



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría  
Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración de Empresas**

**AUTORA:**

Pardo Mego, Raquel ([orcid.org/0000-0002-3085-0503](https://orcid.org/0000-0002-3085-0503))

**ASESOR:**

Dr. García Yovera, Abraham Jose ([orcid.org/0000-0002-5851-1239](https://orcid.org/0000-0002-5851-1239))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

Este trabajo fruto de mi constancia y perseverancia va dedicado a Dios por ser mi fortaleza y guía, a mi madre y a mi familia, por su apoyo incondicional e invaluable, lo cual me ha ayudado a seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, deseo expresar mi agradecimiento a Dios por su infinita bondad en guiarme en este camino de la vida, siempre con mucha fe, fortaleza y humildad; a mi asesor el Dr. Abraham José García Yovera, y a todos mis compañeros de trabajo que de una manera u otra aportaron para el desarrollo de la investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023", cuyo autor es PARDO MEGO RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 23- 12-2023 12:16:57

Código documento Trilce: TRI - 0677085





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, PARDO MEGO RAQUEL estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PARDO MEGO RAQUEL DNI: 46607219 ORCID: 0000-0002-3085-0503	Firmado electrónicamente por: RPARDOM el 27-12- 2023 17:31:31

Código documento Trilce: INV - 1674905

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación: .....	14
3.2. Variables, Operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5. Procedimientos: .....	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	18
3.7. Aspectos éticos: .....	18
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES .....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS:.....	37
ANEXOS .....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Variable 1: Gestión del talento humano</i> .....	20
Tabla 2 <i>Dimensión 1: Conocimiento</i> .....	21
Tabla 3 <i>Dimensión 2: Habilidades</i> .....	22
Tabla 4 <i>Dimensión 3: Relaciones con los trabajadores</i> .....	23
Tabla 5 <i>Variable 2: Rotación del personal</i> .....	24
Tabla 6 <i>Variable 2: Rotación del personal</i> .....	25
Tabla 7 <i>Dimensión 2: Condiciones de trabajo</i> .....	26
Tabla 8 <i>Dimensión 3: Motivación</i> .....	27
Tabla 9 <i>Correlación entre Gestión del talento humano y la dimensión Oportunidad de desarrollo</i> .....	28
Tabla 10 <i>Correlación entre la variable Gestión del talento humano y la dimensión Condiciones de trabajo</i> .....	29
Tabla 11 <i>Correlación entre la variable Gestión del talento humano y la dimensión Motivación</i> .....	30
Tabla 12 <i>Correlación entre la variable Gestión del talento humano y la variable Rotación del personal</i> .....	31

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Variable 1: Gestión del talento humano</i> .....	20
Figura 2 <i>Dimensión 1: Conocimiento</i> .....	21
Figura 3 <i>Dimensión 2: Habilidades</i> .....	22
Figura 4 <i>Dimensión 3: Relaciones con los trabajadores</i> .....	23
Figura 5 <i>Variable 2: Rotación del personal</i> .....	24
Figura 6 <i>Dimensión 1: Oportunidad de desarrollo</i> .....	25
Figura 7 <i>Dimensión 2: Condiciones de trabajo</i> .....	26
Figura 8 <i>Dimensión 3: Motivación</i> .....	27



## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre la gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023. El método fue de tipo aplicado, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población y muestra estuvo conformada por 20 trabajadores. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables gestión del talento humano y rotación del personal, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que constó de 17 interrogantes para la primera variable y 16 para la segunda variable de acuerdo a la escala de Likert. Los resultados, para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo la existencia de una correlación muy fuerte, entre las variables gestión del talento humano y rotación del personal, con un valor del coeficiente de correlación de Pearson de  $r=0.708$ , donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.00 y por medio de la regla (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), se puede concluir que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Palabras clave: gestión del talento humano, rotación del personal, trabajadores.

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between human talent management and staff turnover in the Tuccio notary's office in the district of El Agustino in Lima, 2023. The method was applied, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population and sample consisted of 20 workers. For the collection procedure, exploratory analysis was used, evaluating the variables human talent management and personnel turnover, the technique was the survey and the instrument was the questionnaire consisting of 17 questions for the first variable and 16 for the second variable according to the Likert scale. The results, for data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple double-entry tables, relative and absolute frequency. Concluding the existence of a very strong correlation, between the variables human talent management and personnel turnover, with a value of Pearson's correlation coefficient of  $r=0.708$ , where the result of its Bilateral Sig. is 0.00 and by means of the rule (Sig.  $0.000 \leq 0.05$ ), it can be concluded that the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected and the alternate hypothesis ( $H_1$ ) is accepted.

Keywords: human talent management, employee turnover, workers.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión del talento humano actualmente es de real importancia, ya que posibilita obtener y desarrollar a los empleados más talentosos y comprometidos, a fin de poder retenerlos en las organizaciones; no solo se trata de reclutar y contratar a las personas adecuadas, sino que implica la identificación de los talentos y la creación de un espacio que impulse el desarrollo y la retención de los mismos.

De acuerdo a ello, una eficiente gestión del talento humano, permite crear un ambiente de trabajo positivo, mejorar la reputación de la empresa y garantizar el cumplimiento normativo, permitiendo brindar un impulso y sostenibilidad de la organización. Asimismo, uno de los elementos cruciales en toda organización, es la rotación de personal, la misma que es un problema grave en aquellas economías en expansión y crecimiento como la nuestra.

Según Loaiza y Canahuire (2022), en su artículo cuyo objetivo es comprobar el grado de relación entre la gestión, adquisición, organización, compensación, desarrollo, retención y supervisión talento y el bienestar en el ámbito laboral. Relacionándose estrechamente el bienestar laboral con la gestión del talento, concluyendo que una adecuada motivación en el ambiente de trabajo, así como la adecuada gestión del talento pueden optimizar el beneficio general de los socios comerciales en la organización.

Según Reyes, et al. (2021) El propósito de su investigación es establecer los retos del talento humano en tiempos de pandemia. En este sentido, se pudo establecer la conclusión de que la inteligencia artificial usada en la evaluación del rendimiento laboral, en los procedimientos digitales de selección, y en los programas de capacitación y gestión, generaría en las empresas: disminución de costos, mayor productividad y capacidad de respuesta.

Ramírez, et al (2019) en su estudio sobre la gestión de Talento Humano desde un enfoque del sector minero en los países de Chile, Colombia y Venezuela; utilizando un diseño que describe características o fenómenos, cuantitativo, no experimental y transversal y un instrumento de preguntas y respuestas utilizando para recopilar información de nueve ítems a 55 directivos de diferentes empresas mineras de los países mencionados. Donde el resultado fue que la planificación estratégica se vio fortalecida por el indicador de socialización de las actividades laborales, es la mayor prioridad en el sector minero de Colombia, Chile y Venezuela. Lo cual, posibilita estructurar las acciones y consolidarlas para sus objetivos.

Adicionalmente, finalizó que la figura analizada y estudiada es determinante para la administración de recursos humanos desde un enfoque estratégico, dando prioridad a la identidad de las personas con relación a la cultura organizacional y cumplimiento de las funciones de acuerdo con las metas empresariales.

Armijos, et al. (2019), investigó la administración del talento humano dentro de las industrias corporativas de los tiempos presentes. Llegando a la conclusión que los trabajadores son la base y fortaleza de las empresas, ya que es uno de las bases de las organizaciones, para definirse y afianzarse en el mercado. En consecuencia, sus áreas de actividad incluyen áreas como sistemas de información, base de datos, auditorías, desarrollo organizacional, reclutamiento, selección, capacitación, remuneración, bienestar social, seguridad, salud y condiciones de trabajo

Zaballa, et al. (2021) el objetivo de su artículo es crear un procedimiento para ayudar a analizar la rotación de empleados desde una perspectiva de gestión de actividades y procesos combinando experiencia y conocimientos, Para alcanzar los objetivos de la empresa. Consideramos las causas y efectos de la fluctuación, entre otros elementos, y creamos propuestas flexibles y fáciles de usar. Por lo que concluyeron, que la rotación de empleados, es un riesgo constante que afrontan la gran mayoría de empresas; y este fenómeno, concluye con el bajo rendimiento productivo de la entidad.

Márquez, et al. (2021), en su artículo, el propósito fue estudiar la asociación de la rotación de funcionarios y el ambiente laboral en la entidad pública. Los resultados manifiestan que la rotación de personal tiene un impacto beneficioso con el clima organizacional, Por tanto, la conclusión es que, a mayor rotación, mayor impacto en la cultura organizacional. Lo anterior confirma el resultado que muestra un 60,71 % en un nivel medio con respecto a la movilización del personal a una u otra área de la organización, en comparación con los valores más bajo y más alto que muestran un 18,75%, con expectativas que esta variable incrementa en el futuro.

La investigación se realizó en la Notaría Jaime Tuccio Valverde, la cual se encuentra ubicada en Av. Nicolás Ayllón N° 2939, El Agustino. En la empresa se observaron varias deficiencias con respecto a la administración de los recursos humanos y el reclutamiento del personal, debiéndose a que la empresa no cuenta un área o persona designada a ver los temas de recursos humanos, por otro lado,

los trabajadores perciben que se debe mejorar el clima laboral, así como las mejorar las capacitaciones a los nuevos colaboradores, a la vez, existen limitaciones en el liderazgo por parte de los jefes inmediatos y falta de relaciones personales entre los trabajadores; los mismos que estarían ocasionando efectos negativos en el rendimiento laboral, baja moral del personal, constantes renunciaciones, así como deterioro de la imagen corporativa por el servicio brindado, y por ende un incremento en la rotación de personal. La finalidad es determinar si hay una conexión entre la gestión del talento y la rotación de empleados, lo que puede ayudar a brindar alternativas de solución a las organizaciones.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y las oportunidades de desarrollo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023?, ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023?; y ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023?

La investigación actual tiene un respaldo teórico dado que se fundamenta en varios estudios, como textos académicos y artículos que han realizado investigaciones relacionadas con las variables para que sirvan como base científica. Del mismo modo, se han utilizado varias herramientas, como los cuestionarios, para ayudar a facilitar este trabajo de investigación y, por lo tanto, se justifican metodológicamente. Finalmente, este trabajo de investigación tiene justificación social ya que sirve como aporte a la sociedad. En primer lugar, proporcionar alternativa de solución al problema de la empresa donde se realiza la encuesta y, en segundo lugar, permite que los empleados se beneficien y establezcan una cultura organizacional con la empresa. También ayudará a otras organizaciones dedicadas a la prestación de servicios con dificultades parecidas y eventualmente a algunos investigadores interesados en este tema.

Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la oportunidad de desarrollo laboral en la notaría Tuccio del distrito de El

Agustino en Lima, 2023; Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023; Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023

Hipótesis General:  $H_1$ : Si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023;  
 $H_0$ : No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

## **II. MARCO TEORICO**

En el presente trabajo las variables de estudio han sido objeto de investigación por varios investigadores internacionales y nacionales.

En el entorno internacional se tiene a Torres, (2020) cuyo objetivo fue desarrollar un plan y mejorar el proceso de gestión de personal, reduciendo la movilidad laboral dentro de la organización Maquinados Ltda. – Colombia. A la vez se observa que la tasa de rotación creció considerablemente este año y, como resultado, el costo de contratar nuevos empleados es alto y la empresa está financieramente en números rojos. Ya que, ese presupuesto puede ser utilizado para otros fines y no generar costos adicionales. Esta metodología fue implementada basándose en la información facilitada por la empresa. Se concluye que la estrategia implementada arroja resultados satisfactorios, y se presentaron diferentes métodos para el reclutamiento de personal, entre ellos formatos para aplicar cuando se necesite contratar nuevos empleados.

Así mismo, en la investigación realizada por Pérez (2018) cuyo objetivo estuvo dirigido al ausentismo y el movimiento de empleados, asociado a la administración de talento humano. Un enfoque cuantitativo, a su vez, se pudo deducir que el uso de estrategias para disminuir la rotación y el ausentismo son bajos. Con base en estos descubrimientos, se sustenta la propuesta porque prevé una política que va desde la rotación de personal hasta el control y supervisión del trabajo, y se considera útil su implementación para aumentar la productividad y el bienestar de la fuerza laboral al tiempo que se desarrolla un ambiente de trabajo óptimo, asegura la estabilidad y reduce drásticamente la falta de talento humano en los proyectos.

Álvarez y Santamaría (2021) Buscaron relacionar gestionar el talento humano para crear valor en relación a la empresa Sinergia S.A.S. Su metodología fue cuantitativa, un estudio descriptivo de campo, de naturaleza transversal, que no incluye experimentos y se enfoca en la correlación entre variables, donde participaron 25 personas, la técnica usada fue la encuesta. Por lo que los resultados demuestran una conexión positiva estadísticamente, puesto que, para generar valor se debe contar con la capacidad de gestionar al personal, creando aportes que puedan brindar las personas en sus puestos de trabajo, cumpliendo responsablemente sus funciones sustantivas, asimismo, podrían ampliar sus

capacidades dinámicas, originado en ellos condiciones significativas y diferenciadoras competitivas

Es el contexto nacional tenemos a Quispe y Vera, (2018) en su análisis, explica cómo vincula la rotación del personal con la administración de talento humano en una empresa subcontratista. Un estudio básico, de nivel descriptiva, diseño correlacional y no experimental, transaccional o transversal. La muestra para este estudio es toda la población de empleados siendo un total de 137. Este método de estudio utilizado era estudio mediante cuestionario y se extraen las siguientes conclusiones: La significancia observada la medida de correlación de Spearman  $\rho = 0.007$ , el cual es inferior a el nivel de significancia es de 0,05. Esto quiere decir que la consolidación del talento tiene mucho que ver con la rotación dentro de la empresa. Por lo que se concluye que la administración de la gestión de personal se encuentra fuertemente vinculada con la rotación dentro de una empresa.

