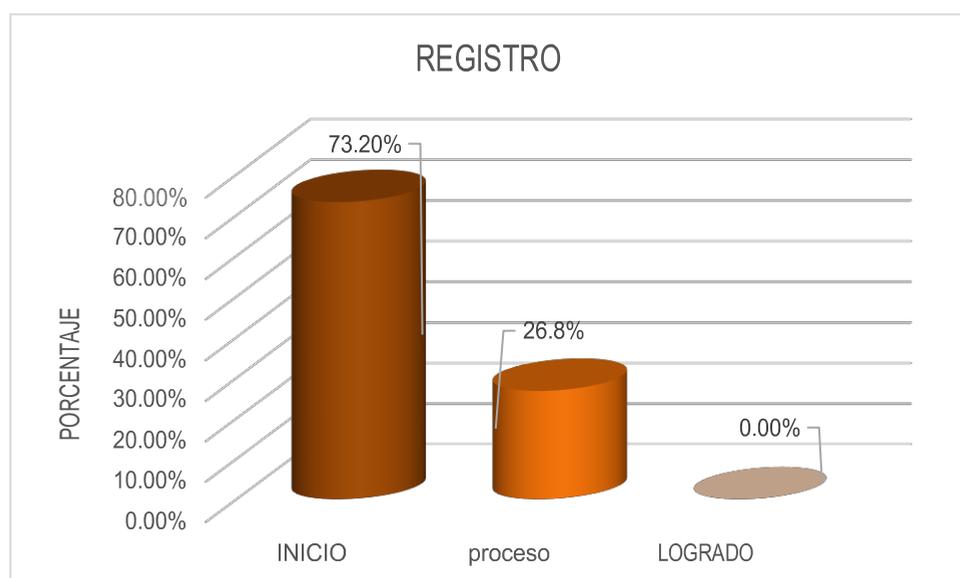


Figura 10. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre registro de documentos

Interpretación

De la tabla 16 figura 10: se observa que la mayor cantidad 73.2% consideran que registro documental en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel de inicio y el 26.8% consideran que el nivel está en proceso.

De los resultados obtenidos se concluye que el registro documental en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel en inicio.

**Descripción de los resultados de la variable gestión documental en su dimensión
Clasificación de la empresa DIALSA EIRL, Lima-2019**

Tabla 17

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos sobre clasificación.

		CLASIFICACION			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INICIO	66	93,0	93,0	93,0
	PROCESO	5	7,0	7,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

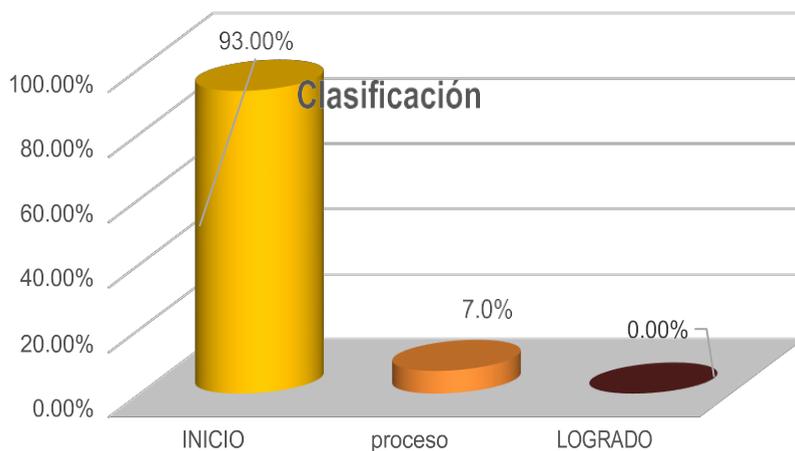


Figura 11. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre clasificación de documentos

Interpretación

De la tabla 18 figura 11: se observa que la mayor cantidad 93.0% consideran que clasificación en la empresa DIALSA EIRL es de un nivel de inicio y el 26.8% consideran que el nivel está en proceso.

De los resultados obtenidos se concluye que el acceso en la empresa DIALSA EIRL es de un nivel en inicio.

**Descripción de los resultados de la variable gestión documental en su dimensión
Clasificación de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019**

Tabla 18

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos sobre acceso.

ACCESO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
INICIO		10	14,1	14,1	14,1
Válidos	PROCESO	61	85,9	85,9	100,0
Total		71	100,0	100,0	

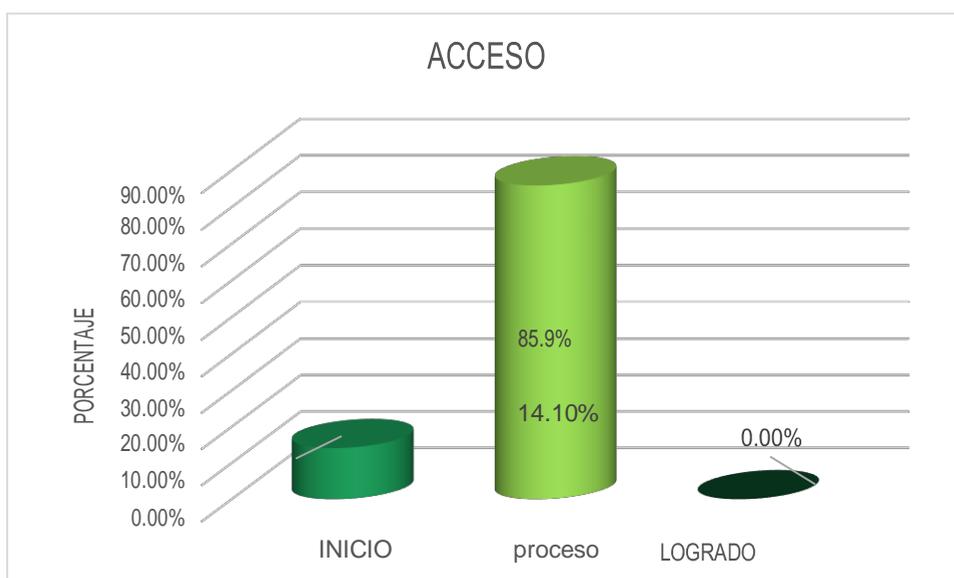


Figura 12. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre acceso de documentos

Interpretación

De la tabla 18 figura 12: se observa que la mayor cantidad 85.9% consideran que acceso en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel de proceso y el 14.10% consideran que el nivel está en inicio.

De los resultados obtenidos se concluye que el acceso en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel en proceso.

Descripción de los resultados de la variable gestión documental en su dimensión almacenamiento de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 19

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos sobre almacenamiento.

ALMACENAMIENTO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INICIO	17	23,9	23,9	23,9
	PROCESO	54	76,1	76,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

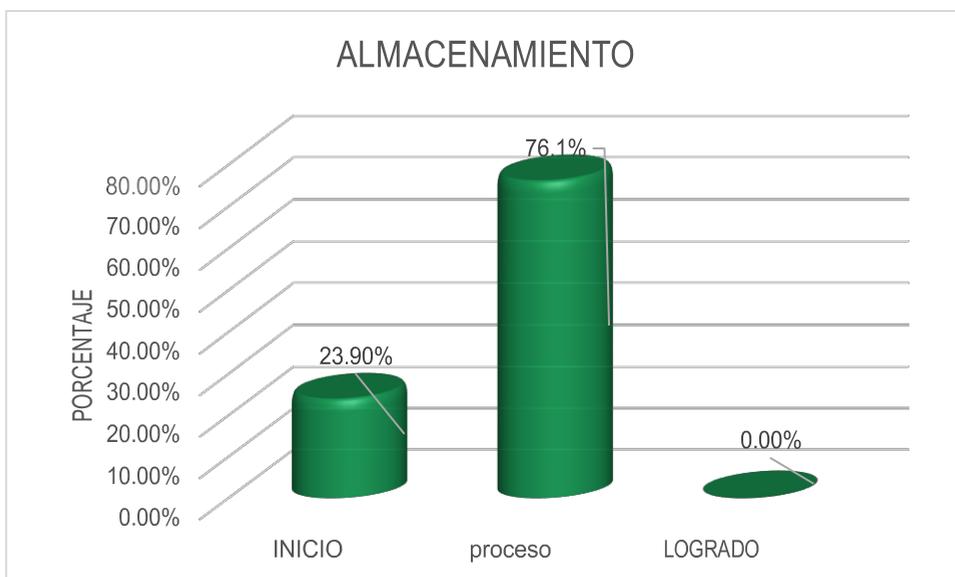


Figura 13. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre almacenamiento de documentos

Interpretación

De la tabla 19 figura 13: se observa que la mayor cantidad 76.1% consideran que almacenamiento en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel de proceso y el 23.90% consideran que el nivel está en inicio.

De los resultados obtenidos se concluye que el almacenamiento en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel en proceso.

Descripción de los resultados de la variable gestión documental en su dimensión trazabilidad de la empresa DIALSA EIRL, Lima-2019

Tabla 20

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos sobre trazabilidad.

TRAZABILIDAD					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	INICIO	60	84,5	84,5	84,5
	PROCESO	11	15,5	15,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

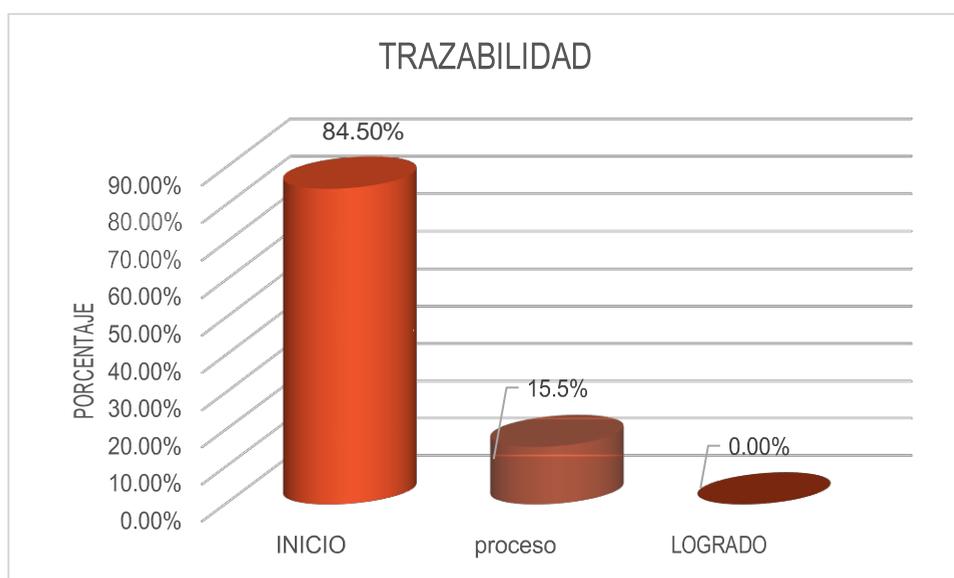


Figura 14. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre trazabilidad de documentos

Interpretación

De la tabla 20 figura 14: se observa que la mayor cantidad 84.5% consideran que disposición en la empresa DIALSA EIRL es de un nivel de inicio y el 15.5% consideran que el nivel está en proceso.

De los resultados obtenidos se concluye que el acceso en la empresa DIALSA EIRL es de un nivel en inicio.

Descripción de los resultados de la variable gestión documental en su dimensión disposición de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 21

Distribución de niveles, frecuencia y porcentajes de la percepción de los colaboradores internos sobre disposición.

DISPOSICION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	PROCESO	65	91,5	91,5	91,5
	LOGRADO	6	8,5	8,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

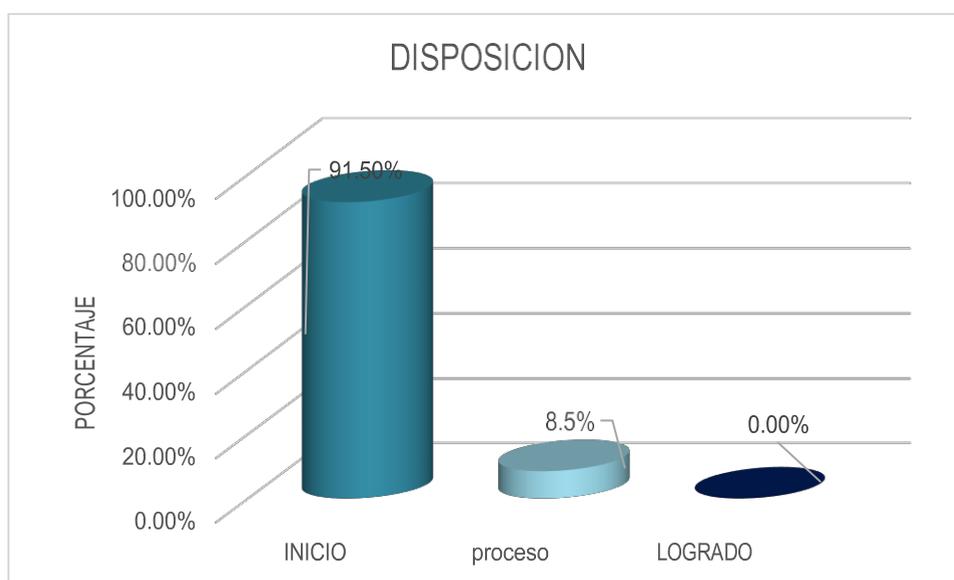


Figura 15. Distribución porcentual de la percepción de los colaboradores internos sobre disposición de documentos

Interpretación

De la tabla 21 figura 15: se observa que la mayor cantidad 91.5% consideran que disposición en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel de inicio y el 8.5% consideran que el nivel está en proceso.

De los resultados obtenidos se concluye que el acceso en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel en inicio.

