TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

# FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
# CARRERA PROFESIONAL DE ADMIMISTRACIÓN DE EMPRESAS

## "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DE LOS COLABORADORES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA (LIMA - PERÚ), 2024"

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Presentado por:
Richard Sanchez Reynaldo (0009-0000-1870-037X)
Seidi Herrera Cueva (0009-0002-8082-6031)
Shary Yeslie Cornejo Rivera (0000-0001-7049-5043)

Asesor:
Félix José Colina Ysea (0000-0002-6651-3509)

Lima – Perú
2025

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 5 de diciembre de 2025

Los integrantes del Jurado de tesis:

| | |
|---|---|
| Presidente | **DR. HUGO JESUS SALAS CANALES** |
| Miembro 1 | **DR. OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO** |
| Miembro 2 | **MG. MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA** |

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

**"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON LA RETENCIÓN DE LOS COLABORADORES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA (LIMA – PERÚ), 2024" CON CÓDIGO DE REGISTRO DE PROYECTO: N° PRE-1-2024-01115**

Presentado por el(la) bachiller.
**RICHARD SÁNCHEZ REYNALDO**
**SEIDI HERRERA CUEVA**
**SHARY YESLIE CORNEJO RIVERA**
Para optar al título profesional de
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Asesorado(a) por:
**DR. FELIX JOSE COLINA YSEA**
Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas en** la sustentación, concluyen de manera unánime ( x) por mayoría simple ( ) calificar a:

| | | | |
|---|---|---|---|
| Tesista: | **RICHARD SÁNCHEZ REYNALDO** | | |
| Nota (en letras): | Dieciséis | | |
| Aprobado ( ) | Aprobado - Muy buena (x ) | Aprobado - Sobresaliente ( ) | Desaprobado ( ) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Tesista: | **SEIDI HERRERA CUEVA** | | |
| Nota (en letras): | Quince | | |
| Aprobado ( x) | Aprobado - Muy buena ( ) | Aprobado - Sobresaliente ( ) | Desaprobado ( ) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Tesista: | **SHARY YESLIE CORNEJO RIVERA** | | |
| Nota (en letras): | Catorce | | |
| Aprobado ( x | Aprobado - Muy buena ( ) | Aprobado - Sobresaliente ( ) | Desaprobado ( ) |

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

DR. HUGO JESUS SALAS CANALES
***Presidente(a) del Jurado***

DR. FELIX JOSE COLINA YSEA
***Asesor(a)***

DR. OSCAR DAVID LA CRUZ ARANGO
***Miembro 1***

MG. MARIA CLAUDIA ESPIRITU MALLAUPOMA
***Miembro 2***

## ANEXO 21: DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS

**UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR**
**DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS[13]**

Lima, 30 de marzo del 2026
**Señor:**
**Dr. Percy Mayta Tristán**
**Vicerrectorado de Investigación**
**Universidad Científica del Sur**
**Presente. –**
**De nuestra consideración,**

Yo: Cornejo Rivera Shary Yeslie, Herrera Cueva Seidi, Sanchez Reynaldo Richard, egresados de la carrera de (Administracion de Empresas) de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor/la asesora de tesis (Colina Ysea Felix Jose), declaramos que este informe final de tesis/trabajo de investigación titulado: (Gestion del Telento Humano y su Relacion con la Retencion de los Colaboradores en una Universidad Privada(Lima-Peru), 2024 sustentado para obtener el título/grado de ( Licenciado en administracion de empresas) es original.

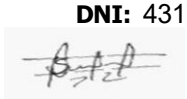
Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi (nuestra) investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos [14], que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,



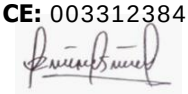
**Firma tesista**
**DNI:** 43175752



Firma tesista
DNI: 73529427



**Firma del asesor de tesis**
**CE:** 003312384



Firma tesista
DNI: 47356275

[13] En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD
[14] Los documentos están en: https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/

**INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD**

**Título del documento evaluado.** Gestión del talento humano y su relación con la retención de los colaboradores en una universidad privada (Lima - Perú), 2024

**Autores.** Richard Sanchez Reynaldo; Seidi Herrera Cueva; Shary Yeslie Cornejo Rivera

**Mecanismo de revisión de originalidad.** Evaluación con Turnitin (ID 2927267157)

**Código de registro.** PRE-1-2024-01115

**Resultado de la evaluación.** 7%

**Revisado por.** Herlyss Leonel Sovero Navarro.

**Comentarios sobre la revisión.** Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR



# Gestión del talento humano y su relación con la retención de los colaboradores en una Universidad Privada (Lima – Perú), 2024.