Ricaldi (2019) El fin del estudio fue entender el impacto de la gestión de los recursos humanos en Minera Casapalca S.A., al personal La técnica empleada es de una encuesta, la población es de 156 empleados. En consecuencia, las variables de investigación tienen un efecto directo tal que sig. = 0.04 es menor que  $\alpha = 0.05$ , y muestran que las variables están directamente relacionadas. Por consiguiente, se puede deducir que existe una estrecha conexión.

Gómez (2023) El fin del estudio realizado es encontrar el vínculo entre la administración del talento humano y los empleados en Trec Partnet, Santiago de Surco. El estudio es de tipo básico, no experimental y cuantitativo. La muestra fueron 50 socios. El instrumento fue la encuesta, igualmente, se obtuvieron valores de confiabilidad alfa de Cronbach de 0,900 en la administración de recursos humanos y desde 0,811 para la medición de la rotación de personal. Los datos estadísticos indican una correlacional negativa entre las variables, indicando que cual se refleja en una correlación negativa significativa con el coeficiente de Pearson de menos 0,635\*\* que denota una correlación inversa fuerte. Por consiguiente, se comprende la necesidad de implementar nuevas estrategias integradas, desciende el nivel del índice de movimiento de personal en la compañía Trec Partnet.



Según, Rojas (2021) En el estudio realizado, su objetivo fue crear un programa de talento humano para minimizar la tasa de rotación en El Águila S.R.L. En este estudio se trabajó según el enfoque cuantitativo, tipo aplicado y pretest. Además, se utilizó un cuestionario para recopilar información de 50 empleados. Los resultados más importantes muestran que la implementación del plan de administración de personal redujo significativamente la rotación de personal., logrando un puntaje promedio de 40.06 durante la etapa de pre-test y un puntaje promedio de 61.86 luego de la aplicación de los aportes científicos. Además, los principales factores que conducen a una alta rotación son la falta de capacitación (86 %), la baja compensación (42 %), la falta de pago de horas extra (52 %), la falta de beneficios (66 %), la falta de comunicación (86 %). y falta de desarrollo profesional (86%).

Cornejo y Moran (2021), Esta es su tesis sobre el estudio de la conexión entre la gestión de personal y la tasa de rotación de empleados en una empresa de transporte internacional del Callao en el año 2021. Esta metodología es cuantitativa, un método basado en hipótesis, es decir, un método deductivo, siguiendo un diseño no experimental a nivel de transacción y correlación. Los resultados arrojaron que el 56,7% de los empleados califica la gestión de la competencia humana de la empresa como buena, mientras que el 66,7% de los empleados califica a la plantilla como moderada. También fue empleado el análisis de correlación utilizando la prueba de Rho de Spearman y, como alternativa, se registró un índice de correlación que mostraba una correlación negativa entre las variables con una magnitud de  $r = -0,366$  y un valor de  $p = 0,047$  por debajo del nivel de significancia confirmado ( $p < 0,05$ ). Aceptando la hipótesis, y confirmando que hay una correlación negativa y una conexión relevante entre la administración de la gestión de talento y la tasa de retorno de funcionarios en la entidad.

Carranza y Coveñas (2022) el fin fue identificar la correlación entre la administración de recursos humanos y el índice de rotación de del colaborador en el Consorcio BMR, Talara – en el año 2022, el enfoque utilizado tuvo un enfoque numérico y adoptó un diseño de carácter práctico, diseño de investigación no experimental de tipo transversal y como muestra 169 funcionarios, en método de evaluación utilizado consistió en un cuestionario y se concluyó que existe una

fuerte relación entre ambos elementos, se observó un correlación positiva con un coeficiente R de 0.893 y una significancia de 0.000 entre las dos variables.

Por último, Dolores (2020) en su investigación, cuyo objetivo es establecer cómo interviene al administrar recursos humanos y su incidencia en la rotación de colaborador. Su metodología tiene un enfoque combinado de investigación cualitativa y cuantitativa, con nivel descriptivo de diseño no basado en experimentos. Resultados: De los 20 encuestados, la mayoría con un 55% (11) indicó que casi siempre hay buena gestión de recursos, el 30% (6) indicó que a veces hay buena gestión de recursos, asimismo, el 15% (3) marcaron siempre; respecto a la rotación del personal: el 50% (10) indicó que a veces, el 35% (7) marcaron casi siempre, el 10% (2) marcaron siempre y el 5% (1) marcaron casi nunca se da rotación del personal. Concluyendo: que la G.R.H. afecta la rotación de empleados. Con un nivel de certeza del 99%, se observa un coeficiente de correlación de 0,688\*\*, por lo que, se concluyó, que es muy importante que se efectúe una rotación del personal de manera programada, ya que, nos da personal más conocedor en todas las áreas del banco.

**A continuación, se sustenta las bases teóricas de gestión del talento humano:**

Según Chavez (2018) la teoría motivacional y la personalidad, abordando el cumplimiento de las necesidades individuales, aquellas mismas que se encuentran relacionadas con las conductas, las cuales al sentirse realizadas, se visualizan otras conductas por mejorar, hasta llegar a la autorrealización y la trascendencia, siendo la más grande aspiración personal.

Por otro lado, según Dessler (2009) citado por Bazán y Tejedor (2022), Un importante teórico de la administración de talento humano lo define como el procedimiento de contratación, formación, evaluación y ajuste de los trabajadores, teniendo en cuenta sus relaciones laborales, salud, seguridad y justicia. Por lo tanto, para lograr un buen funcionamiento de RRHH o del puesto directivo, toda la información relacionada con las tareas debe estar disponible para su correcto análisis en RRHH. Según, el autor, es una serie de normativas y procedimientos indispensables para administrar los aspectos gerenciales de las personas o de las áreas de recursos humanos, tales como: contratación, elección, capacitación,

compensación y el análisis de rendimiento laboral. (Chiavenato, 2009, citado por Vallejo, 2016). Asimismo, el autor establece que se puede medir a través de las siguientes dimensiones Conocimiento, Habilidades, Relaciones.

Según, Moscan, et. at (2022) el cual dice que representa el proceso de desarrollar, atraer e involucrar a nuevos miembros y retener a los empleados que se consideran más talentosos y se espera que se desempeñen mejor en sus puestos de trabajo. Por lo que, es un indicador muy valioso para aumentar el talento de los empleados.

Asimismo, según Conrero y Cravero (2019) coinciden que el capital humano es un elemento esencial y transcendental para el progreso y avance de la compañía, ya que además de brindar valor agregado a las diversas funcionalidades que desarrollan, desarrollan un trabajo a largo plazo.

Finalmente, según Canossa (2019) las personas tienen la capacidad de crear y desarrollar y dirigir empresas con la finalidad de satisfacer necesidades y expectativas del mercado, como propias. Donde tienen que demostrar una buena gestión para lograr el éxito propuesto, es por ello la importancia de estar familiarizado con los temas de planificación, obtención, retención, control y desarrollo del talento humano.

Importancia: según Mojica (2018), argumenta que: El área de gestión del talento, debería tener como una de sus funciones potenciar las habilidades del personal, en base al mejoramiento del desarrollo de sus funciones, y teniendo en cuenta que el trabajador es el activo más valioso en una empresa, además son socios estratégicos en la búsqueda de la excelencia. Cabe precisar que este accionar debe traspasar todas las áreas de la organización.

Tipos: según Jericó (2001), citado por Valentín (2017), los organiza de la siguiente manera: administrativos, comerciales, técnicos, operativos, innovadores y emprendedores. Cada uno requiere una habilidad diferente y el crecimiento de la contribución depende del rol en el que se desempeñe. Los talentos innovadores y el emprendimiento son los más importantes porque hacen crecer favorablemente a la organización. Los profesionales con estas habilidades tienen la capacidad de impulsar la innovación, crear cambios y reinventar negocios. Vale la pena señalar que cualquier profesional puede abordar esto, independientemente de su puesto de trabajo, ya sea gerencial, operativa, o

comercial. Estos tipos de profesionales son los que aportan el mayor valor a las organizaciones. Desafortunadamente, estos son los menos comunes en el ambiente laboral y es difícil permanecer en una empresa que no genera habilidades organizacionales

Dimensiones: De acuerdo a Chiavenato, (2009), citado por Rimachi, (2018), las dimensiones son:

Conocimiento: el conocimiento de un individuo, que es el resultado de aprender continuamente, estos son los conjuntos que se van creando a través de las experiencias, saberes, valores, saberes que el trabajador ha adquirido durante su vida.

Habilidades: significa usar y aplicar conocimientos, para solucionar problemas o contratiempos, y desarrollar eficientemente con creatividad e innovación toda tarea encomendada. Asimismo, implica la habilidad para convertir el conocimiento en logros. Se relaciona con las interacciones laborales.

Relaciones con los trabajadores, Los desafíos estratégicos en las organizaciones tiene una función crucial y fundamental en la administración de los talentos humanos, siendo el objetivo establecer un ambiente de confianza, respeto y cuidado, y eliminar las barreras a la participación de los empleados.

### **También los fundamentos teóricos de la variable Rotación del personal**

Eriksson y Ortega (2006), citado por Gonzales, et al. (2018) propone tres teorías sobre los motivos que hacen que las organizaciones adopten un sistema de rotación laboral: la primera es la "Teoría del Aprendizaje del Trabajador", esta teoría nos dice que los trabajadores que cambian de trabajo adquieren más conocimientos cuando se exponen a diferentes experiencias. Otra es la "teoría del aprendizaje del empleador", según la cual las organizaciones aprenden de sus empleados observando cómo hacen su trabajo. Por último, está la "teoría de la motivación de los empleados", que afirma que cambiar de área de trabajo motiva a los empleados y evita el aburrimiento de repetir las mismas actividades una y otra vez.

Según Gonzales (2009), citado por Zaballa, et al. (2021) Señala que existen dos alternativas de estrategias para retener al personal: Estrategia monetaria, que incluyen beneficios económicos, bonificaciones, salarios y compensaciones y la otra Estrategia no monetaria que se pone énfasis en la formación de los

empleados, la calidad de vida, el clima y estabilidad laboral, el sentido de pertenencia, el trabajo gratificante y la gestión del conocimiento, que deben complementarse con los aportes de la teoría de la motivación.

La rotación de colaboradores significa que algunos empleados dejan la empresa y otros llegan al trabajo en su lugar. Las organizaciones sufren continuamente este proceso que es dinámico, que impacta negativamente en el mantenimiento de la integridad y viabilidad dentro de la organización. (Según Chiavenato, 2009, citado por Rimachi, 2018). Por lo que, el autor establece que se puede medir a través de las siguientes dimensiones: Las oportunidades de crecimiento, Condiciones de trabajo y la motivación

Según, Abolade (2018) la rotación de los colaboradores en el ámbito profesional de una organización se ve reflejada en el mercado laboral, ya que se ven incluidos las empresas, trabajos, profesiones, generando un reporte de empleo y desempleo. Asimismo, señala que la empresa es responsable por el número de colaboradores que dejan la empresa, sin considerar los diferentes motivos que el trabajador tenga para tomar esta decisión.

Por otra lado los autores, definen la rotación como la total de colaboradores que se retiran de la organización, restando los que se separan ya sea por jubilaciones o fallecimientos, sobre el total de empleados promedio en el centro laboral de determinado periodo, usualmente se refiere en lapso de un año. (Según Alvares, 2013, citado por Dávila y Maguiña, 2019)

Asimismo, rotación del personal, menciona puntualmente el número de empleados que se unen y al cantidad de colaboradores que abandonan la entidad, con relación al total de empleados que están laborando, durante un periodo de tiempo. Esta evaluación se puede realizar en todas las áreas de la empresa o también individualmente por puesto de trabajo. Esta de rotación de personal se puede expresar de manera mensual, semestral o anual, de acuerdo al requerimiento de la organización, cuyo encargo corresponde al área del Talento Humano (Grados, 2013)

Importancia: Robbins y Judge (2017): Estos autores sostienen que la rotación de personal es importante porque puede ayudar a las organizaciones a evitar la obsolescencia de habilidades, aumentar el compromiso y entusiasmo de los empleados, y facilitar la innovación y el cambio organizacional. Según,

Robbins y Coulter, (2019) La rotación de empleados puede considerarse un problema para las organizaciones porque puede aumentar los costos asociados con el reclutamiento y la capacitación de nuevos empleados y la pérdida de conocimientos y experiencia de los empleados que se van.