Descripción de los resultados de la relación de la gestión de talento humano y gestión documental de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 22

Distribucion de frecuencias, y porcentajes de gestión del talento humano y gestión documental

Tabla de contingencia gestion del talento humano * gestion documental

			gestion documental		Total
			INICIO	PROCESO	
Gestion del talento humano	Inadecuado	Recuento	14	0	14
		% del total	19,7%	0,0%	19,7%
	Poco adecuado	Recuento	3	54	57
		% del total	4,2%	76,1%	80,3%
Total		Recuento	17	54	71
		% del total	23,9%	76,1%	100,0%

Nota: la fuente se obtuvo de los cuestionarios

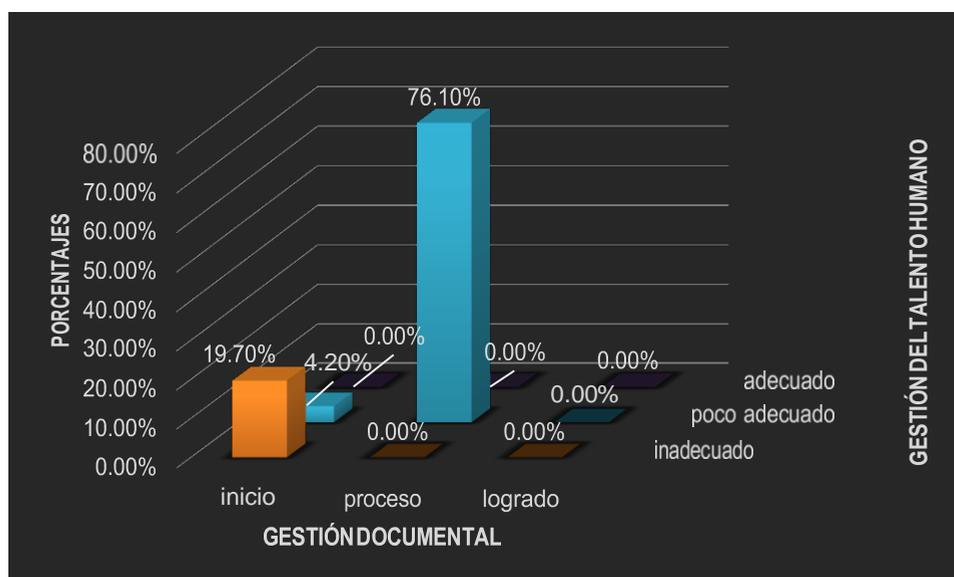


Figura 16. Distribución porcentual de los servidores según la gestión del talento humano y gestión documental

Interpretación

De la Tabla 22 y figura 16 se observa que existe un grupo representativo del 76.1% de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL que perciben un nivel poco adecuado en gestión de talento humano y a la vez un nivel en proceso de gestión documental. Así mismo un 4,20% perciben un nivel poco adecuado en gestión del talento humano y a la vez en un nivel de inicio en gestión documental.

Descripción de los resultados de la relación del reclutamiento del personal y gestión documental de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 23

Distribucion de frecuencias, y porcentajes de reclutamiento de personal y gestión documental

Tabla de contingencia reclutamiento de personal * gestión documental					
		Gestion documental		Total	
		Inicio	Proceso		
Reclutamiento de personal	Inadecuado	Recuento	17	2	19
		% del total	23,9%	2,8%	26,8%
	Poco adecuado	Recuento	0	52	52
		% del total	0,0%	73,2%	73,2%
Total	Recuento	17	54	71	
	% del total	23,9%	76,1%	100,0%	

Nota: la fuente se obtuvo de los cuestionarios

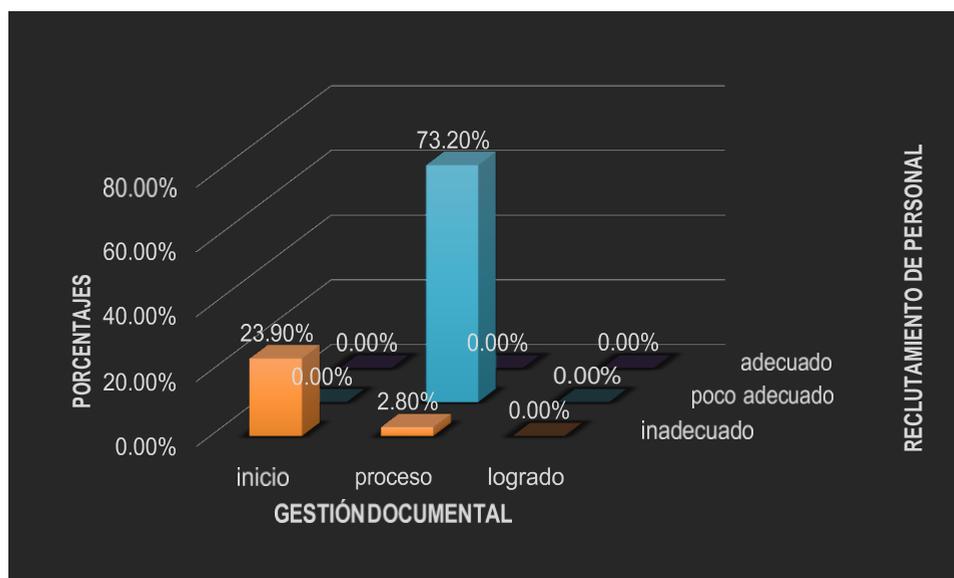


Figura 17. Distribución porcentual de los servidores según el reclutamiento de personal y gestión documental

Interpretación

De la **Tabla 23** y **Figura 17**, se observa que existe un grupo representativo del 73,20% de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL que perciben un nivel poco adecuado en reclutamiento de personal y a la vez un nivel en proceso de gestión documental. Así mismo un 2,80% perciben un nivel inadecuado en reclutamiento de personal y a la vez en un nivel de proceso en gestión documental.

Descripción de los resultados de la relación de la selección de personal y gestión documental de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 24

Distribucion de frecuencias, y porcentajes de selección de personal y gestión documental

			gestión documental		Total
			inicio	proceso	
Selección de personal	Poco adecuado	Recuento	17	54	71
		% del total	23,9%	76,1%	100,0%
Total		Recuento	17	54	71
		% del total	23,9%	76,1%	100,0%

Nota: la fuente se obtuvo de los cuestionarios

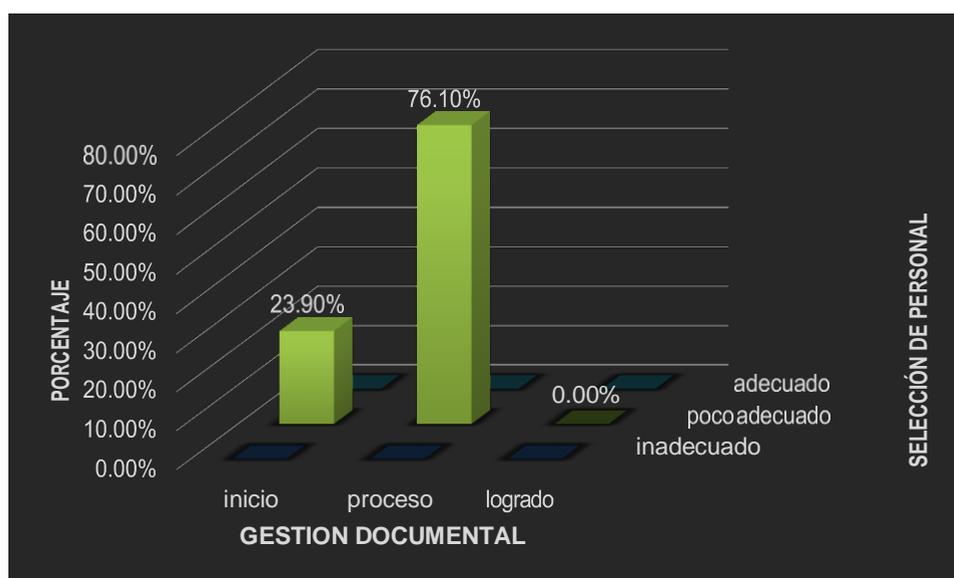


Figura 18. Distribución porcentual de los servidores según el reclutamiento de personal y gestión documental

Interpretación

De la Tabla 24 y Figura 18, se observa que existe un grupo representativo del 76,10% de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL que perciben un nivel poco adecuado en selección de personal y a la vez un nivel en proceso de gestión documental. Así mismo un 23,90% perciben un nivel poco adecuado en selección de personal y a la vez en un nivel de inicio en gestión documental.

Descripción de los resultados de la relación de la capacitación de personal y gestión documental de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 25

Distribucion de frecuencias, y porcentajes de capacitación de personal y gestión documental

			gestión documental		Total
			inicio	proceso	
Capacitacion de personal	Inadecuado	Recuento	17	41	58
		% del total	23,9%	57,7%	81,7%
	Poco adecuado	Recuento	0	13	13
		% del total	0,0%	18,3%	18,3%
Total		Recuento	17	54	71
		% del total	23,9%	76,1%	100,0%

Nota: la fuente se obtuvo de los cuestionarios

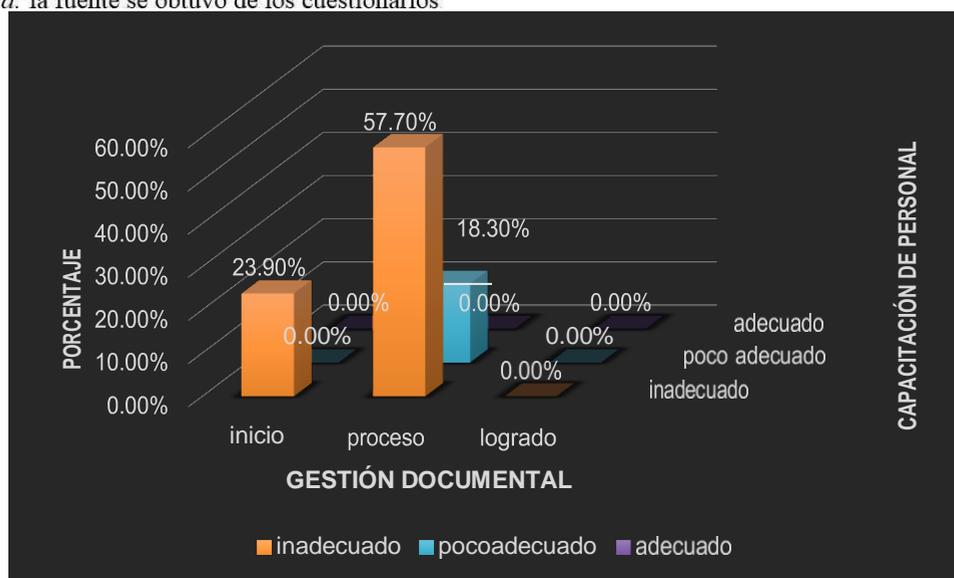


Figura 19 Distribución porcentual de los servidores según el reclutamiento de personal y gestión documental

Interpretación

De la Tabla 25 y Figura 19, se observa que existe un grupo representativo del 57,70% de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL que perciben un nivel inadecuado en capacitación de personal y a la vez un nivel en proceso de gestión documental. Así mismo un 18,30% perciben un nivel poco adecuado en capacitación de personal y a la vez en un nivel de proceso en gestión documental.

Descripción de los resultados de la relación de la recompensa e incentivos y gestión documental de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

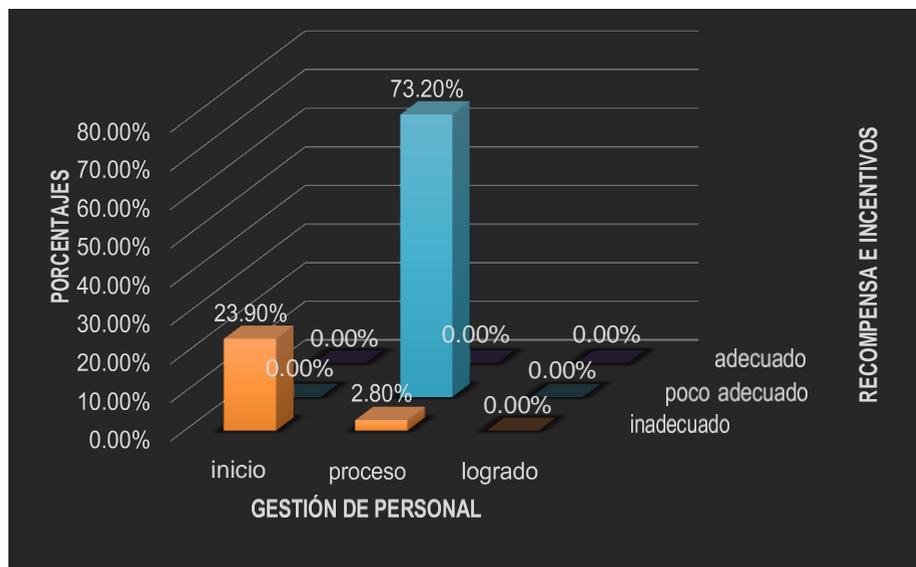
Tabla 26

Distribucion de frecuencias, y porcentajes de recompensa e incentivos y gestión documental

Tabla de contingencia Recompensa e incentivos * gestión documental

		Gestión documental		Total	
		Inicio	Proceso		
Recompensa e incentivos	Inadecuado	Recuento	17	2	19
		% del total	23,9%	2,8%	26,8%
	Poco adecuado	Recuento	0	52	52
		% del total	0,0%	73,2%	73,2%
Total		Recuento	17	54	71
		% del total	23,9%	76,1%	100,0%

Nota: la fuente se obtuvo de los cuestionarios



Interpretación

De la Tabla 26 y Figura 20, se observa que existe un grupo representativo del 73,20% de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL perciben un nivel poco adecuado en recompensas e incentivos y a la vez un nivel en proceso de gestión documental. Así mismo un 2,80% perciben un nivel inadecuado en recompensas e incentivos y a la vez en un nivel de proceso en gestión documental.