# Human talent management and its relationship with employee retention at a Private University (Lima, Perú), 2024.

Richard Sánchez Reynaldo
*Universidad Científica del Sur. Grupo de Investigación "Interdisciplinary Research in Business Sciences". Lima, Perú*
*ORCID*: 0009-0000-1870-037X

Seidi Herrera Cueva
*Universidad Científica del Sur. Grupo de Investigación "Interdisciplinary Research in Business Sciences". Lima, Perú*
*ORCID:* 0009-0002-8082-6031

Shary Yeslie Cornejo Rivera
*Universidad Científica del Sur. Grupo de Investigación "Interdisciplinary Research in Business Sciences". Lima, Perú*
*ORCID: 0000-0001-7049-5043*

Félix José Colina-Ysea
*Universidad Científica del Sur, Grupo de Investigación "Interdisciplinary Research in Business Sciences". Lima, Perú*
*Universidad Tecnológica del Perú, Lima-Perú.*
*ORCID: 0000-0002-cc51-350S*

***Resumen-*** La gestión del talento humano actualmente se ha convertido en un reto constante a nivel global, nacional y sectorial en las organizaciones, caracterizado por avances tecnológicos, fuerza laboral cada vez más diversa e intergeneracional. Por tal motivo, el objetivo principal es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la retención de los colaboradores en una universidad privada (Lima – Perú), 2024. La metodología aplicada fue un diseño no experimental-corte transversal, enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, como técnica se utilizó la encuesta a través del cuestionario como instrumento, el cual fue aplicado al total de la población, llamada también muestra censal, correspondiente a 93 colaboradores de la plana administrativa. Los resultados

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis

TESIS
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR



obtenidos fueron a través del sistema estadístico IBM SPSS v. 30.0 arrojando una correlación de 0.715 y un valor de (sig. = 0.001 < 0.05). Por lo tanto, se rechazó la (Ho), pero se aceptó (Ha), evidenciando una asociación directa entre ambas variables, debido que, a mayor calidad en la gestión del recurso humano mayor retención de los colaboradores. En conclusión, se determinó una correlación directa, fuerte y positiva entre ambas variables puesto que, en la medida en que las organizaciones aplican una gestión del talento humano adecuada y estratégica, se incrementa significativamente la permanecía del personal.

**Palabras claves:** Gestión del talento humano, efectividad, retención, sostenibilidad y capacitación

**Abstract-** Human talent management has become a constant challenge at the global, national, and sectoral levels in organizations, characterized by technological advances and an increasingly diverse and intergenerational workforce. For this reason, the main objective is to determine the relationship between human talent management and employee retention at a Private University (Lima, Perú), 2024. The methodology applied was a non-experimental cross-sectional design, quantitative approach, with a correlational scope. The technique used was a survey questionnaire, which was applied to the entire population, also known as a census sample, corresponding to 93 administrative staff members. The results were obtained using the IBM SPSS v. 30.0 statistical system, yielding a correlation of 0.715 and a value of (sig. = 0.001 < 0.05). Therefore, (Ho) was rejected, but (Ha) was accepted, evidencing a direct association between both variables, since the higher the quality of human resource management, the greater the retention of employees. In conclusion, a direct, strong, and positive correlation was determined between both variables since, to the extent that organizations apply adequate and strategic human talent management, staff retention increases significantly.

***Keywords***: Human talent management, effectiveness, retention, sustainability, and training

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones a nivel global enfrentan un entorno laboral en constante evolución, retos, caracterizado por avances tecnológicos, mano de obra más variada, cada vez más diversa y multigeneracional [1]. En ese sentido, la administración del recurso humano debe ser más eficiente en el momento del proceso de selección del recurso humano para la organización [2]. Por tal motivo, las empresas en todo el mundo están invirtiendo en estrategias efectivas, a fin de retener el talento humano, donde van más allá de la simple contratación, enfocándose en el desarrollo profesional, manejo de habilidades blandas, el bienestar, con la creación de un entorno laboral, fomentando el compromiso y la lealtad [3].

A nivel internacional, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo [4] detalla la problemática, las empresas enfrentan desafíos significativos relacionados con la administración del recurso humano, uno de los problemas más notables es la dificultad de retener a los colaboradores. Por otra parte, en Indonesia, [5] comentan en el ámbito empresarial la gestión del talento humano se basa en las buenas relaciones entre los empleadores con los colaboradores.

No obstante, en la India Maldivas [6] enfatiza que la retención de los colaboradores en las empresas se considera uno de los temas más explorados en el campo de la gestión del capital humano, esto debido a la alta rotación del personal, coaccionados por acelerados cambios y tendencias tecnológicas, obligando a la mayoría de estas, a gestionar eficazmente y utilizar dichos recursos de manera sostenible. Es por ello, las empresas deben crear prácticas de gestión, recompensa, compensación, desarrollo profesional y reconocimientos efectivos. Sin embargo, a pesar de la abundancia de investigaciones sobre la retención, existe una brecha amplia de estudios exhaustivos sobre las prácticas de gestión de recursos humanos y su impacto en la retención de empleadores, siendo así; en general la retención de colaboradores es menor entre los grupos de edad de las nuevas generaciones, particularmente en el sector educación puesto que, la mayoría de los colaboradores que participaron en dicha encuesta son menores de 30 años, el 52% son solteros, el 78.4% son certificados de nivel ordinario o avanzado. De tal modo, solo el 46.6% permanecieron en las organizaciones educativas más de dos años, lo que significa que el 54.4% permaneció en la institución menos de dos años, esta baja tasa de retención de colaboradores en el sector estaría influenciada en gran medida por el rango salarial, dado que el 64.8% percibió un salario inferior a 8000 MVR (519 USD) un ingreso muy bajo en comparación con el costo de vida actual en la India.

Tesis publicada con autorización del autor
No olvide citar esta tesis