Tipos: Según Cascio (2018), La rotación de personal puede ser voluntaria o involuntaria y puede tener efectos positivos como negativos en una organización. La rotación voluntaria se debe a la insatisfacción de los empleados con el trabajo, la cultura de la empresa o la falta de oportunidades de crecimiento, mientras que la rotación involuntaria se debe a despidos o reducciones de personal. Asimismo, Cáceres, (2008), citado por Castellón (2019) indica que existe la rotación interna y externa, los cuales son:

Rotación del personal interna: es cuando los empleados que dejan un área de la empresa sin renunciar. Esto suele ocurrir cuando hay traslados entre oficinas o áreas de la empresa, ya sea por ascensos, ascensos o descensos de personal. Esta rotación sirve como una herramienta para el crecimiento de los trabajadores y también sirve como motivación para el trabajo rutinario, permitiéndoles enfrentar nuevas situaciones y nuevos proyectos. Entre ellos tenemos: las transferencias, los ascensos, las promociones, o los descensos.

Rotación del personal externa: Esto ocurre cuando se contrata y se despide trabajadores en las siguientes situaciones: renuncia, despido de empleados, mala elección, incapacidad para el trabajo, despido, problema personal, muerte del empleado.

Rotación voluntaria: Es decisión personal del empleado irse por razones personales. Generalmente, esta decisión se aplica a los trabajadores buscan mejores empleos, dedican más tiempo a sus seres queridos, cambiar de empleo o emprender su propio negocio. Los trabajadores también se sienten insatisfechos con sus trabajos actuales debido a las inadecuadas condiciones laborales, las bajas remuneraciones y las malas relaciones con sus jefes.

Rotación voluntaria inevitable: Esto es cuando la decisión del empleado de jubilarse ya no está bajo el control del empleador. Sin embargo, existen estudios que demuestran que el 80% de las jubilaciones voluntarias son evitables, ya que muchas se deben a errores cometidos por la empresa, ya sea por mala definición del puesto o por insatisfacción laboral.

Rotación involuntaria: Esto sucede cuando una empresa decide despedir a un empleado debido a problemas financieros o al bajo rendimiento del empleado en el trabajo. Este tipo de despido son decisiones muy difíciles que afectan a la empresa y, sobre todo, al trabajador despedido.

Dimensiones: Según Chiavenato, (2009), citado por Rimachi, (2018) define las dimensiones en:

Oportunidades de desarrollo: Es el proceso de proporcionar a los trabajadores información sobre la compañía para que puedan aprender nuevos conocimientos, habilidades y capacidades y trabajar de manera más eficiente. También proporciona toda la información básica que necesita aprender para que pueda desarrollar o mejorar actitudes, soluciones, ideas y conceptos y utilizarlos para cambiar hábitos y comportamientos dentro de su organización.

Condiciones de trabajo: El ambiente de trabajo se caracteriza no sólo por las situaciones físicas y materiales, sino que también influyen las condiciones psicológicas y sociales. Por otro lado, influyen factores ambientales o de higiene que afectan los sentidos y afectan el bienestar físico, la salud y la integridad de una persona en el trabajo y el bienestar laboral en la organización.

Motivación: se refiere al proceso por el cual el esfuerzo humano es estimulado, dirigido y sostenido hacia el logro de metas, por lo que fomentar una alta motivación laboral es un propósito organizacional importante en términos generales se aplica a todo tipo de aspiraciones, deseos, necesidades, anhelos, etc.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

**Tipo:** Básica, debido a, surge de la curiosidad o el interés de un científico por una cuestión científica. La finalidad de esta investigación es adquirir conocimiento, ya que, no se considera si es práctico o resuelve el problema. La motivación principal es aumentar el conocimiento, no crear o inventar algo específico. (Rodríguez, 2020)

**Diseño:** fue de diseño no experimental, puesto que, se utilizó para establecer relaciones causales entre variables y para comparar grupos de datos. Sin embargo, las variables no se pueden manipular y solo se puede seleccionar un nivel. (Hurtado y Toro, 2007)

Se contó con un enfoque cuantitativo; se fundamenta en recolectar y analizar información para absolver preguntas vinculadas a la investigación y poder comprobar hipótesis expuestas anteriormente; Adicionalmente, se apoya en la evaluación de variables y herramientas de investigación utilizando estadística descriptiva e inferencial. (Ñaupas, et al, 2023).

Asimismo, fue de nivel correlacional. Ya que, Según los autores, es el indicado cuando el objetivo es entender el nivel de relación entre variables, teniendo en cuenta que la relación no es de causalidad. También permite examinar en qué medida las variaciones observadas entre variables son interdependientes. (Hurtado y Toro, 2007)

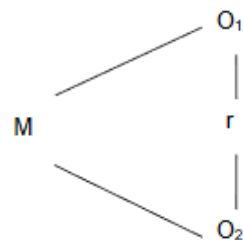
Donde:

$M$  = Muestra

$O_1$  = Variable 01

$O_2$  = Variable 02

$r$  = Relación entre las variables





## **3.2. Variables, Operacionalización**

### **Variable.1. Gestión del Talento Humano**

Concepto definido como: se trata de una serie de estrategias y procedimientos indispensables para administrar los elementos gerenciales de los individuos o de los recursos humanos, como el procedimiento de contratación, la elección, la capacitación, la remuneración y evaluación del rendimiento. (Chiavenato, 2009, citado por Vallejo, 2016)

Definición operacional: la investigación se basa en una encuesta que evalúa el grado de administración de recursos humanos, el cual cuenta con 3 dimensiones: conocimiento, habilidades y relaciones.

Dimensiones:

- Conocimiento
  - Indicadores
    - Aprendizaje
    - Compromiso
- Habilidades
  - Indicadores
    - Actividades
    - Rendimiento
- Relaciones con los trabajadores
  - Indicadores
    - Comunicación
    - Respeto
    - Clima laboral

Escala de medición: Ordinal

## **Variable 2. Rotación de Personal**

Definición Conceptual: Significa que algunos empleados dejan la empresa y otros llegan al trabajo en su lugar. Las organizaciones sufren continuamente este proceso que es dinámico, que impacta negativamente en el mantenimiento de la integridad y viabilidad dentro de la organización. (Según Chiavenato, 2009, citado por Rimachi, 2018)

Definición operacional: La investigación se basó en una encuesta que evalúa el grado del movimiento de empleados, y cuenta con 3 dimensiones: oportunidad de desarrollo, condiciones de trabajo, y motivación.

Dimensiones:

- Oportunidad de desarrollo

Indicadores

- Capacitación
- Rendimiento

- Condiciones de trabajo

Indicadores

- Productividad
- Normas / Ética

- Motivación

Indicadores

- Incentivos
- Estímulos
- Satisfacción

Escala de medición: Ordinal

### **3.3. Población y muestra**

**Población:** es el total de elementos que componen un área de interés, de los que pretendemos obtener la información para nuestro análisis. En otras palabras, Población es un conjunto de unidades de la misma especie, de donde se extrae una muestra o parte de dicho universo. (Lopez y Fachelli, 2015). Para este estudio, la población fue conformada por 20 trabajadores, entre personal administrativo, abogados y auxiliares.

Criterios de inclusión: Trabajadores que integran la planilla

Criterios de exclusión: Personal tercerizado (Vigilancia y mantenimiento)

**Muestra:** Para esta investigación no se utilizará una muestra, puesto que, participará el total de la población. Es decir, será una encuesta censal, ya que, se obtendrá los datos de toda la población. (Quintanilla, 2020)

**Muestreo:** Para el presente estudio se empleó un método de muestreo no probabilístico por conveniencia dado que la muestra se toma según este disponible en tiempo y espacio (Posada, 2022).

**Unidad de análisis:** Son los elementos que van a ser estudiados, los cuales pueden ser países, comunidades, organizaciones, hogares, volantes, estudiantes, etc. (Vilalta, 2016). Por lo que, este estudio está conformado por los trabajadores de la Notaria Tuccio.

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

**Técnicas:** La encuesta, que consiste en una estrategia general de recogida de información en la cual se recaban hechos y opiniones de una muestra suficiente y representativa de una población cuyas características desean describir. (Ortega, et al, 2021). Por lo que en esta investigación se contó con las respuestas de los 20 trabajadores de la empresa.

**Instrumento:** es el cuestionario, que es un instrumento para obtener información importante que puede ser utilizada para comparar el modelo analítico. No hay que olvidar que esta es una etapa muy sensible tanto en el proceso de investigación en general como en la investigación en particular, se trata de la elaboración del texto, en el cual el discurso debe expresarse de la manera más clara y adecuada posible. (Lopez y Fachelli, 2015)

**Validez:** Se realizó mediante la técnica de juicios de tres especialistas capacitados en la materia con el grado mínimo de Magíster, ya que, la validez indica si el instrumento reúne las condiciones y características, es apto para el fin para el que fue creado. (Hernández et al., 2014)

**Confiabilidad:** Nos dice con cierto grado de precisión y veracidad de la medición que se realiza en un momento dado, a través del tiempo bajo ciertas circunstancias específicas. (Sánchez, 2022). Se realizó a través del programa SPSS.

### **3.5. Procedimientos:**

El procedimiento inicio presentando la solicitud para realizar la investigación a la administradora de la Notaria. La solicitud sigue las pautas establecidas por la universidad para solicitar permisos y brindar las facilidades necesarias al investigador. Una vez obtenida la aprobación se procedió con la creación de un cuestionario, usando las dimensiones de cada variable, la cual será aprobada por tres especialistas en el campo. Al finalizar los estudios, los datos son almacenados en un formulario de Excel, para organizarlos y exportados al programa estadístico SPSS para realizar los análisis estadísticos necesarios y los datos obtenidos, se muestran en tablas e imágenes estadísticas

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

Se abarcó los siguientes aspectos:

Una vez realizada la encuesta, se ingresará la información en una hoja Excel, para posteriormente trasladarla al programa estadístico SPSS, a fin de realizar el análisis estadístico requerido y los datos obtenidos serán mostrados en tablas y figuras estadísticas. Análisis descriptivo. Se presentan tablas de frecuencia y gráficos para detallar las variables y representar su comportamiento de acuerdo a las medidas tomadas. (Hernández et al., 2014). Análisis inferencial: confirma la hipótesis y por tratarse de datos ordinales que no tienen una distribución normal, se decide utilizar la prueba de correlación Rho de Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Este estudio cumplió con los estándares éticos de estudio de la Universidad Cesar Vallejo considerados con fines netamente académicos: teórica, metodología y recomendaciones, consecuentemente, se respetará el derecho de

los autores, por lo que, se citó y referencio a todos los autores descritos en el trabajo de acuerdo a la normatividad APA.

Por lo que, se presentó una solicitud a la empresa, para la autorización de realizar la investigación, la mismas que fue solo con fines de investigación, manteniendo el anonimato de los datos descritos por los encuestados, asimismo, no se obligó a responder al encuestado que no deseaba realizar la encuesta.

El propósito de la actual investigación es de utilidad para las empresas que brindan servicios notariales u otros, quienes afrontan una elevada tasa de movilidad laboral, es lo que genera inestabilidad y deficiencias en la producción y en la administración del personal observadas en sus entidades. Finalmente, los datos utilizados y tratados son utilizados con plena responsabilidad, objetividad y veracidad. Así como se trata con respeto cuando se refiere citar a diferentes autores, que respaldan este estudio, con fines puramente académicos.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

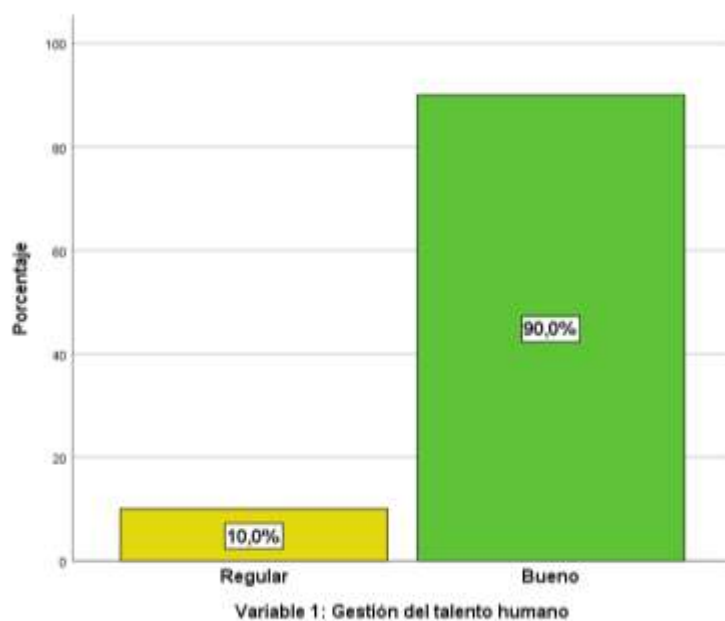
Tabla 1

Variable 1: Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	2	10,0	10,0	10,0
	Buena	18	90,0	90,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Figura 1

Variable 1: Gestión del talento humano



Nota: de acuerdo a la encuesta realizada el 90,0% la opinión de los empleados indica que hubo una buena gestión en la notaría Tuccio, mientras que el 10,0% indicó que fue regular.