Descripción de los resultados de la relación de la evaluación de personal y gestión documental de la empresa Dialsa EIRL, Lima-2019

Tabla 27

Distribucion de frecuencias, y porcentajes de evaluación de personal y gestión documental

Tabla de contingencia evaluación de personal * gestión documental					
		gestión documental		Total	
		inicio	proceso		
Evaluacion de personal	Inadecuado	Recuento	10	4	14
		% del total	14,1%	5,6%	19,7%
	Poco adecuado	Recuento	7	50	57
		% del total	9,9%	70,4%	80,3%
Total	Recuento	17	54	71	
	% del total	23,9%	76,1%	100,0%	

Nota: la fuente se obtuvo de los cuestionarios

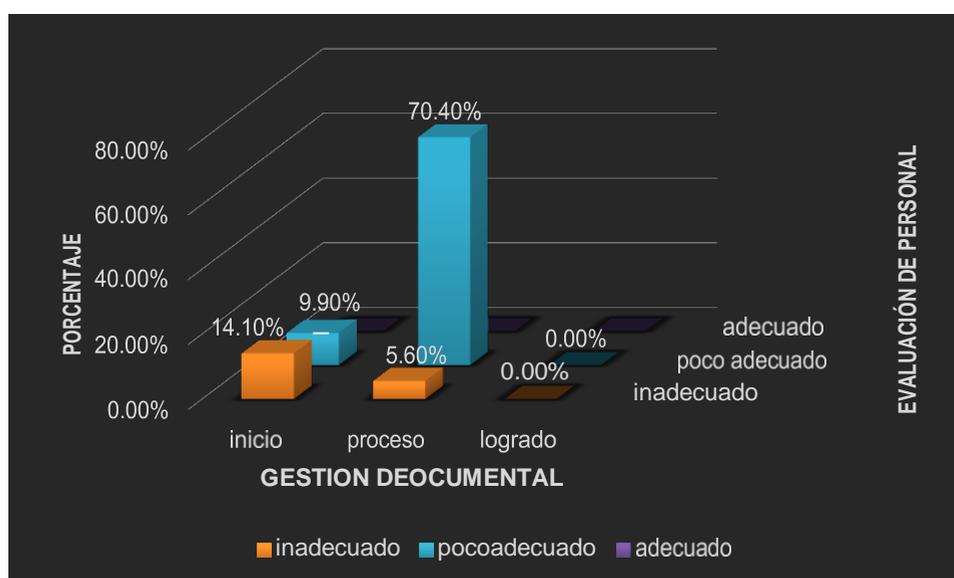


Figura 21. Distribución porcentual de los servidores según el reclutamiento de personal y gestión documental

Interpretación

De la Tabla 27 y Figura 21, se observa que existe un grupo representativo del 70,40% de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL perciben un nivel poco adecuado en evaluación de personal y a la vez un nivel en proceso de gestión documental. Así mismo un 5.60% perciben un nivel inadecuado en evaluación de personal y a la vez en un nivel de proceso en gestión documental.

ANALISIS INFERENCIAL

Prueba de Normalidad Paramétrica

Tabla 28

Prueba de normalidad de variables y dimensiones

	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a	
		gl	Sig.
Gestión detalento humano (agrupada)	,121	71	,011
gestión documental (agrupada)	,165	71	,000
Seleccion de Personal (agrupada)	,218	71	,000
Capacitacion de Personal (agrupada)	,159	71	,000
Recompensa e Incentivos (agrupada)	,199	71	,000
Evaluacion de Peronal (agrupada)	,175	71	,000
Reclutamiento De Personal (agrupada)	,383	71	,000
gestión documental (agrupada)	,165	71	,000
Incorporacion (agrupada)	,179	71	,000
Registro (agrupada)	,342	71	,000
Clasificion (agrupada)	,346	71	,000
Almacenamiento (agrupada)	,232	71	,000
Acceso (agrupada)	,304	71	,000
Trazabilidad (agrupada)	,534	71	,000
Disposicion (agrupada)	,261	71	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Resultado SPSS / elaborado por el investigador

Prueba de Hipotesis General

1. Plantear Hipótesis:

H₀ No existe un grado de relación entre la Gestión del talento humano y gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.

H_a Existe un grado de relación entre la Gestión del talento humano y gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.

2. La decisión normalidad de toma sobre Kolmogorov-Smirnov por ser ($n \geq 50$)
3. Nivel de significancia: P_valor o $\alpha = 0.05$

4. Decisión:

✓ Sigma bilateral (P_valor) < 0.05 rechaza la Ho (No paramétrico – no tiene normalidad)

X Sigma bilateral (P_valor) > 0.05 acepta la Ho (Paramétrico – tiene normalidad)

5. Estadístico de prueba: Rho Spearman

Interpretación

De la tabla 28, Se pudo observar que la prueba estadística paramétrica sobre los elementos agrupados de las Variables y dimensiones, siendo su muestra de 71 trabajadores, por lo que la decisión se tomó sobre los datos de Kolmogorov Smirnov, obteniendo que la sigma bilateral (Sig.) es ,000 menor a 0.05 por lo que se rechaza la Ho. el resultado de la prueba es No paramétrica, los datos no cuentan con normalidad, motivo por el cual estadístico de prueba a emplear fue Rho Spearman.

Estadística inferencial – Contraste de Hipótesis

De lo establecido según la prueba anterior en la tabla 28 se utiliza para la contratación de la hipótesis el Rho de Spearman.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

H₀ No existe un grado de relación entre la Gestión del talento humano y Gestión documental en los colaboradores de la empresa DIALSA EIRL, Lima, 2019

H_a Existe un grado de relación entre la Gestión del talento humano y Gestión documental en los colaboradores de la empresa DIALSA EIRL, Lima, 2019

Tabla 28

Significancia y correlación entre la gestión del talento humano y gestión documental en la empresa DIALSA EIRL, Lima, 2019

		Gestión del talento humano	Gestión documental
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,974**
	Gestión Documental	N	71
		Coefficiente de correlación	,974**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	71

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

Interpretación

De la **Tabla 28**: se puede observar que el valor de la significancia (sig.) es igual a ,000 y dado que es inferior al 0,05 establecido, es que se descarta la hipótesis opuesta al del investigador y se admite la hipótesis propuesta por el investigador, confirmando que sí hay relación entre la gestión del talento humano y la gestión documental en la empresa DIALSA EIRL, Lima, 2019, y debido a que el grado de relación mediante el estadístico de Rho de Spearman = 0,974**, corresponde a una correlación muy alta de acuerdo a la escala señalado por Bisquerra.

Hipótesis Específicos

Hipótesis Específicos 1

H₀ No existe un grado de relación entre el reclutamiento de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

H_a Existe un grado de relación entre el reclutamiento de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

Tabla 29

Significancia y correlación entre el reclutamiento de personal y gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

		Gestión Documental	Reclutamiento de Personal
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,903**
	Gestión Documental Sig. (bilateral)	.	,000
	N	71	71
	Reclutamiento de Personal Coeficiente de correlación	,903**	1,000
	Personal Sig. (bilateral)	,000	.
	N	71	71

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

Interpretación

De la tabla 29 puede observar que el valor de la significancia (sig.) es igual a ,000 y dado que es inferior al 0,05 establecido, es que se descarta la hipótesis opuesta al del investigador y se admite la hipótesis propuesta por el investigador, confirmando que sí hay relación entre reclutamiento y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019, y debido a que el grado de relación mediante el estadístico de Rho de Spearman es = 0,903**, corresponde a una correlación alta de acuerdo a la escala señalado por Bisquerra.

Hipótesis Específicos 2

H₀ No existe un grado de relación entre selección de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa DIALSA EIRL, Lima, 2019

H_a Existe un grado de relación entre selección de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa DIALSA EIRL, Lima, 2019

Tabla 30

Significancia y correlación entre selección de personal y gestión documental en la empresa DIALSA EIRL, Lima, 2019

		Gestión Documental	Selección de Personal
Rho de Spearman	Gestión Documental	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,603**
	Selección de Personal	N	71
		Coeficiente de correlación	,603**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	71

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

Interpretación

De la Tabla 30, se puede observar que el valor de la significancia (sig.) es igual a ,000 y dado que es inferior al 0,05 establecido, es que se descarta la hipótesis opuesta al del investigador y se admite la hipótesis propuesta por el investigador, confirmando que sí hay relación entre selección de personal y la gestión documental en la empresa DIALSA EIRL, Lima, 2019, y debido a que el grado de relación mediante el estadístico de Rho de Spearman es = 0,603**, corresponde a una correlación moderada de acuerdo a la escala señalado por Bisquerra.

Hipótesis Específicos 3

H₀ No existe un grado de relación entre capacitación de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

H_a Existe un grado de relación entre capacitación de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

Tabla 31

Significancia y correlación entre capacitación de personal y gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

		Gestión Documental	Capacitación de Personal
Rho De		1,000	,670**
	Gestión Documental	.	,010
		71	71
Spearman		,670**	1,000
	Capacitación de Personal	,010	.
		71	71

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

Interpretación

De la tabla: 31 se puede observar que el valor de la significancia (sig.) es igual a ,000 y dado que es inferior al 0,05 establecido, es que se descarta la hipótesis opuesta al del investigador y se admite la hipótesis propuesta por el investigador, confirmando que sí hay relación entre capacitación de personal y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019, y debido a que el grado de relación mediante el estadístico de Rho de Spearman es = 0,670**, corresponde a una correlación moderada de acuerdo a la escala señalado por Bisquerra.

Hipótesis Específicos 4

H₀ No existe un grado de relación entre recompensa e incentivos y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

H_a Existe un grado de relación entre recompensa e incentivos y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

Tabla 32

Significancia y correlación entre recompensa e incentivos y gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

		Gestión Documental	Recompensa e Incentivos
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,879**
	Gestión Documental		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	71	71
Recompensa e Incentivos	Coefficiente de correlación	,879**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	71	71

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

Interpretación

De la Tabla 32, se puede observar que el valor de la significancia (sig.) es igual a ,000 y dado que es inferior al 0,05 establecido, es que se descarta la hipótesis opuesta al del investigador y se admite la hipótesis propuesta por el investigador, confirmando que sí hay relación entre recompensa e incentivos y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019, y debido a que el grado de relación mediante el estadístico de Rho de Spearman es = 0,879**, corresponde a una correlación alta de acuerdo a la escala señalado por Bisquerra.

Hipótesis Específicos 5

H₀ No existe un grado de relación entre evaluación de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

H_a Existe un grado de relación entre evaluación de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

Tabla 33

Significancia y correlación entre evaluación de personal y gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

		Gestión Documental	Evaluación de Personal
Rho De			
Spearman			

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

De la Tabla 33 se puede observar que el valor de la significancia (sig.) es igual a ,000 y dado que es inferior al 0,05 establecido, es que se descarta la hipótesis opuesta al del investigador y se admite la hipótesis propuesta por el investigador, confirmando que sí hay relación entre evaluación de personal y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019, y debido a que el grado de relación mediante el estadístico de Rho de Spearman es = 0,707**, corresponde a una correlación moderada de acuerdo a la escala señalado por Bisquerra.

III. Discusión

El éxito de toda organización o empresa radica principalmente en sus dos principales recursos: el talento humano y los documentos. Es por ello que para que una gestión documental sea eficaz y eficiente es necesario que sea gestionada por el recurso humano competente en gestión documental.

En relación a los datos que se han obtenido en el presente estudio de investigación se ha podido observar que el 80,30% consideró que la gestión del talento humano en Dialsa EIRL es de un nivel poco adecuado y un 19,70% consideró que está en un nivel inadecuado. Con los resultados mostrados se puede aseverar que en la empresa Dialsa EIRL aún no logra un óptimo desarrollo en la aplicación de la gestión del talento humano. Y el 76,10% considera que la gestión documental se encuentra en un nivel de proceso y un 23,90% consideró que se encuentra en un nivel de inicio. Este resultado indica que la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL no se ha estado realizando de la manera más óptima.

Según los datos obtenidos en el análisis estadístico entre ambas variables, demostró que existe una relación entre las variables de gestión de talento humano y gestión documental en la empresa Dialsa EIRL con un grado de relación de 0,974 y un $p =$ valor menor a 0,01. Estos resultados se asemejan a Almeida (2016), quien concluyo que un 84% no cuenta con los procedimientos de gestión de talento humano como, reclutamiento, selección, capacitación, evaluación debidamente estructurado afectando a las empresas en su rendimiento y que el implementarlos mejoraría el perfil para el cargo y el desempeño beneficiando de manera directa a la empresa. Con los resultados obtenidos la empresa Dialsa debe reformular su política sobre gestión de talento humano tal como lo concluyeron Quispitupac y Mateo (2014) quienes sostuvieron que el 68.89% en la gestión de documentos no aplicaban de manera satisfactoria, mostrando ausencia de manejo para la administración de los documentos.

Según los datos obtenidos sobre reclutamiento de personal se ha podido apreciar que el 73,20% de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL manifiestan que está un nivel poco adecuado y un 26,80% lo considera inadecuado. Con estos datos presentados se establece que la empresa Dialsa no ha desarrollado de manera óptima el reclutamiento de personas idóneo para desempeñar de la mejor manera las funciones asignadas. Con respecto a la relación entre gestión documental y reclutamiento de personal se observó que si hay una correlación significativa de 0,903** y una significancia menor a 0,01. Estos resultados se asemejan a Murillo (2015) quien concluyó que un inadecuado proceso de reclutamiento y selección provoca una mala contratación

del personal, la misma que influye desfavorablemente en el desempeño laboral provocando una reducción en los beneficios de la empresa.

Con relación a la selección de personal se ha evidenciado que el 100% considera que está a un nivel poco adecuado la empresa Dialsa EIRL, con este resultado se puede apreciar que existe cierta falencia en el procedimiento de selección de personal, de tal es así que los puestos asignados no son desempeñados por personal idóneo, desconociendo en muchos casos las funciones que son de su competencia. Referente a la relación entre selección de personal y gestión documental, ésta fue establecida con un grado de correlación 0,603 y un valor de significancia menor a 0,01; es así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis presentada por el investigador, al establecer que si existe una relación significativa entre ambas variables. Estos resultados son semejantes a los ya establecidos por Murillo (2015) quien concluyó que el desconocimiento del proceso de selección y sus técnicas provoca que no se contrate al personal idóneo para el puesto vacante, tal como estableció Ibáñez (2009) quien sostuvo que la selección es un proceso que se usa para encontrar a la persona que reúna aquellos requisitos, conocimientos, habilidades, experiencias y demás cualidades para cubrir un determinado puesto.

En los resultados que han recabado sobre la dimensión capacitación de personal, se ha podido apreciar que el 81.70% concuerda en que está a un nivel inadecuado, y el 18,30% lo considera poco adecuado. Estos resultados llaman a la reflexión al saber que los colaboradores internos de la empresa perciben que no se realiza capacitación en sus áreas de desempeño. Con relación a la prueba de hipótesis, entre capacitación de personal y gestión documental, el coeficiente de correlación fue de 0,670 y un valor de significancia menor a 0,01; de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta a hipótesis del investigador, quedando establecido que existe una relación entre ambas variables. De acuerdo a estos resultados, se puede apreciar que hay similitud con lo establecido por Vásquez (2017), al encontrar una relación significativa entre la gestión documental y la administración de documentos, recomendando reforzar las capacitaciones al personal con la finalidad de mejorar el proceso de manera óptima en la gestión documental, reafirmando lo establecido por Mondy (2005) quien manifestó que la capacitación ayuda a los trabajadores a adquirir conocimientos y habilidades necesarios para sus puestos de trabajo actuales. Es por tal motivo que la empresa Dialsa debe realizar o programar capacitaciones orientados a los colaboradores de la empresa a fin de que el desempeño y productividad mejore.

Al observar los resultados de la dimensión Recompensa e incentivos, se puede apreciar con cierta inquietud que el 73,20% de los colaboradores internos estima que es de un nivel poco adecuado y el 26.80% considera que es inadecuado, con estos resultados se puede apreciar que hay cierto descontento con la política de remuneración o incentivos que la empresa proporciona a sus colaboradores. Con relación a los resultados del análisis inferencial que se realizó, se ha establecido que la correlación entre recompensa e incentivos y la gestión documental es de 0,879 y un valor de significancia de 0,00; de esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, quedando establecido que sí hay una relación entre ambas variables. Estos resultados se asemejan a los de Rojas (2017) quien concluyó que si existe relación entre recompensa e incentivos y el desempeño laboral y también manifestó en su trabajo de investigación que la importancia de la remuneración como parte de recompensa e incentivo al trabajador forma parte de una estrategia motivacional que estimula la conducta a los trabajadores, y si éstos no son del todo satisfactorios se corre el riesgo de deserción o fuga de talentos.

En los resultados obtenidos sobre la dimensión de evaluación de personal se ha podido observar que el 80,30% de los colaboradores internos estima que la evaluación de personal en la empresa Dialsa tiene un nivel poco adecuado y el 19,70% considera que es de un nivel inadecuado, este resultado insta a la reflexión al percibir que los colaboradores no se encuentran satisfechos con la técnica o política de evaluación de personal. En lo relacionado a la prueba de hipótesis entre la evaluación de personal y la gestión documental se estableció que el coeficiente de correlación fue de 0,707 y un valor de significancia de 0,01, de tal manera que se descarta la hipótesis nula y se confirma la hipótesis del investigador, determinándose que sí hay relación entre las dos variables.

Los resultados presentados son similares a los expuestos por Rojas (2017) quien estableció que sí hay relación entre evaluación de personal y el desempeño laboral con un relación directa y positiva, de la misma manera Malpartida y Troncos (2015) concluyeron que sí hay una relación alta y positiva entre la gestión documental y el desempeño laboral. Estos resultados confirman lo establecido por Chiavenato (2009) donde manifestó que la evaluación es una función mediante el cual se mide el accionar o desempeño del personal en función a las actividades que realiza.

IV. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación con relación a la gestión del talento humano y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL-Lima, 2019; se presenta las siguientes conclusiones:

Primero: Se demostró la relación entre gestión del talento humano y gestión documental obteniéndose un grado de correlación = 0,974, estableciendo una correlación directa, con un nivel muy alta, También se observó que hubo un nivel de significancia (sig.) = 0,000 y en vista que es inferior a 0,05, se puede afirmar que la relación es directa, avalado con los resultados que se hallan en la tabla 21.

Segundo: Se demostró la relación entre reclutamiento de personal y gestión documental obteniéndose un grado de correlación = 0,903, estableciendo una correlación directa, con un nivel muy alta, También se observó que hubo un nivel de significancia (sig.) = 0,000 y en vista que es inferior a 0,05, se puede afirmar que la relación es directa, avalado con los resultados que se hallan en la tabla 22.

Tercero: Se demostró la relación entre selección de personal y gestión documental obteniéndose un grado de correlación = 0,603, estableciendo una correlación directa, con un nivel muy alta, También se observó que hubo un nivel de significancia (sig.) = 0,000 y en vista que es inferior a 0,05, se puede afirmar que la relación es directa, avalado con los resultados que se hallan en la tabla 23

Cuarto: Se demostró la relación entre capacitación de personal y gestión documental obteniéndose un grado de correlación = 0,670, estableciendo una correlación directa, con un nivel muy alta, También se observó que hubo un nivel de significancia (sig.) = 0,000 y en vista que es inferior a 0,05, se puede afirmar que la relación es directa, avalado con los resultados que se hallan en la tabla 24

Quinto: Se demostró la relación entre recompensa e incentivos y gestión documental obteniéndose un grado de correlación = 0,879, estableciendo una correlación directa, con un nivel muy alta, También se observó que hubo un nivel de significancia (sig.) = 0,000 y en vista que es inferior a 0,05, se puede afirmar que la relación es directa, avalado con los resultados que se hallan en la tabla 25.

Sexto: Se demostró la relación entre evaluación de personal y gestión documental obteniéndose un grado de correlación = 0,707, estableciendo una correlación directa, con un nivel muy alta, También se observó que hubo un nivel de significancia (sig.) = 0,000 y en vista que es inferior a 0,05, se puede afirmar que la relación es directa, avalado con los resultados que se hallan en la tabla 26.

V. Recomendaciones

Sustentándose en los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación con relación a la gestión del talento humano y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL-Lima, 2019; se propone las siguientes recomendaciones:

Primero: A los dueños de la empresa Dialsa se recomienda desarrollar y aplicar una adecuada gestión de talento humano y así fortalecer la gestión documental en la empresa.

Segundo: A los estudiantes de posgrado, a efectuar análisis de investigación cuasi-experimentales y sirvan de ayuda para brindar diversas soluciones a los distintos problemas que implica una deficiente gestión de talento humano en el desarrollo de la gestión documental en las entidades privadas, que es donde se ha podido establecer una mayor dificultad.

Tercero: A los que forman parte del área de recursos humanos de la empresa Dialsa se propone realizar un adecuado reclutamiento de personal y selección de personal de tal manera que se atraiga a los candidatos idóneos para el buen desempeño de las funciones asignadas.

Cuarto: Se sugiere contar un plan de capacitación para todo el personal en función a las actividades que se realice y también al uso y manejo del sistema de gestión documental.

Quinto: Se sugiere establecer un sistema de recompensa e incentivos para que de esta manera los colaboradores internos de la empresa Dialsa incrementen sus niveles de motivación y mejoren su desempeño en la empresa.

Sexto: Aplicar un método de evaluación estandarizado, siguiendo técnicas a fin de que ésta sirva para analizar las fortalezas y/o debilidades de cada colaborador con la finalidad de fortalecerlo y mejorar su rendimiento.

II. Referencias

- Agavatpanitch, G. (2015). *A document management system with workflow control* (Doctoral dissertation).
<http://www.cs.ait.ac.th/xmlui/handle/123456789/220>
- Almeida, C. (2016). *Análisis de la Gestión del Talento Humano de Empresas dedicadas al Diseño y Producción de Señalética y Rotulación, en el Distrito Metropolitano de Quito, durante el año 2014*. (Tesis de Grado. Escuela Politécnica Nacional de Quito, Ecuador)
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16538/1/CD-7203.pdf>
- Alvarado, M. (2001). *Administración de la información*. Costa Rica: EUNED.
- Andújar-Montoya, M., Gilart-Iglesias, V., Montoyo, A., & Marcos-Jorquera, D. (2015). *A construction management framework for mass customisation in traditional construction*. *Sustainability*, 7(5), 5182-5210.
<https://www.mdpi.com/2071-1050/7/5/5182>
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources*. McGraw-Hill. Colorado- Denver. USA
<https://pdfs.semanticscholar.org/05da/d8dc13d3b16932070ee01a6654f82540355d.pdf>
- Cevallos, A. (2014). *Implementación y personalización del sistema de gestión documental Orfeo, para la optimización de los procesos de gestión de trámites institucionales de la escuela superior politécnica ecológica*. Tesis de Grado. Universidad Técnica del Norte. Ibarra, Ecuador)
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1071/1/04%20ISC%20225-%20tesis.pdf>
- Collings, D. G., Scullion, H., & Vaiman, V. (September 2015) *Volumen 25*. Talent management: Progress and prospects. (Pages 233-235)
- Chacón, L. (2016). *Diseño e Implementación de un modelo de gestión de talento humano basado en competencias, para la empresa Crédi Útil de la ciudad de*

Latacunga. (Tesis de Grado. Escuela Politécnica Nacional de Quito, Ecuador)
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16117/1/CD-7118.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. (5a ed.), Santa Fe de Bogotá, Colombia: Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill. 89

Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones*, (2a. ed.). México: McGraw Hill.

Cruz, J. (2011). *Administración de documentos y archivos. Textos fundamentales*. Madrid: Coordinadora de Asociaciones de Archiveros

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos – Enfoque Latinoamericano*. (5a Ed.). México: Pearson Educación.

Dub, E., Dub, A. O., & Miro, A. J. (2015). "System and method for automatic document management. U.S. Patent No. 8,996,350. Washington, DC: U.S.A Patent and Trademark Office.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4a ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Guevara, J (2015) *La gestión documental y la consulta de disposiciones legales en la elaboración de informes de auditoría de obras civiles*. (Tesis de maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador)
<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/20520/1/T3394M.pdf>

-
Heredia, A. (1998). El debate sobre la gestión documental. *Métodos de información*, 5(1), 22-36.

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. (5a. Ed.) México: Mc Graw Hill.

Ibáñez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima, Perú: San Marcos.

Lunasco, E (2017). *Gestión documental y la calidad de atención al usuario en las UGEL de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú)

Malpartida y Troncos (2015). *Ciclo de vida de la gestión documental y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Santa Anita año 2014*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú)

Moczyłowska, J. (2012). Talent management: theory and practice of management. the polish experience. *International Journal of Business Economic Research*, 3(1), 432-438.
<http://ijbmer.com/docs/volumes/vol3issue1/ijbmer2012030106.pdf>

Mondy, R.W., & Noe, R.M. (2005). *Administración de recursos humanos*. (11na Ed.). Mexico: Pearson Educación.

Murillo; P (2015). *Sistema de reclutamiento y selección del personal para la cadena de supermercados mercamaxx del cantón los bancos. Provincia pichincha*. (tesis de grado. Universidad Regional autónoma de los andes. Ambato. Ecuador)
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEA N013-2015.pdf>

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. New York, U.S.A: McGraw-Hill Education.

Norma ISO 15489 (2016) Recuperado el 10 de Abril de 2019

http://eprints.rclis.org/12263/1/Alonso_Garcia_Lloveras_-

- Quispitupac, C. y Mateo, S. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. (Tesis de Grado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú).
- Rodríguez, J. (2009). *El factor humano en la empresa*. Madrid, España: Deusto
- Rojas, L. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-Lima, 2016*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú)
- Silíceo Aguilar, A. (1996). *Capacitación y Desarrollo del Personal*. (3ra Ed.). México: Limusa
- Simón, L; Dolan; Valle, R; Jackson, S. & Schuller, R. (2007) *Gestión de los Recursos Humanos*. (3ra Ed.). Madrid, España: McGraw Hill.
- Soto, R (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. (2a. ed.) Perú: Nuevo Milenio
- Stoner, J.; Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Administración*, México: Pearson Educacion
- Torres, N (2017). *Gestión administrativa y gestión documental del archivo general en la Corte Superior de Justicia del Callao, 2016*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú)
- Vásquez, J (2017). *La gestión documental y la administración de archivos en el Programa Nacional de Infraestructura Educativa - Lima – 2016*. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú)

Anexos

Anexo A:
Matriz de consistencia

APÉNDICE 1 MATRIZ DE
CONSISTENCIA

TÍTULO Gestión del Talento Humano y Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa, Lima, 2019