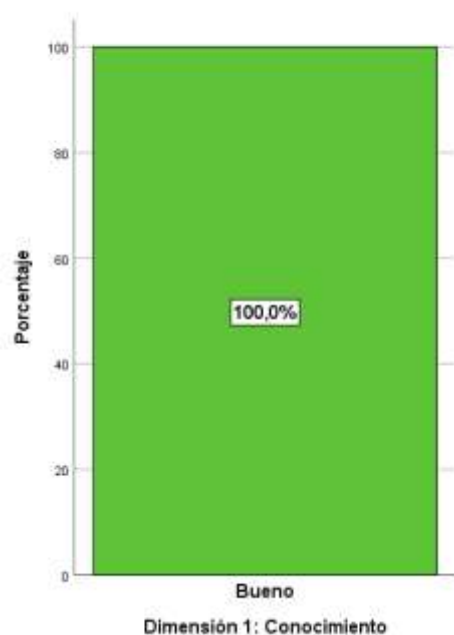
**Tabla 2**

*Dimensión 1: Conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	20	100	100	100

**Figura 2**

*Dimensión 1: Conocimiento*



Nota: Conforme se aprecia, el 100,0% de los trabajadores expresó que tuvo buen conocimiento para desarrollar su labor con atención y concentración en la notaría Tuccio.

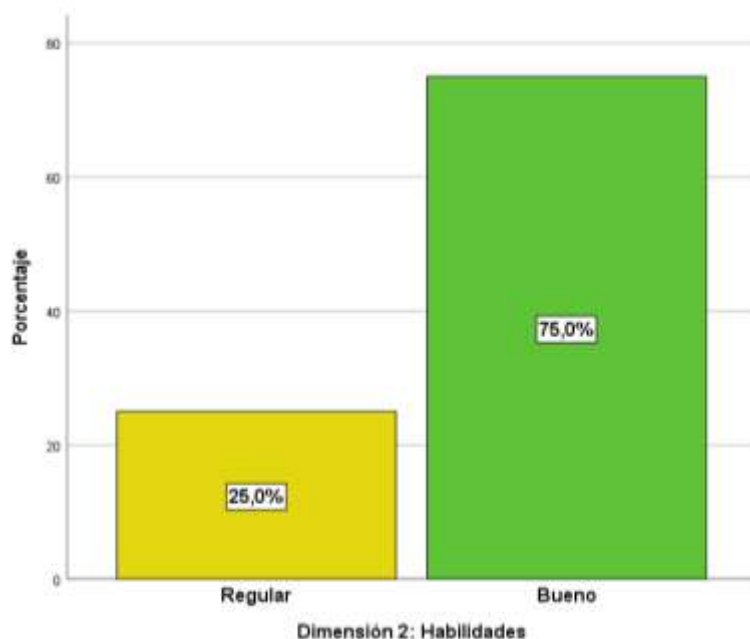
**Tabla 3**

*Dimensión 2: Habilidades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Regular</b>	5	25,0	25,0	25,0
	<b>Bueno</b>	15	75,0	75,0	100,0
	<b>Total</b>	20	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Dimensión 2: Habilidades*



Nota: Se observa que, en mayor medida, tres cuartos de los trabajadores, es decir el 75,0% indicó que tuvo buenas habilidades para cumplir con el perfil con su labor en la notaría Tuccio. Por otro lado, el 25,0% consideró que tuvo regulares habilidades.



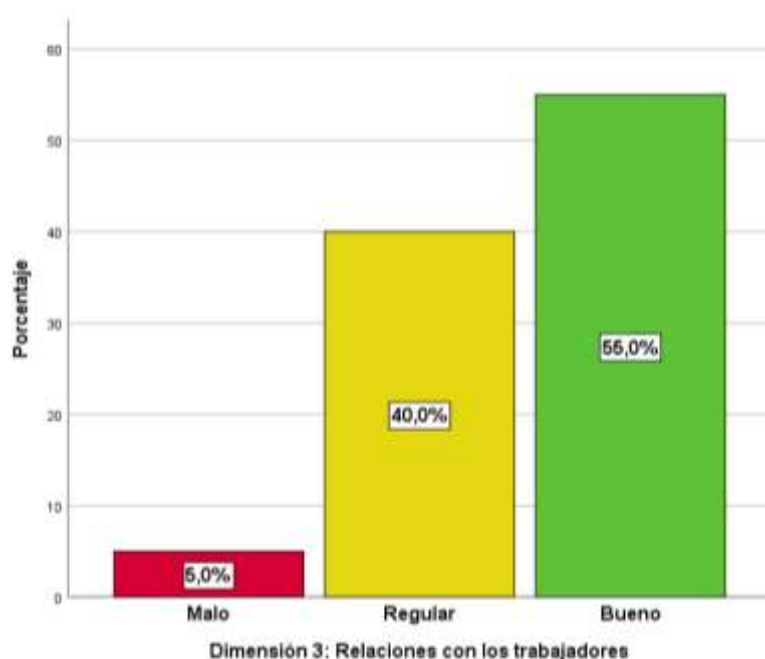
**Tabla 4**

*Dimensión 3: Relaciones con los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	1	5,0	5,0	5,0
	Regular	8	40,0	40,0	45,0
	Bueno	11	55,0	55,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

**Figura 4**

*Dimensión 3: Relaciones con los trabajadores*



Nota: Tal como se aprecia, en mayor medida, el 55,0% de los trabajadores expresó que tuvo buenas relaciones con los trabajadores procurando una comunicación afectiva y amigable. Le continúa el 40,0% que consideró que tuvo regulares relaciones; y únicamente el 5,0% expresó que tuvo malas relaciones.

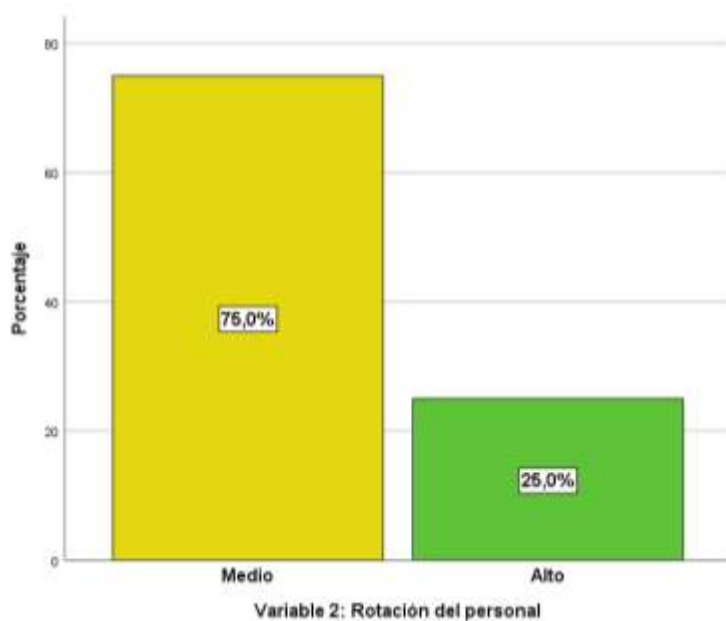
**Tabla 5**

*Variable 2: Rotación del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>Medio</b>	15	75	75	75,0
	<b>Alto</b>	5	25	25	100,0
	<b>Total</b>	20	100	100	

**Figura 5**

*Variable 2: Rotación del personal*



Nota: De acuerdo a lo que se muestra, tres cuartas partes de los trabajadores, es decir el 75,0% expresó que hubo un nivel medio de manejo de la rotación laboral en la notaría Tuccio. Mientras que el restante 25,0% expresó que hubo un nivel alto de rotación del personal.

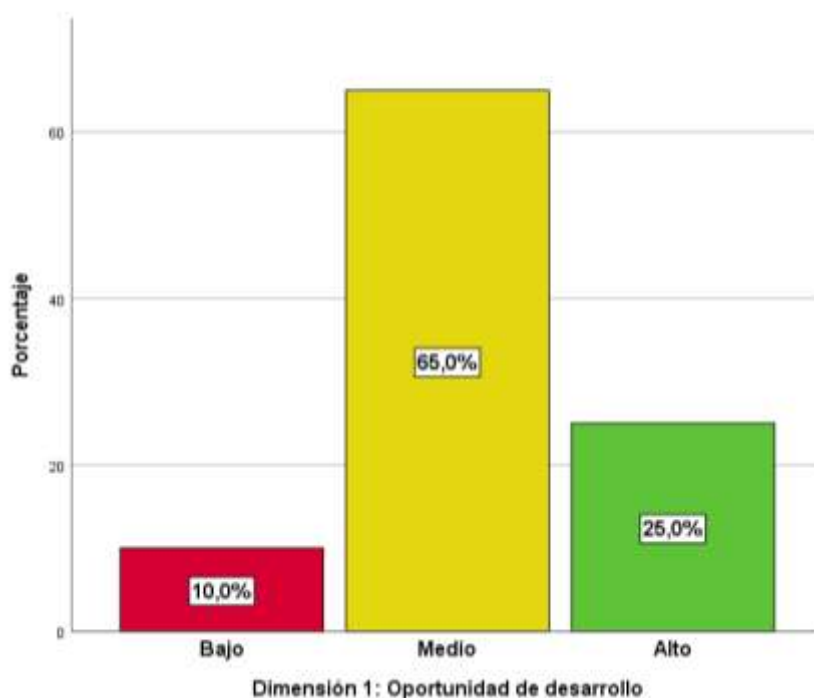
**Tabla 6**

*Variable 2: Rotación del personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	10	10	10
	Medio	13	65	65	75
	Alto	5	25	25	100
	Total	20	100	100	

**Figura 6**

*Dimensión 1: Oportunidad de desarrollo*



Nota: Conforme se aprecia, principalmente, el 65,0% de los trabajadores expresó que hubo un nivel medio de oportunidad de desarrollo para que pueda crecer profesionalmente en la notaría Tuccio. Le continúa el 25,0% que expresó que hubo un nivel alto de oportunidad de desarrollo. Mientras que el 10,0% consideró que hubo un nivel bajo de oportunidad de desarrollo.

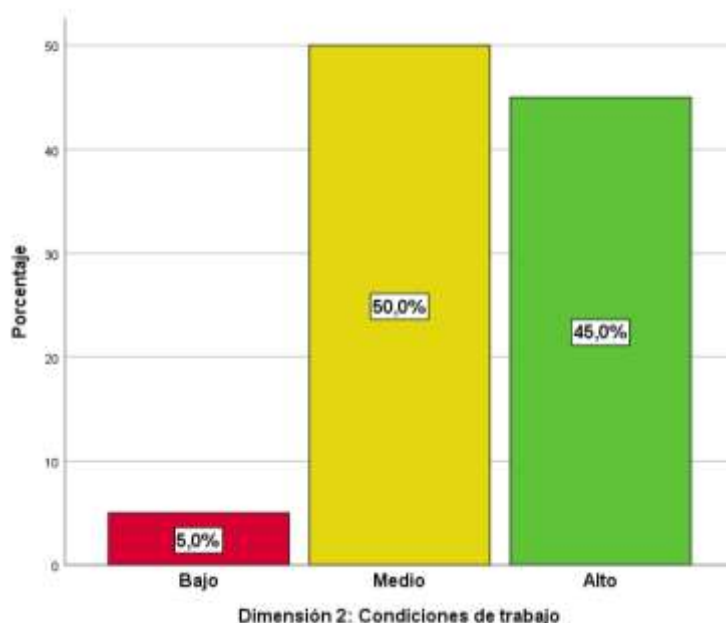
**Tabla 7**

*Dimensión 2: Condiciones de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5	5	5
	Medio	10	50	50,	55
	Alto	9	45	45,	100
	Total	20	100	100	

**Figura 7**

*Dimensión 2: Condiciones de trabajo*



Nota: Tal como se aprecia, de manera mayoritaria, la mitad de los trabajadores, es decir el 50,0%, expresó que cuenta con un nivel medio de condiciones de trabajo para desarrollar sus labores adecuadamente en la notaría Tuccio. Le continúa el 45,0% que consideró que tuvo un nivel alto de condiciones de trabajo. Mientras que el restante 5,0% indicó que presentó un nivel bajo de condiciones de trabajo.

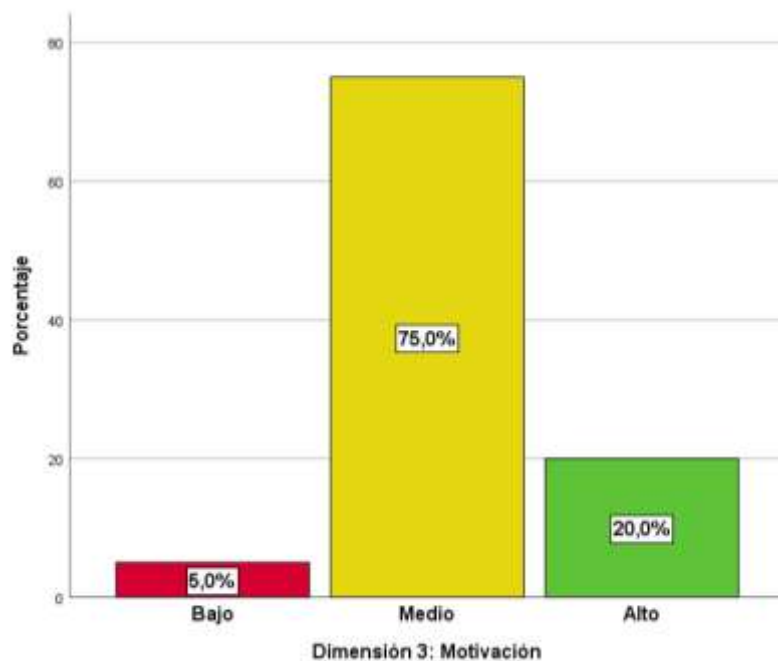
**Tabla 8**

*Dimensión 3: Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	5	5	5
	Medio	15	75	75	80
	Alto	4	20	20	100
	Total	20	100	100	

**Figura 8**

*Dimensión 3: Motivación*



Nota: Tal como se evidencia, tres cuartos de los trabajadores, es decir el 75,0%, indicó que la notaría Tuccio efectuó un nivel medio de motivación laboral para retener a sus trabajadores. Le sigue el 20,0% que expresó que la notaría realizó un nivel alto de motivación laboral. Mientras que únicamente el 5,0% indicó que la notaría efectuó un nivel bajo de motivación laboral.