Autor: Bach. Patricia Angélica Cabanaconza Tejeira

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Cuál es el grado de relación entre la Gestión del talento humano y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019?</p> <p>Problemas específicos. 1. ¿Cuál es la relación que existe entre el reclutamiento de personal y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019? 2. ¿Cuál es la relación entre la selección de personas y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre capacitación de personal y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019? 4. ¿Cómo se relaciona la recompensa e incentivos y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019? 5. ¿Cómo se relaciona la evaluación de personal y la Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el grado de relación entre la Gestión del talento humano y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el grado de relación entre la integración de personas el reclutamiento de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019 <p>2. Determinar el grado de relación entre el reclutamiento de personal y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p> <p>3. Determinar el grado de relación entre la capacitación de personal y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p> <p>4. Determinar el grado de relación entre recompensa e incentivos y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p> <p>5. Determinar el grado de relación entre la evaluación de personal y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p>	<p>Hipótesis general: Existe un grado de relación entre la Gestión del talento humano y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas: 1. Existe un grado de relación entre el reclutamiento de personal y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p> <p>Existe un grado de relación entre el reclutamiento de personal y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p> <p>Existe un grado de relación entre la capacitación de personal y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p> <p>Existe un grado de relación entre recompensa e incentivos y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p> <p>Existe un grado de relación entre la evaluación de personal y la Gestión Documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019</p>	Variable 1: Gestión del talento Humano			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Reclutamiento de personal	Aprobación de Candidatos - Atracción del candidato - Evaluación de candidatos	1-5	1. Nunca
			Selección de personas	Costo de Selección Tiempo de Selección -Exámenes	6-10	2. Casi nunca
			Capacitación de Personal	Conocimientos Actitudes y/o habilidades Nuevas tecnologías	11-15	3. A veces
			Recompensas e Incentivos	Bonos - Cumplimiento de Objetivos Productividad	16-20	4. Casi siempre
			Evaluación de Personal	Metas Competencias Control	21-25	5. siempre
			Variable 2: Gestión Documental			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			Incorporación	identificación de documentos. relación entre documentos.	1-3	1. Nunca
Registro	verificación de registros.	4-6	2. Casi Nunca			
Clasificación	existencia de clasificación. - criterios de clasificación. - número de registro.	7-9	3. A veces			
Almacenamiento	seguridad	10, 11	4. Casi siempre			
Acceso	accesibilidad del personal	12-14	5. Siempre			
Trazabilidad	seguimiento. - base de datos.	15, 16				
Disposición	estrategias. - registros.	17, 18				

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	TECNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativo	La población: Estará conformada por los 40 trabajadores de la Empresa Dialsa EIRL	Variable 1:		Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: juicio de expertos.
		Técnica	Encuesta	Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizó: Alfa de cronbach
Tipo de la Investigación: Descriptiva correlacional		Instrumento	Cuestionario	
		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
Diseño y Nivel de Investigación: El diseño de la investigación fue de tipo no experimental	La muestra: Estará conformada por los 40 trabajadores de la Empresa Dialsa EIRL	Tipo	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)	Para contrastación de hipótesis se utilizó: Rho de Spearman
Corte de Investigación: Corte transversal.		Variable 2:		
		Técnica	Encuesta	
		Instrumento	Cuestionario	
		Escala de Medición	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	

**Anexo B:
Instrumentos**

INSTRUMENTO DEMEDICIÓN

Objetivo: El presente cuestionario tiene como objetivo, desarrollar la Fase de Aplicación del Estudio de Gestión del talento humano, para así con su opinión, mejorar la gestión documental de la empresa Dialsa EIRL

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial.
- Responder de manera franca y honesta.
- Completar conbolígrafo.
- Asegúrese de responder todos los enunciados.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para contestar por cada uno de los enunciados.

INSTRUMENTO PARA EL ESTUDIO DE GESTION DEL TAELNTO HUMANO

N o	PREGUNTA S	ESCALA VALORATIVA				
		Nun ca	Casi Nunc a	A vec es	Casi Siempr e	Siempr e
		1	2	3	4	5
1	Considera que su institución cuenta con el personal administrativo suficiente					
2	Considera usted, que la empresa Dialsa ha identificado sus necesidades futuras del personal para realizar convocatorias					
3	Considera usted que los perfiles de los cargos solicitados guardan relación con el total de vacantes a cubrir					
4	Cree usted, que las funciones que realiza han sido debidamente diseñadas conforme a las necesidades del área en el que labora					
5	Considera que las evaluaciones que se realizan al ingresar a laboral a la empresa Dialsa EIRL, fueron las más adecuadas					
6	Considera que el costo del proceso de selección es el idoen					
7	Se respetan la programación de la selección del personal en la empresa Dialsa EIRL					
8	Considera que el tiempo para presentarse a rendir un examen de conocimiento es el apropiado					
9	El tiempo que dura la selección de personal considera que es el apropiado					

1 0	Considera que los exámenes que se realizan en la etapa de selección deben ser exclusivamente del ámbito laboral					
1 1	En la empresa Dialsa EIRL se estudian las necesidades de capacitación de conformidad con el perfil o nivel profesional					
1 2	Considera que la falta de capacitación es un factor que repercute la productividad del personal					
1 3	Muestra ud. una actitud positiva ante las capacitaciones que implementa sus superiores					
1 4	Muestra interés por aprender cosas nuevas					
1 5	Considera que su institución utiliza las nuevas tecnologías para resolver problemas de tiempo en la atención de tareas diversas					
1 6	Se siente motivado (a) y estimulado (a) a mejorar su productividad					
1 7	Se siente satisfecho con la retribución salarial por su desempeño en el trabajo					
1 8	Considera que los incentivos tienen un efecto de castigo cuando estos no se obtienen					
1 9	Considera que las personas dirigen sus esfuerzos hacia donde son gratificados o compensados					
2 0	Considera que un programa de ascensos, retos económicos y competencia entre los trabajadores ayudaría en la productividad					
2 1	Realiza sus labores con atención en los detalles, aplicando un razonamiento deductivo e inductivo					
2 2	Cree que las tareas o funciones que realiza, le motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente					
2 3	Cuestiona la labor o actitud de sus compañeros que no comparten sus ideas					
2 4	Se adapta fácilmente a los cambios constantes que realiza su institución					
2 5	Considera que en el área donde labora, deben realizar evaluación de desempeño constantemente					

INSTRUMENTO PARA EL ESTUDIO DE GESTION DEL TAELENTO HUMANO

N°	PREGUNTAS	ESCALA VALORATIVA				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1	Los documentos son identificados como parte de la gestión documental					
2	Los documentos forman parte de las series documentales que la empresa Dialsa EIRL					
3	Los documentos se relacionan con la organización y los asuntos de la empresa Dialsa EIRL					
4	Los documentos que se envían al Archivo General son registrados					
5	Los documentos se registran en el STD (Sistema de Trámite Documentario)					
6	Se registran datos claves para recuperar los documentos					
7	Existe un cuadro de clasificación					
8	Existe criterios para el adecuado registro de los documentos y expedientes.					
9	Los documentos y expedientes que se recepcionan en mesa de partes, se les otorga un número de registro					
10	El fondo documental del Archivo General se encuentra custodiado en soportes e inmobiliarios que resultan los suficientes y que garantizan las mínimas condiciones de conservación					
11	Existen formatos y estándares mínimos en el caso de documentos digitales y electrónicos, que se crean en el área					
12	Las personas que tienen acceso al ambiente donde se custodian los documentos son: a) El personal de archivo b) El personal de mantenimiento y limpieza c) Jefes de área y gerentes de institución					
13	Se lleva un registro de la documentación					
14	Se realiza un seguimiento periódicamente de los legajos					
15	Cuenta con un sistema de seguimiento documental o de gestión de actividades					
16	Cuenta con bases de datos que evidencian la ubicación topográfica, el estado de préstamo de los legajos a los colaboradores de la institución					
17	Plantea estrategias con la finalidad de preservar los expedientes					
18	Elabora registro de documentos de más de cinco años para pasarlo al archivo central					

Muchas Gracias

Anexo C:
Validez de Instrumentos



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión del Talento Huamano

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Reclutamiento de personal	Aprobación de Candidatos Atracción del candidato Evaluación de candidatos	¿Considera que su institución cuenta con el personal administrativo suficiente? ¿Considera usted, que la empresa Dialsa ha identificado sus necesidades futuras del personal para realizar convocatorias? ¿Considera usted que los perfiles de los cargos solicitados guarda relación con el total de vacantes a cubrir? ¿Cree usted, que las funciones que realiza han sido debidamente diseñadas conforme a las necesidades del área en el que labora? ¿Cree ud. Que el costo del proceso de selección?	Ordinal
Selección de Personas	Costo de Selección Tiempo de Selección Exámenes	¿Considera que el costo del proceso de selección que destina la empresa es necesario pues se encarga de seleccionar personal idonea en el puesto? ¿Se respetan la programación de la selección del personal en la empresa Dialsa EIRL? ¿El tiempo para presentarse a rendir un examen de conocimiento es el apropiado? ¿El tiempo que dura la selección de personal considera que es el apropiado? ¿Considera que los exámenes que se realizan en la etapa de selección deben ser exclusivamente del ámbito laboral?	Ordinal
Capacitación de Personal	Conocimientos Actitudes y/o habilidades Nuevas Tecnologías	¿En la empresa Dialsa EIRL se estudian las necesidades de capacitación de conformidad con el perfil o nivel profesional? ¿Considera que la falta de capacitación es un factor que repercute la productividad del personal? ¿Muestra ud. una actitud positiva ante las capacitaciones que implementa sus superiores? ¿Muestra interés por aprender cosas nuevas? ¿Considera que su institución utiliza las nuevas tecnologías para resolver problemas de tiempo en la atención de tareas diversas?	Ordinal

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión Documental

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Incorporación	identificación de documentos. relación entre documentos.	¿Los documentos son identificados como parte de la gestión documental? ¿Los documentos forman parte de las series documentales que la empresa Dialsa EIRL? ¿Los documentos se relacionan con la organización y los asuntos de la empresa Dialsa EIRL?	Ordinal
Registro	verificación de registros.	¿Los documentos que se envían al Archivo General son registrados? ¿ Los documentos se registran en el STD (Sistema de Trámite Documentario) ¿Se registran datos claves para recuperar los documentos?	Ordinal
Clasificación	existencia de clasificación. criterios de clasificación. número de registro.	¿Existe un cuadro de clasificación? ¿Existen criterios para el adecuado registro de los documentos y expedientes? ¿Los documentos y expedientes que se recepcionan en mesa de partes, se les otorga un número de registro?	Ordinal
Almacenamiento	seguridad	¿El fondo documental del Archivo General se encuentra custodiado en soportes e inmobiliarios que resultan los suficientes y que garantizan las mínimas condiciones de conservación? ¿Existen formatos y estándares mínimos en el caso de documentos digitales y electrónicos, que se crean en el área?	Ordinal
Acceso	accesibilidad del personal	¿Las personas que tienen acceso al ambiente donde se custodian los documentos son: a) El personal de archivo b) El personal de mantenimiento y limpieza c) Jefes de área y gerentes de institución? ¿Se lleva un registro de la documentación? ¿Se realiza un seguimiento periódicamente de los legajos?	Ordinal
Trazabilidad	seguimiento. base de datos.	¿Cuenta con un sistema de seguimiento documental o de gestión de actividades? ¿Cuenta con bases de datos que evidencian la ubicación topográfica, el estado de préstamo de los legajos a los colaboradores de la institución?	Ordinal
Disposición	estrategias. registros.	¿Plantean estrategias con la finalidad de preservar los expedientes? ¿Elaboran registro de documentos de más de cinco años para pasarlo al archivo central?	Ordinal

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Reclutamiento de personal							
1	¿Considera que su institución cuenta con el personal administrativo suficiente?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted, que la empresa Dialsa ha identificado sus necesidades futuras del personal para realizar convocatorias?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que los perfiles de los cargos solicitados guarda relación con el total de vacantes a cubrir?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted, que las funciones que realiza han sido debidamente diseñadas conforme a las necesidades del área en el que labora?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que las evaluaciones que se realizan al ingresar a laboral a la empresa Dialsa EIRL, fueron las más adecuadas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Selección de Personas							
6	¿Considera que el costo del proceso de selección que destina la empresa es necesario pues se encarga de seleccionar personal idónea en el puesto?	✓		✓		✓		
7	¿Se respetan la programación de la selección del personal en la empresa Dialsa EIRL?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que el tiempo para presentarse a rendir un examen de conocimiento es el apropiado?	✓		✓		✓		
9	¿El tiempo que dura la selección de personal considera que es el apropiado?	✓		✓		✓		

10	¿Considera que los exámenes que se realizan en la etapa de selección deben ser exclusivamente del ámbito laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 3: Capacitación de Personal		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿En la empresa Dialsa EIRL se estudian las necesidades de capacitación de conformidad con el perfil o nivel profesional?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿Considera que la falta de capacitación es un factor que repercute la productividad del personal?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	¿Muestra ud. una actitud positiva ante las capacitaciones que implementa sus superiores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	¿Muestra interés por aprender cosas nuevas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	¿Considera que su institución utiliza las nuevas tecnologías para resolver problemas de tiempo en la atención de tareas diversas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 4: Recompensas e incentivos		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Se siente motivado (a) y estimulado (a) a mejorar su productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿Se siente satisfecho con la retribución salarial por su desempeño en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	¿Considera que los incentivos tienen un efecto de castigo cuando estos no se obtienen?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	¿Considera que las personas dirigen sus esfuerzos hacia donde son gratificados o compensados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	¿Considera que un programa de ascensos, retos económicos y competencia entre los trabajadores ayudaría en la productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 5: Evaluación de Personal		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Realiza sus labores con atención en los detalles, aplicando un razonamiento deductivo e inductivo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	¿Cree que las tareas o funciones que realiza, le motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

23	¿Cuestiona la labor o actitud de sus compañeros que no comparten sus ideas?	✓	✓	✓		
24	¿Se adapta fácilmente a los cambios constantes que realiza su institución?	✓	✓	✓		
25	¿Considera que en el área donde labora, deben realizar evaluación de desempeño constantemente?	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

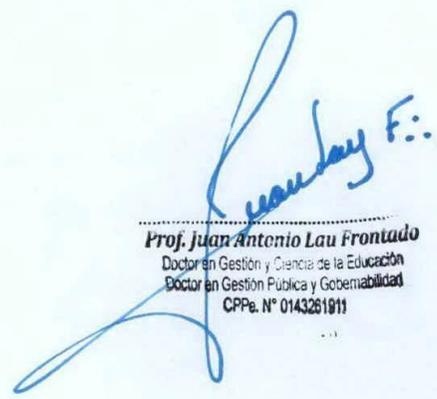
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Lau Frontado Juan Antonio DNI: 43261911

Especialidad del validador: Doctor en Gestión en Ciencia de la Educación y Gestión Pública

01 de Junio del 2019

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

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


Prof. Juan Antonio Lau Frontado
 Doctor en Gestión y Ciencia de la Educación
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 CPPe. N° 0143261911

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DOCUMENTAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Incorporación								
1	¿Los documentos son identificados como parte de la gestión documental?	✓		✓		✓		
2	¿Los documentos forman parte de las series documentales que la empresa Dialsa EIRL?	✓		✓		✓		
3	¿Los documentos se relacionan con la organización y los asuntos de la empresa Dialsa EIRL?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Registro		Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Los documentos que se envían al Archivo General son registrados?	✓		✓		✓		
5	¿Los documentos se registran en el STD (Sistema de Trámite Documentario)?	✓		✓		✓		
6	¿Se registran datos claves para recuperar los documentos?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Clasificación		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Existe un cuadro de clasificación?	✓		✓		✓		
8	¿Existen criterios para el adecuado registro de los documentos y expedientes.?	✓		✓		✓		
9	¿Los documentos y expedientes que se recepcionan en mesa de partes, se les otorga un número de registro?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Almacenamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿El fondo documental del Archivo General se encuentra custodiado en soportes e inmobiliarios que resultan los suficientes y que garantizan las mínimas condiciones de conservación?	✓		✓		✓		
11	¿Existen formatos y estándares mínimos en el caso de documentos digitales y electrónicos, que se crean en el área?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Acceso		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Las personas que tienen acceso al ambiente donde se custodian los documentos son: a) El personal de archivo b) El personal de mantenimiento y limpieza c) Jefes de área y gerentes de institución?	✓		✓		✓	
13	¿Se lleva un registro de la documentación?	✓		✓		✓	
14	¿Se realiza un seguimiento periódicamente de los legajos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: Trazabilidad		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cuenta con un sistema de seguimiento documental o de gestión de actividades?	✓		✓		✓	
16	¿Cuenta con bases de datos que evidencian la ubicación topográfica, el estado de préstamo de los legajos a los colaboradores de la institución?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: Disposición		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Plantean estrategias con la finalidad de preservar los expedientes?	✓		✓		✓	
18	¿Elaboran registro de documentos de más de cinco años para pasarlo al archivo central?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Lau Frontado Juan Antonio DNI: 43261911

Especialidad del validador: Doctor en Gestión en Ciencia de La Educación y Gestión Pública

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

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

01 de Junio del 2019

Juan Lau F.

Prof. Juan Antonio Lau Frontado
 Doctor en Gestión y Ciencia de la Educación
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 C.P. N° 01232101

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Reclutamiento de personal							
1	¿Considera que su institución cuenta con el personal administrativo suficiente?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted, que la empresa Dialsa ha identificado sus necesidades futuras del personal para realizar convocatorias?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que los perfiles de los cargos solicitados guarda relación con el total de vacantes a cubrir?	✓		✓		✓		
4	¿Cree usted, que las funciones que realiza han sido debidamente diseñadas conforme a las necesidades del área en el que labora?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que las evaluaciones que se realizan al ingresar a laboral a la empresa Dialsa EIRL, fueron las más adecuadas?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Selección de Personas	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera que el costo del proceso de selección que destina la empresa es necesario pues se encarga de seleccionar personal idónea en el puesto?	✓		✓		✓		
7	¿Se respetan la programación de la selección del personal en la empresa Dialsa EIRL?	✓		✓		✓		
8	¿Considera que el tiempo para presentarse a rendir un examen de conocimiento es el apropiado?	✓		✓		✓		
9	¿El tiempo que dura la selección de personal considera que es el apropiado?	✓		✓		✓		

10	¿Considera que los exámenes que se realizan en la etapa de selección deben ser exclusivamente del ámbito laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Capacitación de Personal		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿En la empresa DIALSA EIRL se estudian las necesidades de capacitación de conformidad con el perfil o nivel profesional?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la falta de capacitación es un factor que repercute la productividad del personal?	✓		✓		✓		
13	¿Muestra ud. una actitud positiva ante las capacitaciones que implementa sus superiores?	✓		✓		✓		
14	¿Muestra interés por aprender cosas nuevas?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que su institución utiliza las nuevas tecnologías para resolver problemas de tiempo en la atención de tareas diversas?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4: Recompensas e incentivos		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Se siente motivado (a) y estimulado (a) a mejorar su productividad?	✓		✓		✓		
17	¿Se siente satisfecho con la retribución salarial por su desempeño en el trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que los incentivos tienen un efecto de castigo cuando estos no se obtienen?	✓		✓		✓		
19	¿Considera que las personas dirigen sus esfuerzos hacia donde son gratificados o compensados?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que un programa de ascensos, retos económicos y competencia entre los trabajadores ayudaría en la productividad?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Evaluación de Personal		Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿Realiza sus labores con atención en los detalles, aplicando un razonamiento deductivo e inductivo?	✓		✓		✓		
22	¿Cree que las tareas o funciones que realiza, le motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	✓		✓		✓		

23	¿Cuestiona la labor o actitud de sus compañeros que no comparten sus ideas?	✓		✓		✓	
24	¿Se adapta fácilmente a los cambios constantes que realiza su institución?	✓		✓		✓	
25	¿Considera que en el área donde labora, deben realizar evaluación de desempeño constantemente?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO Yolanda Josefina DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

25 de 05 del 2019



Firma del Experto Informante.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión Documental

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Incorporación	identificación de documentos. relación entre documentos.	¿Los documentos son identificados como parte de la gestión documental? ¿Los documentos forman parte de las series documentales que la empresa Dialsa EIRL? ¿Los documentos se relacionan con la organización y los asuntos de la empresa Dialsa EIRL?	Ordinal
Registro	verificación de registros.	¿Los documentos que se envían al Archivo General son registrados? ¿ Los documentos se registran en el STD (Sistema de Trámite Documentario)? ¿Se registran datos claves para recuperar los documentos?	Ordinal
Clasificación	existencia de clasificación. criterios de clasificación. número de registro.	¿Existe un cuadro de clasificación? ¿Existen criterios para el adecuado registro de los documentos y expedientes.? ¿Los documentos y expedientes que se recepcionan en mesa de partes, se les otorga un número de registro?	Ordinal
Almacenamiento	seguridad	¿El fondo documental del Archivo General se encuentra custodiado en soportes e inmobiliarios que resultan los suficientes y que garantizan las mínimas condiciones de conservación? ¿Existen formatos y estándares mínimos en el caso de documentos digitales y electrónicos, que se crean en el área?	Ordinal
Acceso	accesibilidad del personal	¿Las personas que tienen acceso al ambiente donde se custodian los documentos son: a) El personal de archivo b) El personal de mantenimiento y limpieza c) Jefes de área y gerentes de institución? ¿Se lleva un registro de la documentación? ¿Se realiza un seguimiento periódicamente de los legajos?	Ordinal
Trazabilidad	seguimiento. base de datos.	¿Cuenta con un sistema de seguimiento documental o de gestión de actividades? ¿Cuenta con bases de datos que evidencian la ubicación topográfica, el estado de préstamo de los legajos a los colaboradores de la institución?	Ordinal
Disposición	estrategias. registros.	¿Plantean estrategias con la finalidad de preservar los expedientes? ¿Elaboran registro de documentos de más de cinco años para pasarlo al archivo central?	Ordinal

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DOCUMENTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Incorporación							
1	¿Los documentos son identificados como parte de la gestión documental?	✓		✓		✓		
2	¿Los documentos forman parte de las series documentales que la empresa Dialsa EIRL?	✓		✓		✓		
3	¿Los documentos se relacionan con la organización y los asuntos de la empresa Dialsa EIRL?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Registro							
4	¿Los documentos que se envían al Archivo General son registrados?	✓		✓		✓		
5	¿ Los documentos se registran en el STD (Sistema de Trámite Documentario)?	✓		✓		✓		
6	¿Se registran datos claves para recuperar los documentos?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Clasificación							
7	¿Existe un cuadro de clasificación?	✓		✓		✓		
8	¿Existen criterios para el adecuado registro de los documentos y expedientes.?	✓		✓		✓		
9	¿Los documentos y expedientes que se recepcionan en mesa de partes, se les otorga un número de registro?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: Almacenamiento							
10	¿El fondo documental del Archivo General se encuentra custodiado en soportes e inmobiliarios que resultan los suficientes y que garantizan las mínimas condiciones de conservación?	✓		✓		✓		
11	¿Existen formatos y estándares mínimos en el caso de documentos digitales y electrónicos, que se crean en el área?	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 5: Acceso		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Las personas que tienen acceso al ambiente donde se custodian los documentos son: a) El personal de archivo b) El personal de mantenimiento y limpieza c) Jefes de área y gerentes de institución?	✓		✓		✓	
13	¿Se lleva un registro de la documentación?	✓		✓		✓	
14	¿Se realiza un seguimiento periódicamente de los legajos?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: Trazabilidad		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cuenta con un sistema de seguimiento documental o de gestión de actividades?	✓		✓		✓	
16	¿Cuenta con bases de datos que evidencian la ubicación topográfica, el estado de préstamo de los legajos a los colaboradores de la institución?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7: Disposición		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Plantean estrategias con la finalidad de preservar los expedientes?	✓		✓		✓	
18	¿Elaboran registro de documentos de más de cinco años para pasarlo al archivo central?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

25 de 05 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : Reclutamiento de personal							
1	¿Considera que su institución cuenta con el personal administrativo suficiente?	X		X		X		
2	¿Considera usted, que la empresa Dialsa ha identificado sus necesidades futuras del personal para realizar convocatorias?	X		X		X		
3	¿Considera usted que los perfiles de los cargos solicitados guarda relación con el total de vacantes a cubrir?	X		X		X		
4	¿Cree usted, que las funciones que realiza han sido debidamente diseñadas conforme a las necesidades del área en el que labora?	X		X		X		
5	¿Considera que las evaluaciones que se realizan al ingresar a laboral a la empresa Dialsa EIRL, fueron las más adecuadas?	X		X			X	Reformular
	DIMENSIÓN 2: Selección de Personas							
6	¿Considera que el costo del proceso de selección que destina la empresa es necesario pues se encarga de seleccionar personal idónea en el puesto?	X		X		X		
7	¿Se respetan la programación de la selección del personal en la empresa Dialsa EIRL?	X		X			X	Reformular
8	¿Considera que el tiempo para presentarse a rendir un examen de conocimiento es el apropiado?	X		X		X		
9	¿El tiempo que dura la selección de personal considera que es el apropiado?	X		X		X		

10	¿Considera que los exámenes que se realizan en la etapa de selección deben ser exclusivamente del ámbito laboral?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Capacitación de Personal		Si	No	Si	No	Si	No
11	¿En la empresa Dialsa EIRL se estudian las necesidades de capacitación de conformidad con el perfil o nivel profesional?	X		X		X	
12	¿Considera que la falta de capacitación es un factor que repercute la productividad del personal?	X		X		X	
13	¿Muestra ud. una actitud positiva ante las capacitaciones que implementa sus superiores?	X		X		X	
14	¿Muestra interés por aprender cosas nuevas?	X		X		X	
15	¿Considera que su institución utiliza las nuevas tecnologías para resolver problemas de tiempo en la atención de tareas diversas?	X		X			
DIMENSIÓN 4: Recompensas e incentivos		Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Se siente motivado (a) y estimulado (a) a mejorar su productividad?	X		X		X	
17	¿Se siente satisfecho con la retribución salarial por su desempeño en el trabajo?	X		X		X	
18	¿Considera que los incentivos tienen un efecto de castigo cuando estos no se obtienen?	X		X		X	
19	¿Considera que las personas dirigen sus esfuerzos hacia donde son gratificados o compensados?	X		X		X	
20	¿Considera que un programa de ascensos, retos económicos y competencia entre los trabajadores ayudaría en la productividad?	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Evaluación de Personal		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Realiza sus labores con atención en los detalles, aplicando un razonamiento deductivo e inductivo?	X		X		X	
22	¿Cree que las tareas o funciones que realiza, le motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	X		X		X	

23	¿Cuestiona la labor o actitud de sus compañeros que no comparten sus ideas?	X		X		X	
24	¿Se adapta fácilmente a los cambios constantes que realiza su institución?	X		X		X	
25	¿Considera que en el área donde labora, deben realizar evaluación de desempeño constantemente?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Juan Carlos Sabza DNI: 25580623

Especialidad del validador: Psicología / Gestión Organizacional

.....1 de Jul del 2019

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

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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: GESTIÓN DOCUMENTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Incorporación								
1	¿Los documentos son identificados como parte de la gestión documental?	X		X		X		
2	¿Los documentos forman parte de las series documentales que la empresa Dialsa EIRL?	X		X		X		
3	¿Los documentos se relacionan con la organización y los asuntos de la empresa Dialsa EIRL?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Registro		Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Los documentos que se envían al Archivo General son registrados?	X		X		X		
5	¿ Los documentos se registran en el STD (Sistema de Trámite Documentario)?	X		X		X		
6	¿Se registran datos claves para recuperar los documentos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Clasificación		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Existe un cuadro de clasificación?	X		X		X		
8	¿Existen criterios para el adecuado registro de los documentos y expedientes.?	X		X		X		
9	¿Los documentos y expedientes que se recepcionan en mesa de partes, se les otorga un número de registro?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Almacenamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿El fondo documental del Archivo General se encuentra custodiado en soportes e inmobiliarios que resultan los suficientes y que garantizan las mínimas condiciones de conservación?	X		X		X		
11	¿Existen formatos y estándares mínimos en el caso de documentos digitales y electrónicos, que se crean en el área?	X		X		X		

DIMENSIÓN 5: Acceso		Si	No	Si	No	Si	No
12	¿Las personas que tienen acceso al ambiente donde se custodian los documentos son: a) El personal de archivo b) El personal de mantenimiento y limpieza c) Jefes de área y gerentes de institución?	X		X		X	
13	¿Se lleva un registro de la documentación?	X		X		X	
14	¿Se realiza un seguimiento periódicamente de los legajos?	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Trazabilidad		Si	No	Si	No	Si	No
15	¿Cuenta con un sistema de seguimiento documental o de gestión de actividades?	X		X		X	
16	¿Cuenta con bases de datos que evidencian la ubicación topográfica, el estado de préstamo de los legajos a los colaboradores de la institución?	X		X		X	
DIMENSIÓN 7: Disposición		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Plantean estrategias con la finalidad de preservar los expedientes?	X		X		X	
18	¿Elaboran registro de documentos de más de cinco años para pasarlo al archivo central?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Roberto Daniel Soria DNI: 25580673

Especialidad del validador: Psicología

..... de 6 del 20.19

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

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

Firma del Experto Informante.