## 4.2. Análisis inferencial

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la oportunidad de desarrollo laboral en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

### Comprobación de la H.E. 1

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y las oportunidades de desarrollo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión del talento humano y las oportunidades de desarrollo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

### Tabla 9

*Correlación entre Gestión del talento humano y la dimensión Oportunidad de desarrollo*

		<b>Dimensión 1: Oportunidad de desarrollo</b>
<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>	Correlación de Pearson	0,701
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	20

Nota: Como se visualiza de la tabla, sobre la administración de recursos humanos y las oportunidades de desarrollo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023, hay una correlación muy fuerte, ya que el coeficiente de Pearson es 0,701, asimismo se estableció un valor de Sig. (bilateral) de 0,001, mínimo al 0,05. Donde se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>).

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre a gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

### Comprobación de la H.E. 2

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

**Tabla 10**

*Correlación entre la variable Gestión del talento humano y la dimensión Condiciones de trabajo*

		<b>Dimensión 2: Condiciones de trabajo</b>
<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>	Correlación de Pearson	0,483
	Sig. (bilateral)	0,031
	N	20

Nota: En la tabla se obtiene, que la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023 existe una correlación moderada, ya que el coeficiente de Pearson es de 0,483 y tiene un Sig. Bilateral de 0,031. La cual se encuentra por debajo del nivel de 0,05, razón donde se acepta la hipótesis alterna (H<sub>i</sub>) e indica que si existe una relación.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

**Comprobación de la H.E. 3**

H<sub>i</sub>: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

**Tabla 11**

*Correlación entre la variable Gestión del talento humano y la dimensión Motivación*

		<b>Dimensión 3: Motivación</b>
<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>	Correlación de Pearson	0,703
	Sig. (bilateral)	0,001
	N	20

Nota: Según se evidencia en la tabla, entre la Gestión del Talento Humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023, existe una correlación muy fuerte, puesto que el coeficiente de Pearson es 0,703 y la Sig. (Bilateral) resultante fue de 0,001. Ubicándose por debajo del nivel de 0,05, aceptando la hipótesis alterna (H<sub>i</sub>).



**Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

**Comprobación de la H.G.**

H<sub>i</sub>: Si existe relación entre la gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

**Tabla 12**

*Correlación entre la variable Gestión del talento humano y la variable Rotación del personal*

		<b>Variable 2: Rotación del personal</b>
<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>	Correlación de Pearson	0,708
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	20

Nota: Conforme se visualiza en la tabla, existe una correlación muy fuerte entre la Gestión del talento humano y la rotación de colaboradores en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023, ya que el coeficiente de Pearson es de 0,708 y el Sig. Bilateral que se obtuvo fue de 0,000. La cual se encuentra por debajo del nivel de 0,05; aceptando la hipótesis alterna (H<sub>i</sub>).

## V. DISCUSION

A continuación, procedemos a discutir cada hallazgo contrastándolo con distintas investigaciones en referencia a las variables.

En referencia al objetivo general, Conforme se visualiza en la tabla, la relación entre la gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023, existe una correlación muy fuerte, ya el Pearson es de 0,708 y el Sig. Bilateral que se obtuvo fue de 0,000. La cual se encuentra por debajo del nivel de 0,05, Por esta razón, se respalda la hipótesis alternativa (Hi), señalando que hay una relación. Este estudio se contrasta con los autores Carranza y Coveñas (2022) el objetivo de su estudio fue identificar la correlación entre la administración de recursos humanos y el índice de rotación de del colaborador en el Consorcio BMR, Talara – en el año 2022, el enfoque utilizado tuvo un enfoque numérico y adoptó un diseño de carácter práctico , diseño de investigación no experimental de tipo transversal y la muestra fue de 169 funcionarios, en método de evaluación utilizado consistió en un cuestionario, cuyos resultados indicaron una fuerte correlación entre ambas variables, con un coeficiente de correlación positiva de  $R= 0.893$  y una significancia de 0.000. Este hallazgo sugiere que una gestión efectiva del talento humano puede optimizar las habilidades del colaborador, mediante la implementación de prácticas y estrategias diseñadas para atraer, desarrollar, mantener y utilizar al máximo el talento de los empleados. Asimismo, esto puede conducir a una reducir la rotación del colaborador, beneficiando a los empleados.

Respecto al objetivo específico 1, la relación entre la gestión del talento humano y las oportunidades de desarrollo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023, existe una correlación muy fuerte, ya que el coeficiente de Pearson es 0,701, asimismo de estableció un valor de Sig. Bilateral de 0,001mínimo al 0,05, indicando que existe relación. Este estudio se contrasta con los autores Conrero y Cravero (2019) coinciden que el capital humano es un elemento esencial y transcendental para el progreso y avance de la compañía, ya que además de brindar valor agregado a las diversas funcionalidades que desarrollan, desarrollan un trabajo a largo plazo. Asimismo, según Chiavenato (2009), citado por Rimachi, (2018) las oportunidades de desarrollo: Es el proceso

de proporcionar a los trabajadores información sobre la compañía para que puedan aprender nuevos conocimientos, habilidades y capacidades y trabajar de manera más eficiente. También proporciona toda la información básica que necesita aprender para que pueda desarrollar o mejorar actitudes, soluciones, ideas y conceptos y utilizarlos para cambiar hábitos y comportamientos dentro de su organización. Lo anteriormente descrito se puede interpretar a una administración más efectiva del recurso humano, aumenta la oportunidad de desarrollo para los trabajadores de la notaría Tuccio, lo cual contribuye a aumentar la motivación, el bienestar, la productividad de los empleados, puesto que, las personas buscan que les ofrezcan crecimiento profesional y oportunidades de aprendizaje.

En relación al objetivo específico 2, en la tabla, que la relación entre la gestión del talento humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023 existe una correlación moderada, donde el coeficiente de Pearson es de 0,483 y un Sig. Bilateral de 0,031 mínimo al 0,05; mostrando que, si existe una relación. Este estudio se contrasta teóricamente con el autor Moscan, et. at (2022) el cual dice que representa el proceso de desarrollar, atraer e involucrar a nuevos miembros y retener a los empleados que se consideran más talentosos y se espera que se desempeñen mejor en sus puestos de trabajo. Por lo que, es un indicador muy valioso para aumentar el talento de los empleados. Asimismo según Gonzales (2009), citado por Zaballa, et al. (2021) Señala que existen dos alternativas de estrategias para retener al personal: Estrategia monetaria, que incluyen beneficios económicos, bonificaciones, salarios y compensaciones y la otra Estrategia no monetaria que se pone énfasis en la formación de los empleados, la calidad de vida, el clima y estabilidad laboral, el sentido de pertenencia, el trabajo gratificante y la gestión del conocimiento, que deben complementarse con los aportes de la teoría de la motivación. La interpretación de lo mencionado previamente sugiere que una gestión eficaz del talento humano podría perfeccionar la condición laboral en la notaría Tuccio, lo cual sería beneficioso tanto para los funcionarios como para la entidad. Al mejorar las condiciones de trabajo, que abarcan aspectos como la seguridad, el mobiliario, la iluminación, la colaboración, el respeto y demás factores influyentes en el bienestar y la salud de cada colaborador, se contribuiría

a crear un entorno laboral más favorable. Se reconoce que un entorno de trabajo seguro y saludable desempeña un papel fundamental al atraer y retener al colaborador.

Finalmente, en el objetivo específico 3, Según se evidencia en la tabla, la relación entre la Gestión del Talento Humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023, existe una correlación muy fuerte, puesto que el coeficiente de Pearson es 0,703 y la Sig. (bilateral) resultante fue de 0,001. Este se ubica por debajo del nivel de 0,05, por lo que si existe una relación. Este estudio se contrasta teóricamente con Mojica (2018), el cual argumenta que: El área de talento humano, debería tener como una de sus funciones potenciar las habilidades del personal, en base al mejoramiento del desarrollo de sus funciones, y teniendo en consideración que el personal humano es el activo más valioso en una organización, además son socios estratégicos en la búsqueda de la excelencia. Cabe precisar que este accionar debe traspasar todas las áreas de la organización. Además, esta variable guarda una estrecha correlación con la motivación, de acuerdo con los escritores Eriksson y Ortega (2006), citado por Gonzales, et al (2018) propone tres teorías sobre los motivos que hacen que las organizaciones adopten un sistema de rotación laboral: la primera es la “Teoría del Aprendizaje del Trabajador”, esta teoría nos dice que los trabajadores que cambian de trabajo adquieren más conocimientos cuando se exponen a diferentes experiencias. Otra es la "teoría del aprendizaje del empleador", según la cual las organizaciones aprenden de sus empleados observando cómo hacen su trabajo. Por último, está la “teoría de la motivación de los empleados”, que afirma que cambiar de área de trabajo motiva a los empleados y evita el aburrimiento de repetir las mismas actividades una y otra vez. Lo anteriormente descrito se puede interpretar que, la manera en que se administra el talento humano en una entidad puede influir en el estímulo de la motivación de los empleados y a su vez, la motivación es un factor crucial en la gestión del talento. Cuando los empleados son reconocidos y recompensados de manera justa por sus esfuerzos y logros, se sienten motivados a dar lo mejor de sí mismos, creando un ambiente laboral positivo que promueve la colaboración, el respeto y la diversidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó por medio del coeficiente de Pearson, que existe una correlación muy fuerte entre la variable gestión del talento humano y rotación del personal con un valor de 0.708 y una Sig. Bilateral de 0,000 menor al 0.05, donde se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ).
2. Se determinó que existe una correlación muy fuerte entre la variable gestión del talento humano y la dimensión las oportunidades de desarrollo, con un valor de 0,701 y una Sig. (bilateral) de 0,001, el cual se ubica por debajo del nivel de 0,05, por ello la investigación logro determinar que se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ).
3. Se determinó que existe una correlación moderada entre la variable gestión del talento humano y la dimensión condiciones de trabajo, con un valor de 0,483 y una Sig. Bilateral de 0,031, la cual se encuentra por debajo del nivel de 0,05. Por lo que logramos determinar que se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ).
4. Se determinó que existe una correlación muy fuerte entre la variable gestión del talento humano y la dimensión motivación, con un valor de 0,703 y la Sig. (Bilateral) resultante fue de 0,001, que se sitúa por debajo del nivel de 0,05, razón por la cual se acepta la hipótesis alterna ( $H_i$ ) e indica que, si existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Recomendamos al responsable de la notaría Tuccio implementar estrategias de gestión del talento humano, enfocadas en desarrollar los conocimientos a través de capacitaciones continuas, permitiendo desarrollar las habilidades de cada trabajador en su puesto de trabajo, así como desarrollar buenas relaciones laborales entre jefe-empleado y compañero de trabajo, la misma que permitirá reducir la tasa rotativa del colaborador, a través de la mejora de las oportunidades de desarrollo del personal, fomentando óptimas condiciones de trabajo y ofreciendo incentivos al buen desempeño, que motiven a los trabajadores a permanecer en la empresa.

Se aconseja al responsable de la notaría Tuccio desarrollar estrategias para la gestión del talento humano, basadas en el conocimiento del colaborador, a través de un eficiente desarrollo de programas de capacitación adaptados a las demandas de los puestos de trabajo, estableciendo programas de consultoría así como cursos, conferencias, e implementando programas de retroalimentación, la misma que permitirá mejorar las oportunidades de desarrollo de los trabajadores logrando retener los talentos y aumentando el rendimiento laboral.

Se aconseja al representante de la notaría Tuccio implementar estrategias de gestión del talento humano centradas en el desarrollo de habilidades de cada colaborador. Esto implica desarrollar programas de formación especializada y garantizar que los trabajadores cuenten proporcionando las herramientas y recursos necesarios para realizar sus tareas de manera eficiente. Este enfoque contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los colaboradores, generando una serie de impactos positivos tanto para el personal como para la empresa, tales como el incremento en la eficiencia y la mejora de la percepción de la organización.

Se sugiere al encargado de la notaría Tuccio, establecer estrategias de gestión del talento humano, implementando prácticas de relaciones interpersonales, basados en la igualdad de oportunidades, fomentando un ambiente laboral de respeto, la misma que permitirá aumentar la motivación de los empleados, lo que conlleva a ofrecer reconocimientos e incentivos por su buena o destacada labor.

## REFERENCIAS:

- Abolade D. (2018). Impact of Employees' Job Insecurity and Employee Turnover on Organisational Performance in Private and Public Sector Organisations. *Studies in Business and Economics*. N° 13 (2), pp. 5-19. <https://doi.org/10.2478/sbe-2018-0016>
- Álvarez, E. & Santamaría, M. (2021) *Gestión Del Talento Humano Para La Generacion De Valor En La Empresa Sinergia S.A.S De La Ciudad De Barranquilla*. (Tesis de pregrado) Universidad De La Costa. Colombia <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/8754/GESTI%c3%93N%20DEL%20TALENTO%20HUMANO%20PARA%20LA%20GENERACION%20DE%20VALOR%20EN%20LA%20EMPRESA%20SINERGIA%20S.A.S%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20BARRANQUILLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Management of Human Resources. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es)
- Bazán, Y., & Tejedor, V. (2022). The systems approach in Human Talent Management. *Revista FAECO sapiens*, 5(2), 23-45. [fecha de Consulta 12 de Octubre de 2023]. ISSN: 2644-3821. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/221/2213255005/>
- Canossa, H. (2019). *Humanos en la Empresa: Gestión de Talento Humano, Más Que Recursos en la Organización*. (n.p.): Independently Published.
- Cascio, W (2018). *Gestión de recursos humanos: productividad, calidad de vida laboral, beneficios* (10ª ed.). Educación McGraw-Hill.
- Carranza, Z. y Coveñas, M. (2022) *Gestión del talento humano y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022* (tesis de pregrado de universidad Cesar Vallejo). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110566/Carranza\\_LSA-Cove%C3%B1as\\_GZP-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110566/Carranza_LSA-Cove%C3%B1as_GZP-SD.pdf?sequence=1)
- Castillón, R. (2019) *Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC*. (Tesis pregrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. <https://core.ac.uk/download/pdf/323347585.pdf>

- Conrero, S., Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: Claves para potenciar su desarrollo*. 1era edición, Argentina: Editorial Universidad Católica de Córdoba.
- Cornejo M. & Morán, K. (2021) *Gestión del talento humano y rotación de colaboradores del área operativa de las pequeñas y medianas empresas de carga internacional del Callao, 2021* (tesis Pregrado) Escuela Nacional de Marina Mercante "Almirante Miguel Grau". Callao, <http://repositorio.enamm.edu.pe/handle/ENAMM/185>
- Chaves, E., & Rodríguez-, L. (2018). Analysis of Reliability and Validity of a Questionnaire about Personal Learning Environments (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chávez, L. (2018) Human talent management as a business strategy. *REV. PERSPECTIVA* 19 (4), 2018: 553-558 - ISSN 1996-5389. [http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf)
- Davila, K., & Maguiña, R. (2019). *Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro*. (Tesis pregrado). Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas, Lima. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648696/DavilaA\\_K.pdf?sequence=3](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/648696/DavilaA_K.pdf?sequence=3)
- Dolores, L. (2020). *La gestion de recursos humanos y la rotacion del personal del Banco BBVA Continental, Huacho 2019*. (tesis pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4295/LUCERO%20NATALY%20DOLORES%20CRUZ.pdf?sequence=1>
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. 4a. edición. México: Editorial El Manual Moderno
- Gomez, A. (2023). *Gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2682/Goomez%20Ortiz%2c%20Alejandra%20Gissela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- González, A., Sandoval, A., Heredia, B. (2018) *Development of cross-training plans for key personnel in projects: the case of a multidisciplinary engineering company*. Revista Ingeniería de Construcción RIC. Académico, Universidad Católica del Norte, Antofagasta, Chile. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ric/v33n3/0718-5073-ric-33-03-205.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Selección de la muestra*. En *Metodología de la Investigación* (6ª ed., pp. 170-191). México: McGraw-Hill.
- Hurtado, I., Toro, J. (2007) *Paradigmas Y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios*. Editorial El Nacional.
- Loaiza, E., & Canahuire, V. (2022). Management of Human Talent and Quality of Life at Work in the Sanitation Service Provider SEDACUSCO. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 10(1), e23. Epub 01 de abril de 2022. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322022000100023&lng=es&tlng=es).
- Lopez, P & Fachelli, S. (2015) *Metodología de la investigación social cuantitativa*. 1º edición. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès). Barcelona
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., & Gaibor, A. (2021). Staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the Milagro Canton. *Conrado*, 17(80), 371-381. Epub 02 de junio de 2021. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371&lng=es&tlng=es).
- Mojica, F. (2018). Los retos del talento humano en el posconflicto. *Colombia: Fundación Universitaria San Mateo*.
- Moscan, D., Bracamonte, Y., Moreno, I. y Hernandez, F. (2022) *Gestión del talento humano*. *Revista digital volume 1*. Editorial Bradamonte. [https://issuu.com/freddie3485/docs/actividad\\_grupal\\_iv\\_revista\\_digital\\_gestion\\_de](https://issuu.com/freddie3485/docs/actividad_grupal_iv_revista_digital_gestion_de)
- Ñaupas, H., Trujillo, I., Romero, H., Medina, W., Mejía, E., y Novoa, E. (2023). *Metodología de la investigación total: Cuantitativa – Cualitativa y redacción de tesis* 6a Edición. Colombia: Ediciones de la U.
- Ortega, M. García, F., OLiva, Á. (2021). *Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa*. España: Ediciones Octaedro.

- Posada, M. (2022). *Operaciones básicas de laboratorio*. Edición 2022. España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Perez, J. (2018) *Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil*. 2018. (tesis pregrado). Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil. Ecuador. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2199>
- Quintanilla, L. (2020). *Fundamentos de investigación en Psicología*. España: UNED.
- Quispe, C. y Vera, E. (2018) *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C*. 2018. (Tesis pregrado) Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5643/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20la%20empresa%20Marose%20Contratistas%20Generales%20S.A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Reyes, M., Gómez, A., & Ramos, E. (2021). Challenges of human talent management in times of the covid 19 pandemic. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. Epub 10 de diciembre de 2021. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lng=es&tlng=es).
- Ricaldi, O. (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal de la Cía. Minera Casapalca S.A*. provincia de Huarochirí, Lima – Perú. 2017. (Tesis posgrado). Universidad Privada Telesup, Lima. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/82/1/RICALDI%20VILLAJUAN%20OVIDIO%20ROBERTO.pdf>
- Rimache, V. (2018) *La gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Coney Park, San Miguel* – 2017. Tesis pregrado. Universidad Autónoma del Perú, Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1623/Rimache%20Lopez%20c%20Vilma%20Jessica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. 17ED. Pearson Educación, México.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2019) *Administración* (13 edición). Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2018
- Rodríguez, Y., (2020) *Metodología de la investigación*. (n.p.): Klik soluciones educativas.
- Rojas, E. (2021) *Plan de gestión del talento humano para reducir la rotación del personal de la empresa el Aguila S.R.L Chiclayo – 2019* (Tesis pregrado) Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9000/Rojas%20Aguilar%2C%20Ethel%20Ivon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez, P. (2022) *Diseño y desarrollo de instrumentos en línea*. Publisher: Centro de Estudios, Clínica e Investigación Psicoanalítica S.C. ISBN: 978-607-99329-2-3.
- Torres, A. (2020) *Plan de mejoramiento de la gestión del talento humano en la rotación de personal en la empresa Maquinados Ltda. en Duitama. 2020*. (Tesis Pregrado). Universidad Antonio Nariño. Boyacá, Tunja, Colombia.  
<http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/2505/1/2021AndreaTorresHolgu%C3%ADn.pdf>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas sur, 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8dN%20RODR%C3%8dGUEZ%2c%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. ESPOCH.  
<http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Vilalta, C. (2016). *Análisis de datos*. España: CIDE.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/An%C3%A1lisis\\_de\\_datos/9W84DgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/An%C3%A1lisis_de_datos/9W84DgAAQBAJ?hl=es&gbpv=1)

Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., & Medina, A. (2021). Procedure for analyzing employee turnover. *Academia (Asunción)*, 8 (1), 29-41. Epub 00 de junio de 2021. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>

## ANEXOS

### **Anexo 01 – MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES**

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	“es una serie de políticas y prácticas indispensables para administrar los aspectos gerenciales de las personas o de los recursos humanos, tales como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del desempeño”. (Según Chiavenato, 2009, citado por Vallejo, 2016)	El estudio se basa en un cuestionario que mide el nivel de la Gestión del Talento Humano, por medio del instrumento de la encuesta que cuenta con 3 dimensiones: conocimiento, habilidades y relaciones	<b>Conocimiento</b>	Aprendizaje	<b>Ordinal</b>
				Compromiso	
			<b>Habilidades</b>	Actividades	
				Rendimiento	
			<b>Relaciones con los trabajadores</b>	Comunicación	
				Respeto	
Clima laboral					

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>ROTACIÓN DE PERSONAL</b>	La rotación significa que algunos empleados dejan la empresa y otros llegan al trabajo en su lugar. Las organizaciones sufren continuamente este proceso que es dinámico, que impacta negativamente en el mantenimiento de la integridad y viabilidad dentro de la organización. (según Chiavenato, citado por Rimachi, 2018)	El estudio se basa en un cuestionario que mide el nivel de la rotación del personal, por medio del instrumento de la encuesta que cuenta con 3 dimensiones: oportunidad de crecimiento, condiciones de trabajo, y motivación.	<b>Oportunidad de desarrollo</b>	Capacitación	<b>Ordinal</b>
				Rendimiento	
			<b>Condiciones de trabajo</b>	Productividad	
				Normas / Ética	
			<b>Motivación</b>	Incentivos	
				Estímulos	
Satisfacción					

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión del Talento Humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H<sub>1</sub>: Si existe relación entre la Gestión del Talento Humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023; H<sub>0</sub>: No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.</p>	<p>Gestión del Talento Humano</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Habilidades</p> <p>Relaciones</p>	<p>Aprendizaje</p> <p>Compromiso</p> <p>Actividades</p> <p>Rendimiento</p> <p>Comunicación</p> <p>Respeto</p> <p>Clima laboral</p>	<p><b>Tipo de Inv.</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de Inv.</b></p> <p>No experimental</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y las oportunidades de crecimiento en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023?, ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023?; y ¿Cómo se relaciona la Gestión del Talento Humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023?</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación de la Gestión del Talento Humano y la oportunidad de desarrollo laboral en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023; Determinar la relación la Gestión del Talento Humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023; Determinar la relación la Gestión del Talento Humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>H<sub>1</sub>: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y las oportunidades de desarrollo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023, H<sub>0</sub>: No Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y las oportunidades de desarrollo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023; H<sub>1</sub>: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023, H<sub>0</sub>: No Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y las condiciones de trabajo en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023; H<sub>1</sub>: Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023, H<sub>0</sub>: No Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y la motivación en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.</p>	<p>Rotación del personal</p>	<p>Oportunidad de desarrollo</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Motivación</p>	<p>Capacitación</p> <p>Rendimiento</p> <p>Productividad</p> <p>Normas / Ética</p> <p>Incentivos</p> <p>Estímulos</p> <p>Satisfacción</p>	<p>Nivel:</p> <p>correlacional</p> <p><b>Población:</b></p> <p><b>20</b></p> <p><b>Muestra:</b></p> <p><b>20</b></p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>

## Anexo 02

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA NOTARÍA TUCCIO DEL DISTRITO DE EL AGUSTINO EN LIMA, 2023

#### ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Conocimiento	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
<b>Aprendizaje</b>					
1 ¿Considera que sus conocimientos son importantes en la empresa?					
2 ¿Está dispuesto a asistir a capacitaciones para mejorar su desarrollo laboral?					
3 ¿Considera usted que la experiencia adquirida en otros trabajos le ayudan en su desempeño actual?					
<b>Compromiso</b>					
4 ¿Dedica suficiente atención y concentración a lo que hace?					
5 ¿Considera que es importante la destreza para cumplir sus objetivos?					
6 ¿Considera usted que está comprometido con los objetivos de la empresa?					
Habilidades	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
<b>Actividades</b>					
7 ¿Considera usted que cumple con el perfil para el puesto para el que fue seleccionado?					
8 ¿Considera usted que recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?					
<b>Rendimiento</b>					

9 ¿Considera que su desempeño actual es el más óptimo?					
10 ¿Cuenta con la capacidad para resolver problemas?					
11 ¿Opina en algunas decisiones de mejora en su área de trabajo?					
<b>Relaciones con los trabajadores</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Comunicación</b>					
12 ¿Existe comunicación afectiva y amigable en su área de trabajo?					
13 ¿Considera que hay apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo?					
<b>Respeto</b>					
14 ¿Considera usted que tiene una buena relación con su jefe superior?					
15 ¿Se siente a gusto en su grupo de trabajo?					
<b>Clima Laboral</b>					
16 ¿El ambiente laboral interno le ayuda a tener éxito en la organización?					
17 ¿Considera usted que dentro de la empresa existe un buen ambiente laboral?					
<b>ROTACIÓN DEL PERSONAL</b>					
<b>Oportunidad de desarrollo</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Capacitación</b>					
18 ¿En la empresa brindan oportunidades para crecer profesionalmente?					
19 ¿Ha recibido capacitaciones por parte de la empresa?					
<b>Rendimiento</b>					
20 ¿Considera que el personal nuevo recibe orientaciones sobre hábitos, costumbres y cultura organizacional practicada en la empresa?					
21 ¿consideras que el ambiente interno le ayuda a tener un mejor desempeño laboral?					
<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Productividad</b>					
22 ¿En la empresa le brinda un ambiente físico seguro?					
23 ¿Cuenta con los materiales y equipos para realizar su trabajo?					
24 ¿La empresa le brinda las herramientas necesarias para mejorar su trabajo?					
<b>Normas / Ética</b>					
25 ¿Consideras que las condiciones ambientales del trabajo, garantizan la					



salud de los trabajadores?					
26 ¿Consideras que la empresa se preocupa por inculcar valores para que haya una buena relación entre trabajadores?					
27 ¿Consideras que la empresa cuenta con una misión y visión bien definida?					
<b>Motivación</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Incentivos</b>					
28 ¿La empresa realiza programas de incentivos para retener a sus trabajadores?					
29 ¿Consideras que los salarios que brinda la empresa van de acuerdo con las funciones de tu puesto de trabajo?					
<b>Estímulos</b>					
30 ¿Ha recibido elogios o reconocimientos por hacer un buen trabajo?					
31 ¿Consideras que el sueldo debería ir mejorando en base a tu desempeño?					
<b>Satisfacción</b>					
32 ¿ Se siente satisfecho con su salario?					
33 ¿ Se siente satisfecho con su desempeño en su puesto de trabajo?					

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del Talento Humano y rotación del personal en la Notaría Tuccio - Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Godofredo Pastor Illa Sihuincha	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( X )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (en caso corresponda)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario
Autora:	Raquel Pardo Mego
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Notaría
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca

#### 4. Soporte teórico

##### **Variable.1. Gestión del Talento Humano**

Definición Conceptual: se trata de una serie de estrategias y procedimientos indispensables para administrar los elementos gerenciales de los individuos o de los recursos humanos, como el procedimiento de contratación, la elección, la capacitación, la remuneración y evaluación del rendimiento. (Chiavenato, 2009, citado por Rimachi, 2018)

##### **Variable 2. Rotación de Personal**

Definición Conceptual: La rotación de empleados significa que algunos empleados dejan la empresa y otros llegan al trabajo en su lugar. Las organizaciones sufren continuamente este proceso que es dinámico, que impacta negativamente en el mantenimiento de la integridad y viabilidad dentro de la organización. (Según Chiavenato, 2009, citado por Rimachi, 2018)

Escala /ÁREA	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	- Conocimiento	El conocimiento de un individuo, que es el resultado de aprender continuamente, estos son los conjuntos que se van creando a través de las experiencias, saberes, valores, saberes que el trabajador ha adquirido durante su vida.
	- Habilidades	Significa usar y aplicar conocimientos, para solucionar problemas o contra tiempos, y desarrollar eficientemente con creatividad e innovación toda tarea encomendada. Asimismo, implica la habilidad para convertir el conocimiento en logros. Se relaciona con las interacciones laborales
	- Relaciones con los trabajadores	Los desafíos estratégicos en las organizaciones tiene una función crucial y fundamental en la administración de los talentos humanos, siendo el objetivo establecer un ambiente de confianza, respeto y cuidado, y eliminar las barreras a la participación de los empleados
Rotación de personal	- Oportunidad de Crecimiento	Es el proceso de proporcionar a los trabajadores información sobre la compañía para que puedan aprender nuevos conocimientos, habilidades y capacidades y trabajar de manera más eficiente. También proporciona toda la información básica que necesita aprender para que pueda desarrollar o mejorar actitudes, soluciones, ideas y conceptos y utilizarlos para cambiar hábitos y comportamientos dentro de su organización
	- Condiciones de trabajo	El ambiente de trabajo se caracteriza no sólo por las situaciones físicas y materiales, sino que también influyen las condiciones psicológicas y sociales. Por otro lado, influyen factores ambientales o de higiene que afectan los sentidos y afectan el bienestar físico, la salud y la integridad de una persona en el trabajo y el bienestar laboral en la organización
	- Motivación	se refiere al proceso por el cual el esfuerzo humano es estimulado, dirigido y sostenido hacia el logro de metas, por lo que fomentar una alta motivación laboral es un propósito organizacional importante en términos generales se aplica a todo tipo de aspiraciones, deseos, necesidades, anhelos, etc.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la Notaria Tuccio, Elaborado por Raquel Pardo Mego, en el año 2023

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los items según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

#### Dimensiones del instrumento: Variable 1: "Gestión del talento humano"

- Primera dimensión: Conocimiento.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador: Aprendizaje y compromiso

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	1 ¿Considera que sus conocimientos son importantes en la empresa?				
	2 ¿Está dispuesto a asistir a capacitaciones para mejorar su desarrollo laboral?				
	3 ¿Considera usted que la experiencia adquirida en otros trabajos le ayudan en su desempeño actual?				
Compromiso	4 ¿Dedica suficiente atención y concentración a lo que hace?				
	5 ¿Considera que es importante la destreza para cumplir sus objetivos?				
	6 ¿Considera usted que está comprometido con los objetivos de la empresa?				

- **Segunda dimensión: Habilidades**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores: Actividades y Rendimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades	7 ¿Considera usted que cumple con el perfil para el puesto para el que fue seleccionado?	X	X	X	
	8 ¿Considera usted que recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?	X	X	X	
Rendimiento	9 ¿Considera que su desempeño actual es el más óptimo?	X	X	X	
	10 ¿Cuenta con la capacidad para resolver problemas?	X	X	X	
	11 ¿Opina en algunas decisiones de mejora en su área de trabajo?	X	X	X	

- **Tercera dimensión: Relaciones con los trabajadores**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores: Comunicación, Respeto y Clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	12 ¿Existe comunicación afectiva y amigable en su área de trabajo?	X	X	X	
	13 ¿Considera que hay apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo?	X	X	X	
Respeto	14 ¿Considera usted que tiene una buena relación con su jefe superior?	X	X	X	
	15 ¿Se siente a gusto en su grupo de trabajo?	X	X	X	
Clima Laboral	16 ¿El ambiente laboral interno le ayuda a tener éxito en la organización?	X	X	X	
	17 ¿Considera usted que dentro de la empresa existe un buen ambiente laboral?	X	X	X	

**Dimensiones del instrumento: Variable 2, Rotación del personal**

- **Primera dimensión: Oportunidad de desarrollo**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores: capacitación y rendimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	18 ¿En la empresa brindan oportunidades para crecer profesionalmente?	X	X	X	
	19 ¿Ha recibido capacitaciones por parte de la empresa?	X	X	X	
Rendimiento	20 ¿Considera que el personal nuevo recibe orientaciones sobre hábitos, costumbres y cultura organizacional practicada en la empresa?	X	X	X	
	21 ¿consideras que el ambiente interno le ayuda a tener un mejor desempeño laboral?	X	X	X	

- **Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores: Productividad, Normas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	22 ¿En la empresa le brinda un ambiente físico seguro?	X	X	X	
	23 ¿Cuenta con los materiales y equipos para realizar su trabajo?	X	X	X	
	24 ¿La empresa le brinda las herramientas necesarias para mejorar su trabajo?	X	X	X	
Normas	25 ¿Consideras que las condiciones ambientales del trabajo, garantizan la salud de los trabajadores?	X	X	X	
	26 ¿Consideras que la empresa se preocupa por inculcar valores para que haya una buena relación entre trabajadores?	X	X	X	
	27 ¿Consideras que la empresa cuenta con una misión y visión bien definida?	X	X	X	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores: Incentivos, Estímulos y Satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	28 ¿La empresa realiza programas de incentivos para retener a sus trabajadores?	X	X	X	
	29 ¿Consideras que los salarios que brinda la empresa van de acuerdo con las funciones de tu puesto de trabajo?	X	X	X	
Estímulos	30 ¿Ha recibido elogios o reconocimientos por hacer un buen trabajo?	X	X	X	
	31 ¿Consideras que el sueldo debería ir mejorando en base a tu desempeño?	X	X	X	
Satisfacción	32 ¿ Se siente satisfecho con su salario?	X	X	X	
	33 ¿ Se siente satisfecho con su desempeño en su puesto de trabajo?	X	X	X	




---

DNI: 10596867  
Teléfono: 992204175

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del Talento Humano y rotación del personal en la Notaría Tuccio - Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	José Antonio Piscoaga Pizarro	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctora ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	UCV	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (en caso corresponda)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario
Autora:	Raquel Pardo Mego
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Notaría
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca



#### 4. Soporte teórico

##### **Variable.1. Gestión del Talento Humano**

Definición Conceptual: se trata de una serie de estrategias y procedimientos indispensables para administrar los elementos gerenciales de los individuos o de los recursos humanos, como el procedimiento de contratación, la elección, la capacitación, la remuneración y evaluación del rendimiento. (Chiavenato, 2009, citado por Rimachi, 2018)

##### **Variable 2. Rotación de Personal**

Definición Conceptual: La rotación de empleados significa que algunos empleados dejan la empresa y otros llegan al trabajo en su lugar. Las organizaciones sufren continuamente este proceso que es dinámico, que impacta negativamente en el mantenimiento de la integridad y viabilidad dentro de la organización. (Según Chiavenato, 2009, citado por Rimachi, 2018)

Escala /ÁREA	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	- Conocimiento	El conocimiento de un individuo, que es el resultado de aprender continuamente, estos son los conjuntos que se van creando a través de las experiencias, saberes, valores, saberes que el trabajador ha adquirido durante su vida.
	- Habilidades	Significa usar y aplicar conocimientos, para solucionar problemas o contratiempos, y desarrollar eficientemente con creatividad e innovación toda tarea encomendada. Asimismo, implica la habilidad para convertir el conocimiento en logros. Se relaciona con las interacciones laborales
	- Relaciones con los trabajadores	Los desafíos estratégicos en las organizaciones tiene una función crucial y fundamental en la administración de los talentos humanos, siendo el objetivo establecer un ambiente de confianza, respeto y cuidado, y eliminar las barreras a la participación de los empleados
Rotación de personal	- Oportunidad de Crecimiento	Es el proceso de proporcionar a los trabajadores información sobre la compañía para que puedan aprender nuevos conocimientos, habilidades y capacidades y trabajar de manera más eficiente. También proporciona toda la información básica que necesita aprender para que pueda desarrollar o mejorar actitudes, soluciones, ideas y conceptos y utilizarlos para cambiar hábitos y comportamientos dentro de su organización
	- Condiciones de trabajo	El ambiente de trabajo se caracteriza no sólo por las situaciones físicas y materiales, sino que también influyen las condiciones psicológicas y sociales. Por otro lado, influyen factores ambientales o de higiene que afectan los sentidos y afectan el bienestar físico, la salud y la integridad de una persona en el trabajo y el bienestar laboral en la organización
	- Motivación	se refiere al proceso por el cual el esfuerzo humano es estimulado, dirigido y sostenido hacia el logro de metas, por lo que fomentar una alta motivación laboral es un propósito organizacional importante en términos generales se aplica a todo tipo de aspiraciones, deseos, necesidades, anhelos, etc.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la Notaria Tuccio, Elaborado por Raquel Pardo Mego, en el año 2023

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

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento: Variable 1: "Gestión del talento humano"**

- **Primera dimensión: Conocimiento.**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador: Aprendizaje y compromiso**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	1 ¿Considera que sus conocimientos son importantes en la empresa?	4	4	4	
	2 ¿Está dispuesto a asistir a capacitaciones para mejorar su desarrollo laboral?	4	4	4	
	3 ¿Considera usted que la experiencia adquirida en otros trabajos le ayudan en su desempeño actual?	4	4	4	
Compromiso	4 ¿Dedica suficiente atención y concentración a lo que hace?	4	4	4	
	5 ¿Considera que es importante la destreza para cumplir sus objetivos?	4	4	4	
	6 ¿Considera usted que está comprometido con los objetivos de la empresa?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Habilidades**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores: Actividades y Rendimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades	7 ¿Considera usted que cumple con el perfil para el puesto para el que fue seleccionado?	4	4	4	
	8 ¿Considera usted que recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?	4	4	4	
Rendimiento	9 ¿Considera que su desempeño actual es el más óptimo?	4	4	4	
	10 ¿Cuenta con la capacidad para resolver problemas?	4	4	4	
	11 ¿Opina en algunas decisiones de mejora en su área de trabajo?	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Relaciones con los trabajadores**

- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores: Comunicación, Respeto y Clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	12 ¿Existe comunicación afectiva y amigable en su área de trabajo?	4	4	4	
	13 ¿Considera que hay apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Respeto	14 ¿Considera usted que tiene una buena relación con su jefe superior?	4	4	4	
	15 ¿Se siente a gusto en su grupo de trabajo?	4	4	4	
Clima Laboral	16 ¿El ambiente laboral interno le ayuda a tener éxito en la organización?	4	4	4	
	17 ¿Considera usted que dentro de la empresa existe un buen ambiente laboral?	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Variable 2, Rotación del personal**

- **Primera dimensión: Oportunidad de desarrollo**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores: capacitación y rendimiento**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	18 ¿En la empresa brindan oportunidades para crecer profesionalmente?	4	4	4	
	19 ¿Ha recibido capacitaciones por parte de la empresa?	4	4	4	
Rendimiento	20 ¿Considera que el personal nuevo recibe orientaciones sobre hábitos, costumbres y cultura organizacional practicada en la empresa?	4	4	4	
	21 ¿consideras que el ambiente interno le ayuda a tener un mejor desempeño laboral?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores: Productividad, Normas.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	22 ¿En la empresa le brinda un ambiente físico seguro?	4	4	4	
	23 ¿Cuenta con los materiales y equipos para realizar su trabajo?	4	4	4	
	24 ¿La empresa le brinda las herramientas necesarias para mejorar su trabajo?	4	4	4	
Normas	25 ¿Consideras que las condiciones ambientales del trabajo, garantizan la salud de los trabajadores?	4	4	4	
	26 ¿Consideras que la empresa se preocupa por inculcar valores para que haya una buena relación entre trabajadores?	4	4	4	
	27 ¿Consideras que la				

empresa cuenta con una misión y visión bien definida?				
---	--	--	--	--

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores: Incentivos, Estímulos y Satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	28 ¿La empresa realiza programas de incentivos para retener a sus trabajadores?	4	4	4	
	29 ¿Consideras que los salarios que brinda la empresa van de acuerdo con las funciones de tu puesto de trabajo?	4	4	4	
Estímulos	30 ¿Ha recibido elogios o reconocimientos por hacer un buen trabajo?	4	4	4	
	31 ¿Consideras que el sueldo debería ir mejorando en base a tu desempeño?	4	4	4	
Satisfacción	32 ¿ Se siente satisfecho con su salario?	4	4	4	
	33 ¿ Se siente satisfecho con su desempeño en su puesto de trabajo?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 07464256

Teléfono: 977344345

  
José Antonio Piccoaga S.



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del Talento Humano y rotación del personal en la Notaría Tuccio - Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Allison Judisse Aldazabal Cusqui	
Grado profesional:	Maestría ( x )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( x )	Organizacional ( x )
Áreas de experiencia profesional:	Administración	
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (en caso corresponda)		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario
Autora:	Raquel Pardo Mego
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Notaría
Significación:	1.- Siempre 2.- Casi siempre 3.- A veces 4.- Casi nunca 5.- Nunca

#### 4. Soporte teórico

##### Variable.1. Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual: se trata de una serie de estrategias y procedimientos indispensables para administrar los elementos gerenciales de los individuos o de los recursos humanos, como el procedimiento de contratación, la elección, la capacitación, la remuneración y evaluación del rendimiento. (Chiavenato, 2009, citado por Rimachi, 2018)

##### Variable 2. Rotación de Personal

Definición Conceptual: La rotación de empleados significa que algunos empleados dejan la empresa y otros llegan al trabajo en su lugar. Las organizaciones sufren continuamente este proceso que es dinámico, que impacta negativamente en el mantenimiento de la integridad y viabilidad dentro de la organización. (Según Chiavenato, 2009, citado por Rimachi, 2018)

Escala /ÁREA	Dimensiones	Definición
Gestión del talento humano	- Conocimiento	El conocimiento de un individuo, que es el resultado de aprender continuamente, estos son los conjuntos que se van creando a través de las experiencias, saberes, valores, saberes que el trabajador ha adquirido durante su vida.
	- Habilidades	Significa usar y aplicar conocimientos, para solucionar problemas o contratiempos, y desarrollar eficientemente con creatividad e innovación toda tarea encomendada. Asimismo, implica la habilidad para convertir el conocimiento en logros. Se relaciona con las interacciones laborales
	- Relaciones con los trabajadores	Los desafíos estratégicos en las organizaciones tiene una función crucial y fundamental en la administración de los talentos humanos, siendo el objetivo establecer un ambiente de confianza, respeto y cuidado, y eliminar las barreras a la participación de los empleados
Rotación de personal	- Oportunidad de Crecimiento	Es el proceso de proporcionar a los trabajadores información sobre la compañía para que puedan aprender nuevos conocimientos, habilidades y capacidades y trabajar de manera más eficiente. También proporciona toda la información básica que necesita aprender para que pueda desarrollar o mejorar actitudes, soluciones, ideas y conceptos y utilizarlos para cambiar hábitos y comportamientos dentro de su organización
	- Condiciones de trabajo	El ambiente de trabajo se caracteriza no sólo por las situaciones físicas y materiales, sino que también influyen las condiciones psicológicas y sociales. Por otro lado, influyen factores ambientales o de higiene que afectan los sentidos y afectan el bienestar físico, la salud y la integridad de una persona en el trabajo y el bienestar laboral en la organización
	- Motivación	se refiere al proceso por el cual el esfuerzo humano es estimulado, dirigido y sostenido hacia el logro de metas, por lo que fomentar una alta motivación laboral es un propósito organizacional importante en términos generales se aplica a todo tipo de aspiraciones, deseos, necesidades, anhelos, etc.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la Notaria Tuccio, Elaborado por Raquel Pardo Mego, en el año 2023

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los items según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
	1. totalmente en desacuerdo (no	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	cumple con el criterio)	
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento: Variable 1: "Gestión del talento humano"**

- **Primera dimensión: Conocimiento.**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador: Aprendizaje y compromiso**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje	1 ¿ Considera que sus conocimientos son importantes en la empresa?				
	2 ¿ Está dispuesto a asistir a capacitaciones para mejorar su desarrollo laboral?				
	3 ¿ Considera usted que la experiencia adquirida en otros trabajos le ayudan en su desempeño actual?				
Compromiso	4 ¿ Dedicar suficiente atención y concentración a lo que hace?				
	5 ¿ Considera que es importante la destreza para cumplir sus objetivos?				
	6 ¿ Considera usted que está comprometido con los objetivos de la empresa?				



- **Segunda dimensión: Habilidades**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores: Actividades y Rendimiento.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades	7 ¿Considera usted que cumple con el perfil para el puesto para el que fue seleccionado?	X	X	X	
	8 ¿Considera usted que recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo?	X	X	X	
Rendimiento	9 ¿Considera que su desempeño actual es el más óptimo?	X	X	X	
	10 ¿Cuenta con la capacidad para resolver problemas?	X	X	X	
	11 ¿Opina en algunas decisiones de mejora en su área de trabajo?	X	X	X	

- **Tercera dimensión: Relaciones con los trabajadores**
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir los indicadores: Comunicación, Respeto y Clima laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	12 ¿Existe comunicación afectiva y amigable en su área de trabajo?	X	X	X	
	13 ¿Considera que hay apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo?	X	X	X	
Respeto	14 ¿Considera usted que tiene una buena relación con su jefe superior?	X	X	X	
	15 ¿Se siente a gusto en su grupo de trabajo?	X	X	X	
Clima Laboral	16 ¿El ambiente laboral interno le ayuda a tener éxito en la organización?	X	X	X	
	17 ¿Considera usted que dentro de la empresa existe un buen ambiente laboral?	X	X	X	

**Dimensiones del instrumento: Variable 2, Rotación del personal**

- **Primera dimensión: Oportunidad de desarrollo**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores: capacitación y rendimiento**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	18 ¿En la empresa brindan oportunidades para crecer profesionalmente?	X	X	X	
	19 ¿Ha recibido capacitaciones por parte de la empresa?	X	X	X	
Rendimiento	20 ¿Considera que el personal nuevo recibe orientaciones sobre hábitos, costumbres y cultura organizacional practicada en la empresa?	X	X	X	
	21 ¿consideras que el ambiente interno le ayuda a tener un mejor desempeño laboral?	X	X	X	

- **Segunda dimensión: Condiciones de Trabajo**
- **Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores: Productividad, Normas.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	22 ¿En la empresa le brinda un ambiente físico seguro?	X	X	X	
	23 ¿Cuenta con los materiales y equipos para realizar su trabajo?	X	X	X	
	24 ¿La empresa le brinda las herramientas necesarias para mejorar su trabajo?	X	X	X	
Normas	25 ¿Consideras que las condiciones ambientales del trabajo, garantizan la salud de los trabajadores?	X	X	X	
	26 ¿Consideras que la empresa se preocupa por inculcar valores para que haya una buena relación entre trabajadores?	X	X	X	
	27 ¿Consideras que la empresa cuenta con una misión y visión bien definida?	X	X	X	

- Tercera dimensión: Motivación
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores: Incentivos, Estímulos y Satisfacción

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incentivos	28 ¿La empresa realiza programas de incentivos para retener a sus trabajadores?	X	X	X	
	29 ¿Consideras que los salarios que brinda la empresa van de acuerdo con las funciones de tu puesto de trabajo?	X	X	X	
Estímulos	30 ¿Ha recibido elogios o reconocimientos por hacer un buen trabajo?	X	X	X	
	31 ¿Consideras que el sueldo debería ir mejorando en base a tu desempeño?	X	X	X	
Satisfacción	32 ¿ Se siente satisfecho con su salario?	X	X	X	
	33 ¿ Se siente satisfecho con su desempeño en su puesto de trabajo?	X	X	X	



Firma del evaluador  
DNI: 71351434  
Teléfono: 936844522

## FIABILIDAD

Para el análisis de la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el coeficiente Alfa. Este se enfoca en la correlación de las varianzas de los ítems. A su vez, la interpretación del coeficiente Alfa se elaboró mediante la siguiente tabla.

### *Estadísticas de fiabilidad sobre gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,812	17

Se evidencia en la tabla que hubo un Alfa de 0,812. De manera que los 17 ítems sobre gestión de talento humano presentaron una confiabilidad buena.

### *Estadísticas de fiabilidad sobre rotación del personal*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,892	16

De acuerdo a lo que se observa en la tabla, hubo un alfa de 0,892. Lo cual significa que los 16 ítems al respecto de rotación del personal mostraron buena confiabilidad.

### Tabla de fiabilidad del instrumento

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

## PRUEBA DE NORMALIDAD

En primer lugar, se realizó la evaluación de la distribución normal para conocer si se debe aplicar la prueba paramétrica de Pearson, o la de Spearman para efectuar la comprobación de las hipótesis. De tal manera que se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk. Esta prueba se efectúa tomando en cuenta la existencia de menos de 50 datos (de lo contrario se aplicaría la prueba de Kolmogorov-Smirnov). Posteriormente, se tomó la condición de que si se obtuviese distribución normal se aplicaría la prueba de correlación de Pearson. Si se diera la situación contraria, es decir si no se obtuviese distribución normal, entonces sería apropiada la aplicación de la prueba de correlación de Spearman. A su vez, para aplicar dichas pruebas estadísticas se aplicó un nivel de significancia de 0,05. Asimismo, para evaluar el coeficiente de correlación resultante se tomó los criterios propuestos por Sierra, (1999) citado por Carrasquero, et al. (2017).

### Prueba de Normalidad - Shapiro-Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
<b>Variable 1: Gestión del talento humano</b>	0,922	20	0,109
<b>Variable 2: Rotación del personal</b>	0,914	20	0,075

Nota: Tal como se aprecia en la tabla, la variable 1: Gestión del talento humano presentó distribución normal al presentar un Sig. de 0,109 (Sig. > 0,05). También la variable 2: Rotación del personal, con un Sig. de 0,075 (Sig. > 0,05). **En vista de los resultados indicados, se debe aplicar la correlación de Pearson para analizar las relaciones propuestas, ya que el nivel de significancia es mayor a 0.05.**

### Interpretación de los índices de correlación de Pearson

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación sustancial (fuerte)
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación despreciable (muy débil)

Fuente: Sierra, (1999) citado por Carrasquero, et al. (2017)



## CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023

Investigadora: Raquel Pardo Mego

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la gestión del talento humano se relaciona con rotación de personal, en particular en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023.

### Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

### Riesgo (principio de no maleficencia):

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

### Beneficios (principio de beneficencia):

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

### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente

Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Pardo Mego Raquel o al email [rpardom@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rpardom@ucvvirtual.edu.pe)

y Docente asesor García Yovera Abraham José o al email [jgarciayov@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jgarciayov@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Pardo Mego Raquel:

Fecha y hora: setiembre 2023

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD  
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

<b>Nombre de la Organización:</b>	<b>RUC:</b>
NOTARIA TUCCIO	10077413737
<b>Nombre del Titular o Representante legal:</b>	
<b>Nombres y Apellidos:</b>	<b>DNI:</b>
JAIME TUCCIO VALVERDE	07741373

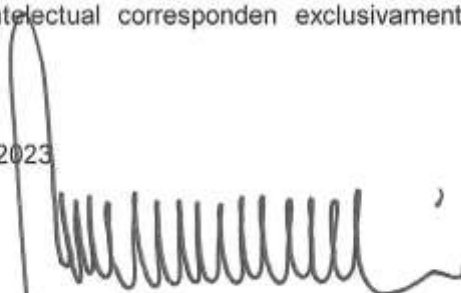
Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [ x ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

<b>Nombre del Trabajo de Investigación:</b> <b>Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023</b>	
<b>Nombre del Programa Académico:</b> Administración	
<b>Autor:</b>	<b>DNI:</b>
Raquel Pardo Mego	46607219

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lima, 08 de noviembre del 2023

  
\_\_\_\_\_  
JAIME TUCCIO VALVERDE  
ABOGADO - NOTARIO DE LIMA



(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" *Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en las anexos, pero sí será necesario describir sus características.*



# Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023 - Pardo Mego Raquel.doc

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
6	terremotoelsalvador.org.sv Fuente de Internet	<1%
7	easychair.org Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1%