Anexo D:
Base de Datos

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																									
Nº	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL					SELECCIÓN DE PERSONAL					CAPACITACIÓN DE PERSONAL					RECOMPENSA E INCENTIVOS					EVALUACION DE PERSONAL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2
2	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3
3	2	4	5	3	4	1	2	2	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	5	3
4	1	2	5	4	3	2	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	1	5	4
5	1	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2
6	5	4	5	3	2	2	3	1	1	5	2	4	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	1	5	3
7	3	3	5	2	3	2	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	3	4
8	5	5	5	4	4	1	1	1	1	14	1	3	1	1	1	5	3	2	2	2	2	2	1	1	3
9	3	3	5	4	3	3	3	1	1	1	2	1	4	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2
10	1	4	5	2	4	3	3	2	2	2	2	3	5	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3
11	1	2	3	1	2	1	3	4	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	2
12	1	2	3	1	2	1	3	3	3	5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
13	2	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2
14	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	3
15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3
16	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3
17	1	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	5	3
18	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3
19	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3
20	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3
21	5	4	5	3	2	2	3	1	1	5	2	4	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	1	5	3

22	3	3	5	2	3	2	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	3	4
23	5	5	5	4	4	1	1	1	1	14	1	3	1	1	1	5	3	2	2	2	2	2	1	1	3
24	3	3	5	4	3	3	3	1	1	1	2	1	4	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2
25	1	4	5	2	4	3	3	2	2	2	2	3	5	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3
26	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2
27	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3
28	2	4	5	3	4	1	2	2	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	5	3
29	1	2	5	4	3	2	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	1	5	4
30	1	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2
31	1	2	3	1	2	1	3	4	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	2
32	1	2	3	1	2	1	3	3	3	5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
33	2	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2
34	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	3
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3
36	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2
37	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3
38	2	4	5	3	4	1	2	2	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	5	3
39	1	2	5	4	3	2	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	1	5	4
40	1	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2
41	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3
42	1	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	5	3
43	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3
44	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3
45	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3
46	1	2	3	1	2	1	3	4	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	2
47	1	2	3	1	2	1	3	3	3	5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
48	2	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2

49	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	3
50	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3
51	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3
52	1	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	5	3
53	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3
54	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3
55	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	3
56	5	4	5	3	2	2	3	1	1	5	2	4	2	2	3	2	3	1	1	2	2	3	1	5	3
57	3	3	5	2	3	2	5	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	3	4
58	5	5	5	4	4	1	1	1	1	14	1	3	1	1	1	5	3	2	2	2	2	2	1	1	3
59	3	3	5	4	3	3	3	1	1	1	2	1	4	3	1	1	2	2	1	3	3	1	1	2	2
60	1	4	5	2	4	3	3	2	2	2	2	3	5	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3
61	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2
62	5	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	3	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3
63	2	4	5	3	4	1	2	2	2	2	2	3	4	1	1	2	2	3	1	1	2	1	1	5	3
64	1	2	5	4	3	2	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	3	2	2	4	3	1	5	4
65	1	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	3	3	2
66	1	2	3	1	2	1	3	4	2	1	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	4	2
67	1	2	3	1	2	1	3	3	3	5	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2
68	2	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	3	2	1	2
69	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	3
70	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	3
71	1	4	5	2	4	3	3	2	2	2	2	3	5	2	3	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3

VARIABLE 2: GESTIÓN DOCUMENTAL

Nº	INCORPORACIÓN			REGISTRO			CLASIFICACIÓN			ALMACENAMIENTO		ACCESO			TRAZABILIDAD		DISPOSICION	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
1	5	3	4	5	1	5	4	1	2	5	3	5	4	2	1	1	1	4
2	5	2	5	1	1	5	4	1	5	4	1	5	4	2	1	1	1	4
3	5	2	4	4	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	4	
4	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	4	
5	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1	4	
6	5	4	3	2	1	5	5	4	2	4	1	5	3	1	1	1	4	
7	5	4	2	1	1	5	5	1	3	5	1	5	4	1	1	1	4	
8	5	5	5	4	1	5	5	1	3	5	1	5	4	1	2	2	5	
9	5	1	5	5	1	5	4	1	1	1	3	5	1	1	3	1	4	
10	5	3	5	1	1	5	3	1	1	5	1	5	5	5	1	1	4	
11	5	3	2	2	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	4	
12	5	3	2	2	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	3	
13	5	3	2	1	1	5	3	1	1	4	1	5	4	1	1	1	3	
14	5	3	2	1	1	5	3	1	1	4	1	5	4	1	1	1	3	
15	5	2	4	1	1	5	3	1	1	2	1	5	2	1	1	1	3	
16	5	2	4	1	1	5	3	1	1	2	1	5	2	1	1	1	2	
17	5	2	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	3	
18	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	3	
19	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	3	
20	5	2	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	3	
21	5	4	3	2	1	5	5	4	2	4	1	5	3	1	1	1	4	
22	5	4	2	1	1	5	5	1	3	5	1	5	4	1	1	1	4	
23	5	5	5	4	1	5	5	1	3	5	1	5	4	1	2	2	5	

24	5	1	5	5	1	5	4	1	1	1	3	5	1	1	3	1	1	4
25	5	3	5	1	1	5	3	1	1	5	1	5	5	5	1	1	1	4
26	5	3	4	5	1	5	4	1	2	5	3	5	4	2	1	1	1	4
27	5	2	5	1	1	5	4	1	5	4	1	5	4	2	1	1	1	4
28	5	2	4	4	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	1	4
29	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	4
30	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1	1	4
31	5	3	2	2	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	1	4
32	5	3	2	2	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	1	3
33	5	3	2	1	1	5	3	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
34	5	3	2	1	1	5	3	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
35	5	2	4	1	1	5	3	1	1	2	1	5	2	1	1	1	1	3
36	5	3	4	5	1	5	4	1	2	5	3	5	4	2	1	1	1	4
37	5	2	5	1	1	5	4	1	5	4	1	5	4	2	1	1	1	4
38	5	2	4	4	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	1	4
39	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	4
40	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1	1	4
41	5	2	4	1	1	5	3	1	1	2	1	5	2	1	1	1	1	2
42	5	2	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
43	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
44	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
45	5	2	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
46	5	3	2	2	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	1	4
47	5	3	2	2	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	1	3
48	5	3	2	1	1	5	3	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
49	5	3	2	1	1	5	3	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
50	5	2	4	1	1	5	3	1	1	2	1	5	2	1	1	1	1	3

51	5	2	4	1	1	5	3	1	1	2	1	5	2	1	1	1	1	2
52	5	2	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
53	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
54	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
55	5	2	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
56	5	4	3	2	1	5	5	4	2	4	1	5	3	1	1	1	1	4
57	5	4	2	1	1	5	5	1	3	5	1	5	4	1	1	1	1	4
58	5	5	5	4	1	5	5	1	3	5	1	5	4	1	2	2	2	5
59	5	1	5	5	1	5	4	1	1	1	3	5	1	1	3	1	1	4
60	5	3	5	1	1	5	3	1	1	5	1	5	5	5	1	1	1	4
61	5	3	4	5	1	5	4	1	2	5	3	5	4	2	1	1	1	4
62	5	2	5	1	1	5	4	1	5	4	1	5	4	2	1	1	1	4
63	5	2	4	4	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	1	4
64	5	3	4	2	1	5	4	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	4
65	3	2	3	3	1	4	3	3	3	4	2	2	3	1	1	1	1	4
66	5	3	2	2	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	1	4
67	5	3	2	2	1	5	4	1	1	3	1	5	4	1	1	1	1	3
68	5	3	2	1	1	5	3	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
69	5	3	2	1	1	5	3	1	1	4	1	5	4	1	1	1	1	3
70	5	2	4	1	1	5	3	1	1	2	1	5	2	1	1	1	1	3
71	5	3	5	1	1	5	3	1	1	5	1	5	5	5	1	1	1	4

Anexo E:
Carta de Presentacion



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"

Lima, 21 de junio de 2019

Carta P.912 – 2019 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)
YOLANDA ALONSO OVIEDO
DIALSA S.A
ATENCIÓN:
GERENTE GENERAL

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **PATRICIA ANGELICA CABANAONZA TEJEIRA**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PATRICIA ANGELICA CABANAONZA TEJEIRA** identificado(a) con DNI N.° **09934627** y código de matrícula N.° **7000949477**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

DIALSA	
RECEPCION	
HORA	3.10 p.m.
FECHA	14/06/19
FIRMA	

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo F:
Dictamen Final



Dictamen Final

Vista la Tesis:

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y GESTIÓN DOCUMENTAL DE LOS COLABORADORES INTERNOS EN LA EMPRESA DIALSA, LIMA, 2019”

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CABANA CONZA TEJEIRA, PATRICIA ANGELICA

Considerando:

Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 31 de Julio del 2019.

.....
Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

.....
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco

Anexo G: Captura de Pantalla de Porcentaje de Similitud

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1075412141&lang=es&o=1156907773

feedback studio patricia angelica Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019

Resumen de coincidencias

23 %

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	10 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
5	Entregado a UNAPEC Trabajo del estudiante	<1 %
6	cybertesis.unmam.edu... Fuente de Internet	<1 %
7	www.metodosdeinfor... Fuente de Internet	<1 %
8	Entregado a Atlantic Int... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a IPE Test A... Trabajo del estudiante	<1 %
10	www.monografias.com Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
12	vdocuments.mx Fuente de Internet	<1 %
13	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %

Escuela de Posgrado
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra de Administración de Negocios-MBA

AUTORA:
Bach. Patricia Angélica Cabanaoza Tejeira
(<https://orcid.org/0000-0001-8943-8030>)

ASESOR:
Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco
(<https://orcid.org/0000-0003-0194-8891>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencias Funcionales

Lima Perú

2019

Página: 1 de 58 Número de palabras: 9255

Text-only Report | High Resolution | Activado

ES ? 05:17 p.m. 08/03/2019

Anexo H:
Artículo científico



**Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la
empresa Dialsa, Lima, 2019**

Bach. Patricia Angélica Cabanaconza Tejeira
(<https://orcid.org/0000-0001-8943-8030>)

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima Este

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL. Se realizó un diseño no experimental de corte transversal, correlacional. Las dimensiones de la variable 1 gestión del talento humano fueron: (a) Reclutamiento de personal, (b) selección de personal, (c) capacitación de personal (d) recompensa e incentivos y (e) evaluación de personal. Como conclusión se ha podido demostrar la relación entre las variables gestión del talento humano y la gestión documental señalando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación muy alta,

Se sugiere realizar estudios de tipo experimental que puedan dar solución a los diversos problemas que conlleva la aplicación ineficiente de la gestión del talento humano en la gestión documental en las empresas privadas a nivel nacional, pues no hay muchas investigaciones al respecto.

Palabras clave: gestión del talento humano, gestión documental.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between human talent management and document management in the Dialsa EIRL company. A non-experimental cross-sectional, correlational design was performed. The dimensions of variable 1 human talent management were: (a) Recruitment of personnel, (b) selection of personnel, (c) training of personnel (d) reward and incentives and (e) evaluation of personnel. In conclusion, it has been possible to demonstrate the relationship between the variables human talent management and document management, pointing out that there is a positive relationship, with a very high level of correlation,

It is suggested to carry out experimental studies that can solve the various problems involved in the inefficient application of human talent management in document management in private companies nationwide, as there is not much research in this regard.

Keywords: human talent management, document manage

Introducción

La Distribuidora Dialsa E.I.R.L es una empresa inmersa en el rubro de acabados de la construcción, que si bien es cierto, inició sus funciones como una comercializadora de estos productos, con el pasar de los años se ha venido fortaleciendo y creciendo sus actividades, generando o construyendo alianzas estratégicas con importantes compañías de este sector como lo es la fábrica Celima – Trébol, convirtiéndose en uno de sus distribuidores exclusivos. Es así que al crecer la empresa también crece las comunicaciones internas y externas y es por ello que es importante que la gestión documental sea dirigida o manejo por personal capacitado o especializado en esta área de manera que la comunicación ya sea interna o externa sea direccionada de manera correcta.

Esta realidad invita a un profundo estudio que ayude a manifestar el contexto real de este sector, de tal forma que se pueda analizar los diversos elementos que conforman los diversos procesos sobre la gestión de personas dentro de la gestión documental, materia de este estudio y así mostrar alternativas para el mejor desempeño del personal en la gestión documental. Las investigaciones siguientes fueron consideradas como antecedentes internacionales de estudio y dan base teórica y soporte al presente estudio:

Almeida (2016) a través de investigación que lo llevó a ostentar el grado de Máster en Gestión de Talento Humano en Ecuador. Tuvo como finalidad principal mostrar el desarrollo de la gestión de talento humano en las diversas compañías privadas, y luego efectuar un comparativo entre ellas y luego formular una propuesta que favorecería el rendimiento del personal así como la calidad del trabajo; efectuó una investigación cuali-cuantitativa, en 49 empresas, y encuestó a una totalidad de 196 empleados y 49 empresarios. Basó su marco teórico en Chiavenato (2009). De los resultados, concluyó que más del 84% de las compañías estudiadas no tienen un buen proceso de reclutamiento, selección, capacitación, evaluación y motivación debidamente estructurado, lo cual se puede solucionar con la implementación de un modelo de gestión de talento humano.

Rojas (2017) en su tesis con motivo de conseguir el grado de master en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo en Lima; Se propuso demostrar la existencia de una relación entre gestión del talento humano y desempeño laboral, aplicando un análisis metodológico hipotético-deductivo, básico, correlacional, y utilizó la encuesta como técnica de recolección de información en un universo de 30 trabajadores, basó su marco teórico en Chiavenato (2009). De sus resultados concluyó que sí hay relación entre ambas variables, según los resultados del análisis inferencial se obtuvo una relación considerada alta con un coeficiente de $r = 0,784$ recomienda en que se debe desarrollar mayores estrategias en una adecuada gestión de talento humano, entre ellos en realizar un adecuado reclutamiento de personal. Las teorías relacionadas al tema refuerzan y

brindan un concepto más amplio acerca de las variables materia de estudio en el presente trabajo para Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2010) señaló que la Gestión del talento humano: “es un conjunto de prácticas, y políticas requeridas para direccionar u orientar aquellos aspectos administrativos en relación a las personas, tales como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la remuneración y la evaluación ..” (p.09)

De lo señalado por el autor, se infiere que gestión del talento humano incluye una serie de actividades o acciones que ejecuta la entidad a fin de administrar de manera óptima al personal de la organización.

Por tanto, la gestión del talento humano serán aquellos procedimientos que tienen como fin el encontrar, recibir, retener y destacar al talento humano que posea un alto rendimiento y que puede contribuir a que la organización llegue a las metas establecidas y, con ello permitir que los servidores o colaboradores desarrollen sus propias destrezas en función a las metas de la empresa.

Con relación a las teorías relacionadas la variable de Gestión documental se consideró la siguiente:

La Norma ISO 15489, (2001), estableció que la gestión documental “como un sistema de control eficaz y sistemático de la creación, la recepción, mantenimiento, uso y disposición de los documentos.”

A su vez, la norma ISO, lo definió como un procedimiento cuyo propósito es garantizar la atención apropiada a los documentos emitidos o recibidos por la organización en virtud de sus funciones a fin de preservarlos durante el periodo de tiempo que consideren necesarios. De acuerdo a lo señalado por las diferentes definiciones señalados por los autores, se puede establecer que en la Empresa Dialsa S.A, si bien es cierto tiene un sistema de gestión documental, no estaría siendo administrado por servidores idóneos para la gestión documental, para poder determinar si existe relación entre ambas variables se ha planteado como problema general planteado en la investigación es: ¿Cuál es el grado de relación entre la Organización Documental y la Gestión documental de la Oficina de General de Administración de Recursos del Seguro Integral de Salud, Lima 2016?.

Para esta investigación se estableció como objetivo general el siguiente enunciado: Determinar el grado de relación entre la Gestión del talento humano y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.

Para el presente trabajo de investigación se ha establecido como hipótesis general el siguiente planteamiento: Existe un grado de relación entre la Gestión del talento humano y Gestión documental en los colaboradores de la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019.

Método

El diseño del presente de investigación es no experimental con sub diseño transversal tipo correlacional ya que no se manipuló las variables. El tipo de investigación es básica ya que permitirá dar conocimiento del problema que se presenta.

Para la presente investigación se utilizó el cuestionario como instrumento de medición de la gestión del talento humano. En lo que respecta a la confiabilidad del cuestionario de evaluación de gestión del talento humano que se aplicó cumplió con los estándares en cuanto a forma y contenido, determinándose el grado de consistencia y precisión siendo aplicado a un grupo piloto de 20 colaboradores, obteniéndose un coeficiente de 0,875 que corresponde a una confiabilidad buena.

El análisis de los resultados datos de las variables fue presentado en tablas y figuras para su respectivo análisis e interpretación haciendo uso del marco teórico. La investigación contó con la autorización de la empresa donde se aplicó la investigación. Dentro de los estadísticos utilizados para la prueba de hipótesis se hizo uso primero de la prueba estadística de tipo no paramétrica por la naturaleza de los indicadores de la variable. El estadístico utilizado fue Rho de Spearman para demostrar la relación significativa entre las variables analizadas.

Resultados.

En el presente capítulo; se muestra los resultados de la investigación, obtenidos en base a la información obtenida mediante las técnicas e instrumentos de estudio, las mismas que se presentan mediante cuadros estadísticos, gráficos de acuerdo a la variable Gestión documental y su relación con cada una de las dimensiones de la variable gestión del talento humano: Reclutamiento de personal, selección de personal, capacitación de personal recompensa e incentivos y evaluación de personal. Al analizar la variable gestión del talento humano se obtuvo:



Figura 1. . Distribución porcentual de la percepción de los trabajadores sobre los Procesos Técnicos archivísticos.

De los resultados obtenidos se concluye que la gestión del talento humano en la empresa Dialsa EIRL es de un nivel poco adecuado.

Tabla de contingencia gestion del talento humano * gestion documental

		gestion documental		Total	
		INICIO	PROCESO		
Gestion del talento humano	Inadecuado	Recuento	14	0	14
		% del total	19,7%	0,0%	19,7%
humano	Poco adecuado	Recuento	3	54	57
		% del total	4,2%	76,1%	80,3%
Total		Recuento	17	54	71
		% del total	23,9%	76,1%	100,0%

Nota: la fuente se obtuvo de los cuestionarios

Tabla 1. Distribución de frecuencia y porcentaje entre la gestión del talento humano y la gestión documental en la empresa Dialsa EIRL

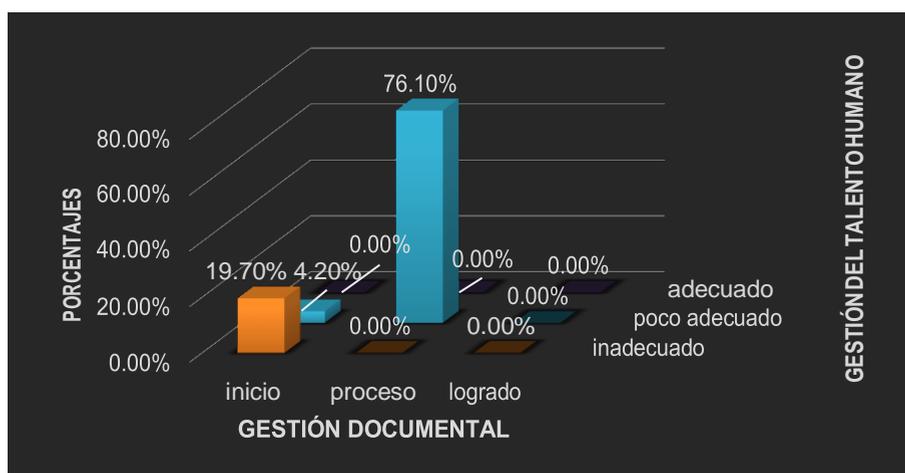


Figura 2. Distribución porcentual de los servidores según la gestión del talento humano y gestión documental

De la tabla 1 y figura 2, se observa que existe un grupo representativo del 76.1% de los colaboradores internos de la empresa Dialsa EIRL que perciben un nivel poco adecuado en gestión de talento humano y a la vez un nivel en proceso de gestión documental. Así mismo un 4,20% perciben un nivel poco adecuado en gestión del talento humano y a la vez en un nivel de inicio en gestión documental

Significancia y correlación entre la gestión del talento humano y gestión documental en la empresa Dialsa EIRL, Lima, 2019

		Gestión del talento humano	Gestión documental
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,974**
		N	71
	Gestión Documental	Coefficiente de correlación	,974**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	71

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

Tabla 2. Significancia y correlación entre los procesos técnicos archivísticos y la gestión documental de la Oficina General de Administración de Recursos del Seguro Integral de Salud, Lima, 2016.

Al realizar el análisis inferencial se ha podido observar que el valor de $p = 0,000$ es menor que 0,05 por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación entre la gestión del talento humano y la gestión documental de la Empresa Dialsa EIRL; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,974 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es muy alta.

Discusión

Al analizar los resultados entre ambas variables con relación a la hipótesis general, se debe señalar que el grado de correlación fue de 0,974 y un valor de significancia menor a 0,01; por tanto se debe decir que si existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión documental en la Empresa Dialsa EIRL. Almeida (2016), quien concluyó que un 84% no cuenta con los procedimientos de gestión de talento humano como, reclutamiento, selección, capacitación, evaluación debidamente estructurado afectando a las empresas en su rendimiento y que el implementarlos mejoraría el perfil para el cargo y el desempeño beneficiando de manera directa a la empresa. Con los resultados obtenidos la empresa Dialsa debe reformular su política sobre gestión de talento humano tal como lo concluyeron Quispitupac y Mateo (2014) quienes sostuvieron que el 68.89% en la gestión de documentos no aplicaban de manera satisfactoria, mostrando ausencia de manejo para la administración de los documentos..

Entre las conclusiones llegadas se ha podido demostrar la relación entre las variables obteniéndose una relación rho de Spearman = 0,974 entre la variable gestión del talento humano y la variable gestión documental señalando que hay una relación positiva, con un nivel de correlación alta, asimismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,000$, lo cual indica que

es menor a $\alpha = 0,05$; lo cual permite señalar que la relación es significativa, sustentado con los resultados que se encuentran en la tabla 1

Las recomendaciones a los dueños de la empresa Dialsa se recomienda desarrollar y aplicar una adecuada gestión de talento humano y así fortalecer la gestión documental en la empresa.. A los estudiantes, a efectuar analisis de investigación cuasi-experimentales y sirvan de ayuda para brindar diversas soluciones a los distintos problemas que implica una deficiente gestión de talento humano en el desarrollo de la gestión documental en las entidades privadas, que es donde se ha podido establecer una mayor dificultad.

Referencias

- Almeida, C. (2016). *Análisis de la Gestión del Talento Humano de Empresas dedicadas al Diseño y Producción de Señalética y Rotulación, en el Distrito Metropolitano de Quito, durante el año 2014*. (Tesis de Grado. Escuela Politécnica Nacional de Quito, Ecuador)
<https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/16538/1/CD-7203.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. (5a ed.), Santa Fe de Bogotá, Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill. 89
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw Hill.
- Norma ISO 15489 (2016)* Recuperado el 10 de Abril de 2019
http://eprints.rclis.org/12263/1/Alonso_Garcia_Lloveras-La_norma_ISO_15489.pdf
- Moczyłowska, J. (2012). Talent management: theory and practice of management. the polish experience. *International Journal of Bussiness Economic Research*, 3(1), 432-438.
<http://ijbmer.com/docs/volumes/vol3issue1/ijbmer2012030106.pdf>
- Quispitupac, C. y Mateo, S. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. (Tesis de Grado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú).

Chitsaz-Isfahani, A., & Boustani, H. R. (2014). Effects of talent management on employees retention: The mediate effect of organizational trust. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5), 114.

Yo, Yolanda Josefina Huayta Franco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisora de la tesis titulada **"Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019"**, de la estudiante Patricia Angélica Cabanaconza Tejeira, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, San Juan de Lurigancho 09 de agosto del 2019



Firma

Yolanda Josefina Huayta Franco

DNI: 09333287



Elabora

Dirección de
Investigación

Revisó

Responsable del SGC



Trujillo

Vicerectorado de
Investigación

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=8&lang=es&io=115690773&u=1089442540&student_user=1

patricia angelica | Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019

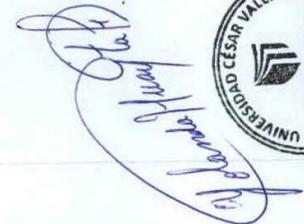
feedback studio

Resumen de coincidencias X

23 %

1	Entregado a Universida...	10 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	10 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	thebif.com	<1 %
5	Entregado a UNAPEC	<1 %
6	cybertesis.unmsm.edu...	<1 %
7	www.metodosdeinfor...	<1 %
8	Entregado a Atlantic int...	<1 %
9	Entregado a IPE Test A...	<1 %

10 www.monografias.com <1 %






ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Máster de Administración de Negocios-MBA

AUTORA:
Dcha. Patricia Angelica Cobanacuma Tejeda
(https://orcid.org/0009-0001-8943-9930)

ASESOR:
Dra. Yohana Jocelina Huayta Franco
(https://orcid.org/0001-0681-0764-8091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y Estrategia

Lima - Perú
2019

Página: 1 de 58 | Numero de palabras: 9255

Text-only Report | High Resolution | Activado | 1144



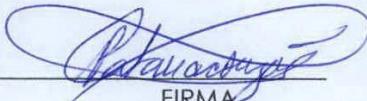
**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 10
Fecha : 10-06-2019
Página : 1 de 1

Yo Patricia Angelica Cabanaconza Tejjera, identificado con DNI N° 09934627, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (SI) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

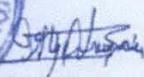
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 09934627

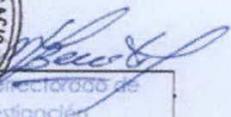
FECHA: Lima, San Juan de Lurigancho 13 de Noviembre del 2019





Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	---------------------------------







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Bach. PATRICIA ANGELICA CABANA CONZA TEJEIRA

INFORME TÍTULADO:

“Gestión del talento humano y gestión documental de los colaboradores internos en la empresa Dialsa, Lima, 2019”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 09-08-2019

NOTA O MENCIÓN: 15 (QUINCE)



Miguel Ángel Pérez Pérez
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN