



**UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO
ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRÍA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GERENCIA
EMPRESARIAL**

**“Políticas aplicadas sobre jóvenes Millennials para la retención del
talento humano en al área de recursos humanos en la empresa
Electronorte S.A.”**

TESIS

**PRESENTADA PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL**

AUTOR:

Bach. Agramonte Rondoy, Hugo Francisco

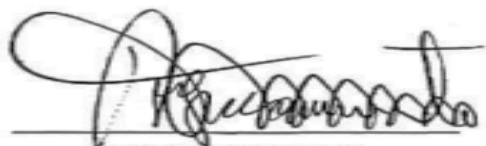
ASESOR:

Mg. Larrea Chucas, Mariano

LAMBAYEQUE – PERÚ

2022

**“Políticas aplicadas sobre jóvenes Millennials para la retención del talento humano
en al área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A.”**



Bach. Hugo Francisco Agramonte Rondoy

AUTOR



Mg. Mariano Larrea Chucas

ASESOR

Presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar
el Grado Académico de: MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCION EN
GERENCIA EMPRESARIAL.

APROBADA POR:



Mg. Juan Zapata Sandoval

PRESIDENTE



Mg. Yasmy Fiorella Castañeda Vásquez

SECRETARIA



Mg. Juan Francisco Zentner Alva

VOCAL

	ESCUELA DE POSGRADO <i>M. Sc. Juan Carlos Delgado</i>	Versión	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS	Pág. 1 de 3	

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS

Siendo las nueve horas y veintiuno minutos de la mañana del día jueves 15 de diciembre de 2022, se dio inicio a la Sustentación Virtual de Tesis soportado por el Sistema Google Meet, preparado y controlado por la Unidad de Tele Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque, con la participación en la Video Conferencia de los miembros del Jurado, nombrados con Resolución N°1905-2019-EPG, de fecha 30 de diciembre de 2019, conformado por:

Mg. JUAN ZAPATA SANDOVAL	Presidente
Mg. YASMY FIORELLA CASTAÑEDA VASQUEZ	Secretaria
Dr. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA	Vocal
Mg. MARIANO LARREA CHUCAS	Asesor

Para evaluar el informe de tesis del tesista HUGO FRANCISCO AGRAMONTE RONDOY, candidato a optar el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL, con la tesis titulada "POLITICAS APLICADAS SOBRE JOVENES MILLENNIALS PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA ELECTRONORTE S.A."

El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes en la Video Conferencia de la Sustentación Virtual ordenó la lectura de la Resolución N°1278-2022-EPG de fecha 12 de diciembre de 2022, que autoriza la Sustentación Virtual del Informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó al candidato a efectuar la Sustentación Virtual, otorgándole 25 minutos de tiempo y autorizando también compartir su pantalla.

Culminada la exposición del candidato, se procedió a la intervención de los miembros del jurado, exponiendo sus opiniones y observaciones correspondientes, posteriormente se realizaron las preguntas al candidato.

Culminadas las preguntas y respuestas, el Sr. Presidente, autorizó el pase de los miembros del Jurado a la sala de video conferencia reservada para el debate sobre la

 UNPRG Universidad Nacional del Porvenir	ESCUELA DE POSGRADO <i>W. La. Porcini Velasco Rodríguez</i>	Versión:	01
		Fecha de Aprobación	29-8-2020
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	<u>FORMATO DE ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS</u>	Pág. 2 de 3	

Sustentación Virtual del Informe de tesis realizada por el candidato, evaluando en base a la rúbrica de sustentación y determinando el resultado total de la tesis con 17 puntos, equivalente al calificativo de Bueno, quedando el candidato apto para optar el Grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GERENCIA EMPRESARIAL, Se retornó a la Video Conferencia de Sustentación Virtual, se dio a conocer el resultado, dando lectura del acta y se culminó con los actos finales en la Video Conferencia de Sustentación Virtual. Siendo las diez horas y dieciséis minutos de la mañana, se dio por concluido el acto de Sustentación Virtual.



Mg. JUAN ZAPATA SANDOVAL
PRESIDENTE



Mg. YASMY FIORELLA CASTAÑEDA VASQUEZ
SECRETARIA



Dr. JUAN FRANCISCO ZENTNER ALVA
VOCAL



Mg. MARIANO LARREA CHUCAS
ASESOR

Dedicatoria

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia, a mi Madre que me apoyaron y estuvieron en los momentos malos y en los menos malos. Gracias por enseñarme a afrontar los momentos difíciles sin perder nunca la cabeza ni morir en el intento.

Me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

También quiero dedicarle este trabajo a mi esposa Natali Angélica. Por tu paciencia, por tu comprensión, por tu empeño, por tu fuerza, por tu amor, porque la quiero. Debo pedirle perdón porque ha sufrido el impacto directo de las consecuencias del trabajo realizado. Realmente, ella me ayuda a alcanzar el equilibrio que me permite dar todo mi potencial. Nunca dejaré de estar agradecido por el apoyo.

También, quiero dedicarles este trabajo a mis hijos Valeria y Paul. Sus nacimientos, han sido el mejor regalo que me dio la vida. Sin duda ellos son lo mejor que me ha pasado, y ha llegado en el momento justo para darme el último empujón que me faltaba para terminar el proyecto

Agradecimiento

Agradezco a nuestro padre creador Dios, a mi esposa e hijos y mi madre quienes me apoyaron todo este tiempo. A mis compañeros de estudio, a mis maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca hubiera podido hacer esta tesis. A todos ellos se los agradezco desde el fondo de mi alma. Para todos ellos hago esta dedicatoria.

Índice General

Acta de Sustentación (copia)	III
Índice de Tablas	IX
Índice de Figuras	IX
Resumen	X
Abstract	XI
Introducción	12
Capítulo I. Diseño Teórico	16
1.1. Antecedentes de la Investigación	16
1.1.1. Internacional	16
1.1.2. Nacional	17
1.1.3. Local	18
1.2. Base Teórica	18
1.2.1. Generación Millenial	18
1.2.2. Gestión del talento humano	22
1.3. Definiciones Conceptuales	23
1.3.1. Clima organizacional	23
1.3.2. Toma de decisiones	23
1.3.3. Satisfacción laboral	23
1.3.4. Estrategias de retención	23
1.3.5. Organización	24
1.3.6. Recompensa	24
1.3.7. Estructura	24
1.3.8. Identidad	24
1.3.9. Relaciones	24
1.4. Operacionalización de Variables	24
1.5. Hipótesis	27
Capítulo II. Métodos y Materiales	28
2.1 Tipo de Investigación	28
2.2 Método de Investigación	28
2.3 Diseño de Contrastación	28
2.4 Población, Muestra y Muestreo	29
2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos ...	30
2.6 Procesamiento y Análisis de Datos	33

Capítulo III. Resultados	34
3.1. Identificar las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A. .	34
3.2. Análisis de las características de compromiso de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.....	35
3.3. Análisis de las características de actitud de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A	37
3.4. Análisis de las características de motivación de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.....	39
Capitulo IV. Discusión	44
Conclusiones.....	47
Recomendaciones.....	48
Referencias Bibliográficas	49
Anexos.....	53

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de Variables.....	25
Tabla 2. Jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A, periodo 2021.....	29
Tabla 3. Expertos validadores.....	30
Tabla 4. Fiabilidad de la variable Políticas aplicadas en los jóvenes Millenials y dimensiones.....	31
Tabla 5. Fiabilidad de la variable Retención del Talento humano y dimensiones.....	32
Tabla 6. Frecuencia de las variables políticas aplicadas y retención del talento humano....	33
Tabla 7. Prueba de Correlación de Spearman.....	34
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión compromiso.....	35
Tabla 9. Porcentaje por pregunta de la dimensión compromiso de jóvenes Millenials.....	36
Tabla 10. Prueba de Correlación de Spearman.....	37
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión actitud de jóvenes Millenials.....	38
Tabla 12. Porcentaje por pregunta de la dimensión actitud de jóvenes Millenials.....	39
Tabla 13. Prueba de Correlación de Spearman.....	40
Tabla 14. Frecuencia de la dimensión motivación de jóvenes Millenials.....	41
Tabla 15. Porcentaje por pregunta de la dimensión motivación de jóvenes Millenials.....	42
Tabla 16. Prueba de Correlación de Spearman.....	43
Tabla 17. Resumen del modelo.....	44
Tabla 18. Resumen del ANOVA.....	45
Tabla 19. Coeficiente del Modelo.....	46

Índice de Figuras

Figura 1. Diseño de la investigación.....	29
Figura 2. Frecuencia de las variables políticas aplicadas y retención del talento humano.....	34

Resumen

El objetivo relevante es: Identificar las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A. La metodología es cuantitativa con un diseño descriptivo-correlacional, buscando analizar la relación entre las variables bajo análisis, siendo no experimental, de corte transversal. Los resultados muestran que del total de los 60 jóvenes el 48% califica en un nivel malo las políticas aplicadas en los jóvenes Millenials al igual que califican un nivel regular. Mientras en la retención del talento humano el 45% lo califica en un nivel regular, seguido del 43% que lo califica como bueno y el 12% lo califica como malo del total de 60 jóvenes Millenials encuestados. Siendo las dimensiones compromiso, actitud, motivación y política de retención han influenciado de manera positiva y son significativas ($\text{Sig} < 0.05$); mientras que la rotación de personal ha incidido de manera negativa en la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A. Concluyendo que se obtuvo una correlación positiva entre las variables estudiadas.

Palabras claves: Políticas, Millenials, Talento humano

Abstract

The relevant objective is: To identify the policies applied on young Millennials for the retention of human talent in the area of human resources in the company Electronorte S.A. The methodology is quantitative with a descriptive-correlational design, seeking to analyze the relationship between the variables under analysis, being non-experimental, cross-sectional. The results show that of the total of 60 young people, 48% rate the policies applied to young Millennials at a bad level, as well as at a regular level. While in the retention of human talent, 45% rated it at a fair level, followed by 43% who rated it as good and 12% rated it as bad of the total of 60 young Millennials surveyed. Being the dimensions commitment, attitude, motivation and retention policy have influenced positively and are significant ($\text{Sig} < 0.05$); while staff turnover has had a negative impact on the retention of human talent in the area of human resources in the company Electronorte S.A. Concluding that a positive correlation was obtained between the variables studied.

Keywords: Policy, Millennials, Human Talent

Introducción

Ruiz (2020) señala que los Millenials son un factor fundamental en el mercado laboral actual, dado el aspecto tecnológico y la globalización que ha generado diversos cambios estructurales, dado la estrecha relación de los millenials con la tecnología, respondiendo de esta forma a la “Generación Y” donde sus capacidades de emprendimiento e innovación han conllevado a tener rasgos característicos como amantes al cambio, impacientes, innovación, espontáneo, resilientes y escépticos.

Buceta (2021) considera que la crisis sanitaria ha impactado sobre las interacciones humanas del 41% de Millenials y Centennials conllevando a que se adopten estilos saludables de vida frente a la pandemia y aprender reducir el estrés ante la carga financiera; volcándolos a un mundo digital para enfrentarse al desarrollo del mundo complejo ante un futuro sombrío del mundo profesional donde de acuerdo a Deloitte (2020) un total de 60% de jóvenes encuestados se encontraban contentos en sus empresas donde laboraban, dado el apoyo que recibieron; mientras que el 52% señalaba tener una imagen negativa de sus líderes políticos.

De esta forma los Millenials que se encuentran inmerso en el mundo de la digitalización ha conllevado a tener una mentalidad abierta hacia la globalización, orientación cultural, diversidad y un cambio continuo en el ámbito laboral que les permita descubrir nuevos productos y servicios; así como co-crear en un mundo de innovación, teniendo un perfil donde el 81% tiene un perfil con el Facebook y el 83% duerme con el móvil. (Buceta ,2021)

El BBVA Research (2020) consideran que el nivel educativo y la experiencia laboral son dos variables relevantes en el mercado laboral de los Millenials; de ahí que conforme se incrementa su nivel de educación sus niveles de ingresos incrementan; debido principalmente a que la generación Millenials es valorada su mayor experiencia y nivel de

profesionalización en el mercado laboral. Sin embargo, dicha generación presenta expectativas frente al mercado laboral que conlleva a un análisis conductual que permita comprender aquellas características del comportamiento sobre sus expectativas laborales. Dado que, de 79 países estudiados entre 7,700 personas a nivel mundial, dos de cada tres milleniales consideran dejar su trabajo en los próximos cinco años. (Álvarez y Haro, 2017)

Sin embargo, los Millennials bajo una mirada prospectiva hacia el 2025 representaría el 75% de la fuerza laboral en el mundo y basando sus características en la era tecnológica que conlleva al uso de las redes sociales y conectados a los medios digitales; así como críticos y exigentes que se vuelven un desafío para las empresas para la generación de un clima laboral adecuado y atractivo. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018)

En Latinoamérica la evidencia empírica muestra que las características propias del mercado de trabajo, así como la regulación laboral y la oferta de programas de capacitación laboral han incidido sobre los jóvenes Millennials al comprender que la inserción laboral es próspera al desarrollar habilidades técnicas, cognitivas y socioemocionales. Siendo los jóvenes Millennials caracterizado por el 41% se dedica al estudio y la capacitación, seguido del 21% se dedica al trabajo y el 17% estudia y trabaja; mientras el 21% no realiza ninguna actividad. Sin embargo, la heterogeneidad de los países ha conllevado a identificar por ejemplo que en México y Paraguay los hombres laboran el doble que las mujeres; mientras que en Brasil y el Salvador se triplica la cantidad de niños. (Banco Interamericano de Desarrollo, 2018)

La brecha relevante en términos de educación ha conllevado a que uno de cada dos jóvenes Millennials se encuentra laborando y un 12% desempleado; conllevando a identificar la alta incidencia laboral informal al no contar con un mecanismo formal de contratación y tampoco una protección legal dado el 70% de informalidad que se refleja en la región; agravando la situación de los Millennials.

Para Ipsos (2020) los Millenials peruanos representan el 21% de la población peruana que enfrenta ciclos de incertidumbre como la hambruna, el aspecto tecnológico, los cambios de actitudes, mayor compromiso emocional y que se han caracterizado por ser tecnológicos, materialistas, liberales, ambiciosos y arrogantes.

Mientras para Datum Internacional (2020) los Millenials en Perú se han comportado de manera diferente frente al resto de la región principalmente en el mercado laboral. Dado que el 51% trabaja y el 11% trabaja y estudia; siendo esta ultima una característica peculiar de los Millenials en dicho escenario a un potente uso de los canales tecnológicos y redes sociales capaces de dar un giro en términos del mercado laboral y los modelos de negocios que se implementan.

Gutierrez et.al (2019) considera que la actual generación de los Millenials viene reemplazando a las generaciones de fuerza laboral que prioriza el trabajo en equipo y organizaciones con un clima laboral altamente motivado en las organizaciones que conlleva a la afinidad con el aspecto tecnológico, el equilibrio entre lo personal y laboral, así como el reconocimiento y crecimiento profesional; desarrollando habilidades en torno a la comunicación gestión y liderazgo que conlleve a relaciones interpersonales en todo nivel de organización.

La realidad antes planteada conlleva a identificar ¿Cuáles son las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A?

Los objetivos que se plantean son objetivo general: Identificar las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A. A partir de los objetivos específicos: Analizar las características de compromiso de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A; analizar las características de actitud de

jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A y analizar las características de motivación de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

El enfoque de investigación es cuantitativo y el diseño investigativo requiere un diseño descriptivo-correlacional, buscando analizar la relación de las variables estudiadas, Tuvo un diseño de tipo no experimental, de corte transversal basado en la recolección de datos del año 2022.

La investigación permitirá en dicho segmento evidenciar la importancia práctica de dicha generación de Millenial para la empresa dado el aporte en el uso de herramientas tecnológicas y el contexto globalizado donde se desarrollan los jóvenes que permita generar innovación y creatividad; así como involucrar y comprometer las metas institucionales de la empresa a través de la comprensión de sus expectativas y características.

La estructura de la investigación involucra en su desarrollo el abordaje teórico, metodología, resultados, discusión y conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I. Diseño Teórico

1.1. Antecedentes de la Investigación

1.1.1. Internacional.

Helmi et.al (2021) plantea el objetivo de analizar el rápido crecimiento del segmento de los Millenials y la generación X. La metodología es cuantitativa, de tipo descriptivo que permite a través del instrumento del cuestionario. Los resultados que dichos segmentos de Millenial y la generación X produce características referentes al logro, disfrute social y familiar, así como la relación. Concluyendo que existen eventos emocionantes que viene enfrentando el rápido crecimiento del segmento de los Millenials y la generación X.

Galvis y Marín (2020) en su investigación plantea el objetivo de analizar la relación del endomarketing a partir de la sostenibilidad del talento humano en la explosión del millenials tanto en medianas y pequeñas empresas. La metodología parte de una investigación cualitativa que a partir de la categorización de tipo exploratorio conlleva a identificar una aproximación empírica de expertos, líderes y empleados. Los resultados muestran que existe una dinámica cambiante sobre los Millenials que conlleva a tener características psicográficas expectativas para lograr percibir un adecuado clima laboral que conlleve a un mercadeo en la generación de los Millenials.

Martinez et.al (2018) a partir de su tesis plantea el objetivo de analizar las características de los Millennials y Centennials en el periodo 1981-2000. La metodología de investigación es mixta, teniendo un muestreo no probabilístico por conveniencia. Los resultados evidencian la relevancia de la mujer en la relevancia de los Millenials y Centennials ha crecido de manera significativa; teniendo los Millenials años mayor de experiencia; siendo el crecimiento laboral y el salario factores importantes para la generación para la atracción y conservación del talento humano. Teniendo un promedio de estabilidad laboral de 5 años; siendo el clima laboral y no tener un crecimiento profesional son aspectos

claves en las organizaciones. Concluyendo que la remuneración económica y la estabilidad laboral para los Millennials para lograr ser atractivo una empresa.

Misamer y Thies (2017) en su artículo plantea analizar la relación de confianza entre los empleados y sus líderes principalmente en los jóvenes Millenials. La metodología es cualitativa con un diseño descriptivo que permite analizar la experiencia de la confianza. Los resultados muestran que para los jóvenes Millenials tanto el poder y la confianza son dos recursos claves en la relación de confianza con sus empleadores, conllevando a ser un recurso social clave para el futuro de las organizaciones que conlleva a identificar un comportamiento justo e idéntico. Concluyendo que tanto la confianza y la relación con sus empleados ha permitido diseñar un modelo de compromiso y participación para lograr dicha acción de confianza.

1.1.2. Nacional

Silva (2019) en su investigación plantea realizar un análisis de los Millenials para analizar su influencia en el recurso humano en la Municipalidad de Lima Metropolitana en el año 2018. La metodología es cuantitativa, diseño descriptivo y un enfoque no experimental con una muestra de 87 personas del área de población Millenial y 5 personas del área de recursos humanos. Los resultados muestran que las principales características hacen referencia a la motivación, actitud y compromiso; encontrándose de acuerdo que es necesario retener el talento humano. Concluyendo que la relación entre la descripción de los Millenials en la conservación del recurso humano.

Gutierrez et.al (2019) plantea en su investigación analizar los atributos que los Millenials utiliza para seleccionar la empresa donde laborar. La metodología es cuantitativa con un diseño descriptivo de tipo experimental y de corte transversal, siendo un muestreo no probabilístico que corresponde a 100 personas entre 21 y 29 años a partir de la ejecución del instrumento de manera virtual. Los resultados evidenciaron que los principales atributos que

consideran los Millennials hace referencia al salario, clima laboral, estabilidad laboral, reconocimiento, capacitación y horario flexible. Concluyendo que bajo la metodología Policy-Capturing se ha identificado 12 atributos de los cuales 8 han sido una influencia significativa para seleccionar la empresa donde labora.

Miita y Dávila (2015) en su investigación plantea el objetivo de identificar las políticas y practicas de retención del personal para fidelizar a los jóvenes Millennials. La metodología es mixta con un diseño descriptivo para analizar las principales características de los Millennials. Los resultados evidencian que las principales características hacen referencia a una postura optimista, necesidad de retroalimentación, equilibrio entre el trabajo y la familia, trabajo en equipo, respeto a la autoridad de trabajo, realizar varias tareas a la vez y culminar sus pendientes. Concluyendo que el principal factor relevante es en términos de salario y el factor motivacional.

1.1.3. Local

No se registraron relacionados al estudio en el ámbito local.

1.2. Base Teórica

1.2.1. Generación Millennial

Quiroz (2019) abordan a los Millennials a los nacidos entre los años 1980 y 1999, siendo parte de la población económicamente activa (PEA), siendo destacado comprender aquellos factores que se encuentran asociados en el desempeño laboral de dicha generación. Siendo los aspectos tecnológicos los que conlleva que el ámbito de la caracterización de las variables laborales en los Millennials buscan una independencia y agilización laboral que genera un reto para las organizaciones que permita lograr una mayor demanda de estrategias de manera planificada que permita instaurar un eje principal de objetivos y metas organizacionales relacionadas a la población Millennials.

De ahí que Quiroz (2019) considera que:

“La generación de los Millenialls se caracteriza por ser una población con altas tasas de rotación, esto en razón a las constantes ganas de aprender y desarrollarse profesionalmente, lo que los lleva a tener también altas tasa de insatisfacción laboral”. (p. 9).

Chávez (2017) señala que los Millennials son:

“Personas jóvenes nacidas a partir del año 1984, es decir que actualmente tendrían edades que oscilan entre 20 a 34 años, en este caso es un grupo complicado de describir ya que es un grupo denominado como liberal desde el punto de vista familiar, se trata de una generación cada vez menos tradicional cuyos hijos no son planificados ni forman parte de un proyecto de vida. afirma que los Millennials son nacidos en la era de la tecnología y prácticamente ya son parte de ellos, parte de su naturaleza, es decir que son grandes consumidores de tecnología desde teléfonos celulares, hasta computadoras, etc” (p.10)

Para Yepes (2016). en su análisis casi siempre insatisfecho de los Millenials que ha generado un alto nivel de cambio de empleo, renunciias, alta rotación y un aspecto del trabajo que no aborda las expectativas como se detalla a continuación:

“Los Millennials han sido considerados como una población altamente rotativa en sus centros de trabajo, dado a que no están interesados específicamente en ejecutar sus proyectos e ideas en el corto o mediano plazo, sino más bien en adquirir diversos conocimientos y habilidades que les puedan dar las empresas para las cuales deciden trabajar. Los jóvenes peruanos preferían trabajar en empresas que tengan una cultura organizacional, considerando el ambiente laboral, la infraestructura de trabajo y las características del personal que trabajaba con ellos para este aspecto” (p.15)

González (2011) considera que las aspiraciones de la generación Millenial la opción

más elegida dado que el mayor porcentaje de encuestados hace referencia a uno de los aspectos mas importantes. Para lo cual la autorrealización ha generado uno de los ejes claves en el logro del desarrollo de los canales automatizados que permite el desarrollo preciado que genera a la vida ser feliz y divertirse. En el canal laboral lo que se requiere es coadyuvar a un aprendizaje y relación de lo logrado que permita ser un aspecto relevante para la lograr no solo tener altos ingresos sino haber logrado experiencia.

En dicho contexto conllevar a estar de acuerdo con los intereses de los jóvenes ha permitido traer consigo las responsabilidades y lograr un entorno saludable para el ambiente laboral que permita desempeñar relaciones sociales, a partir de la generación de oportunidades de aprendizaje que conlleva a la toma reales de decisiones con retroalimentación que permita una efectiva comunicación en el entorno de trabajo que parte de la compensación de los resultados y el estilo en tiempo y espacio.(Gonzales, 2011)

Para Cataldi y Dominighini (2015) el abordaje de los Millennial conlleva a generar los resultados cruciales en la relación de los medios digitales que permite un aspecto relacionado a los dispositivos que actúan de manera diferente. Siendo relacionado a los aspectos de distracción, generando un abordaje relevante de la información que logra un interés objetivo que lleva a una relación estratégica para lo relacionado al marketing *on line*, lo que permite evidenciar un dinamismo que parte de la información y la confusión que genera la habilidad de realizar un cambio de un abordaje rápido. Los Millenials se encuentran relacionados a un mercado dinámico de aspecto deportivos, aptitud hacia la oferta y al consumo compulsivo que es propio de su característica como consumidor.

De esta forma se orienta la interacción de los cambio rediseñados de las empresas emergentes relacionados a los Millenials que permite conllevar realizar cambios y conexiones en el desarrollo real que orienta la relación con la parte neutral de la digitalización en vigencia por la realidad de las pantallas que permite orientar los recursos

al desarrollo de las pantallas. La virtualidad ha conllevado a pasos agigantados a realiza cambios en las estructuras de las empresas que permita una transición cultural que genera una autonomía propia para el logro de los objetivos. La generación de los aspectos digitales ha conllevado a una exposición real que genera un clima crítico y colaborativo para el desarrollo de un intercambio regulatorio y colaborativo.

Finalmente, Begazo y Fernandez (2015) explica sobre la coyuntura actual respecto a los Millennials desarrolla un aspecto clave para el abordaje propio digital que lleva a un aspecto colaborativo y genera un teléfono inteligente que coadyuva al aspecto inferencial que ha logrado desarrollar las ultimas décadas a partir de generar en los próximos años el sustento de una inteligencia artificial que permita conllevar atender a una próxima generación del futuro que permita transformar las relaciones humanas en la generación Millennials.

La generación de los Millenials se aborda por la relevancia en el compromiso, actitud y motivación. Para Ruiz de Alba (2013) considera que los negocios se consideran por el compromiso de sus empleados con la empresa, dado que se alinean a las metas empresariales y permite la identificación de los colaboradores; permitiendo de esta forma potenciar el interés de las personas aumentando su nivel de compromiso.

Para Cataldi y Dominighini (2015) la actitud presenta diversas perspectivas teóricas que hace referencia al comportamiento de la persona hacia una actividad, que implica la capacidad de resolver problemas, su reacción y su predisposición a enfrentar los aspectos laborales y lograr hacer una referencia.

Por otro lado, Mitta 2019 considera que el clima motivador es aquel que se torna importante en los factores internos que permiten una real atención para lograr una fuerza propia que impulse a la importante y evidente atención para la actividad humana y lograr un trabajo preponderante.

Herzberg (2006) propuso una teoría de la motivación basada en factores de higiene y motivacionales. Los factores higiénicos hacen referencia a factores extrínsecos que se relacionan con la insatisfacción laboral dado sus características de salario, beneficios sociales, condiciones físicas y ambientes de trabajo, así como el clima laboral, status, prestigio y seguridad.

Mientras los factores motivacionales relacionados a los intrínsecos hacen referencia al interés del individuo por ser cada vez mas eficiente; donde se involucra crecimiento y desarrollo a partir del crecimiento profesional y desarrollo personal.

1.2.2. Gestión del talento humano

Cuevas (2011) considera que el recurso humano ha transformado un rol fundamental y enfocado a la misión de lograr un crecimiento en la empresa. De esta forma la adecuada gestión del recurso humano permitirá la optimización de dicho talento en beneficio de la empresa.

La gestión del talento humano parte de administrar el capital humano para lograr mejores contribuciones del personal hacia el logro de objetivos empresariales; siendo de esta forma un punto estratégico y social que le permita al departamento de recursos humanos cumplir sus metas logrando un eficiente desempeño del área de recursos humanos que cumple funciones claves de cualquier organización a través de la gestión del talento humano (Chiavenato, 2014)

La evolución de la gestión del talento humano a partir de los diversos enfoques teóricos desde el industrial, el organizacional, el liderazgo y el talento humano a conllevado a profundizar una cultura organizacional a través del capital intelectual que requiere usar políticas de retención del talento humano, así como disminuir la rotación del personal y gestionar el personal, siendo de esta forma el proceso de gestión del talento humano. (Chiavenato, 2014)

En la actualidad el principal problema se aboca en la retención del personal humano, lo que conlleva a identificar aquellas condiciones claves para lograr identificar aquellas oportunidades y estratégicas donde se incida sobre las variables de retención del capital humano referente a los de carácter económica y la satisfacción del personal; logrando que talentos claves logren fidelizar aspectos claves que logran a la organización ganancia, rentabilidad e impactos positivos. (Prieto, 2013)

1.3. Definiciones Conceptuales

1.3.1. Clima organizacional

Se basa en las percepciones del comportamiento que conforman parte del grupo de trabajo que forma parte de recibir la evaluación laboral que conlleva a un entorno de relaciones, físico y comunicaciones diferentes para coadyuvar a un trabajo efectivo. (Pintado, 2015)

1.3.2. Toma de decisiones

Proceso comparativo que conlleva de opciones de inversión que conlleva a realiza un aspecto importante de las alternativas que se tiene, conllevando a elegir la opción mas rentable conllevando a un enfoque de solucionar el problema. (Chiavenato, 2014)

1.3.3. Satisfacción laboral

Concebida como aquella percepción de satisfacción laboral para lograr un adecuado clima laboral en un entorno adecuado de desempeño laboral. (Yepes, 2017)

1.3.4. Estrategias de retención

Aquellas estrategias de retención que realiza el área de recursos humanos para lograr una estabilidad laboral que conlleve a retener el talento humano representativo y significativo. (Chávez, 2017)

1.3.5. Organización

Proceso de estructura ordenada, relacionada y organizacional que conlleva a un orden, distribución y ordenamiento de un factor educativo que conlleva a lograr organizar los factores productivos que permite conllevar a lograr recursos técnicos. (Chiavenato, 2014)

1.3.6. Recompensa

Es la contraprestación a un efecto de la organización que conlleva a valorar una recompensación para impulsar el logro de un objetivo en el mediano plazo para el logro del desarrollo del clima organizacional que conlleva a una estructura organizacional adecuada. (Chiavenato, 2014)

1.3.7. Estructura

Relacionado a un ambiente laboral estructurado y ordenado que permite conllevar a un efecto de la burocracia para el logro de los objetivos previstos que permite contribuir al logro de la visión de la organización. (Luthans, 2018)

1.3.8. Identidad

Relación de prioridad y sensación del logro de objetivos que conlleva a un visual organizacional para un aspecto de pertenencia hacia el lugar identificado. (Luthans, 2018)

1.3.9. Relaciones

Comportamiento humano enfocado en la interacción de las relaciones humanas que permite contribuir a la realización de un objetivo común. (Chiavenato, 2014)

1.4. Operacionalización de Variables

Las variables consideradas a investigar son las que se detallan a continuación:

A. Políticas aplicadas en los jóvenes Millenials

• Definición conceptual:

Karsh y Templin (2013) considera como aquellas políticas usadas en los jóvenes Miellanials a partir de las características distintivas para ser considerado un mercado laboral

atractivo que logre relaciones constantes con su entorno y contribuyan a una mejor satisfacción de los Millenials.

• **Definición operacional:**

La variable política aplicadas en los jóvenes Millenials se operacionaliza a través de las dimensiones de compromiso, actitud y motivación.

B. Retención del talento humano

• **Definición conceptual:**

Pietro (2013) considera a la retención del talento humano como salvaguardar sus activos más preciados como el recurso humano para lo cual se requiere aplicación de acciones de retención.

• **Definición operacional:**

La variable de retención del talento humano se operacionaliza a través de las dimensiones de rotación del personal, política de retención y gestión del personal Millenials.

Tabla 2
Operacionalización de Variables

Variable	Dimension	Indicador	Técnicas	Instrumentos
Políticas aplicadas en los jóvenes Millenials	Compromiso	Fidelidad	Observación Análisis de Documentos Encuesta	.Guía de Observación . Instrumentos de revisión bibliográfica .Guía de encuesta
		Trabajo en grupo		
		Pertenencia		
	Actitud	Valores		
		Personalidad		
		Competencias interpersonales		
	Motivación	Metas		
		Reconocimiento		

Crecimiento profesional

Indicadores de rotación

Rotación del
personal

Análisis de tasa de rotación

Variabilidad de permanencia

Política de retención

Política de
retención

Impacto de la política de
retención

Retención
del
talento
humano

Mejoramiento de la política

Conocimiento del personal
Millennials

Cambio de políticas de retención

Gestión del
personal
Millennials

Perspectiva del personal
Millennials

Nota: Adaptado de Silva (2019). Características de Millenials que influyen en la retención del talento humano en una empresa de recursos humanos en Lima Metropolitana en el año 2018.

1.5.Hipótesis

Hipótesis general:

Las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials contribuyen significativamente en la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A.

Hipótesis específicas:

Las características de compromiso de jóvenes Millenials contribuyen significativamente en la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Las características de actitud de jóvenes Millenials contribuyen significativamente en la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A

Las características de motivación de jóvenes Millenials contribuyen significativamente en la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A

Capítulo II. Métodos y Materiales

2.1 Tipo de Investigación

El enfoque de investigación es cuantitativo con un diseño descriptivo-correlacional, buscando analizar la relación entre las variables bajo análisis

Hernández, Fernández y Baptista (2010) considera que el análisis correlacional permite abordar la relación existente a partir de la información recolectada en un determinado punto del tiempo.

Tuvo un diseño de tipo no experimental, de corte transversal basado en la recolección de datos, la cual permitió conocer las percepciones de las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials y la retención del talento humano en base a las dimensiones de la escala de likert, utilizando el nivel de malo, regular y bueno.

2.2 Método de Investigación

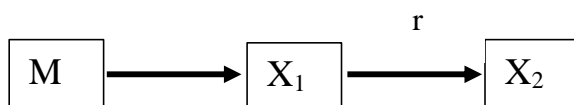
- **Analítico-Sintético:** Se sintetiza la información a partir de un conjunto de información analizada que permite dar soporte a la investigación con una base de contrastación.
- **Etnográfico:** Se analiza a los colaboradores como la población bajo estudio para lograr un análisis integral de la problemática bajo la perspectiva de los stakeholders.
- **Inductivo-Deductivo:** A partir de lo particular se infiere hacia lo general, logrando mostrar un análisis real y efectivo.

2.3 Diseño de Contrastación

La contratación de las hipótesis planteadas se utiliza considerando de la prueba estadística Correlación de Spearman, prueba no paramétrica para analizar la relación entre las variables usadas en la investigación que son de tipo categórica ordinal.

Las características para el diseño de la investigación para abordar la correlación se muestran a continuación.

Figura 2.
Diseño de la investigación



Nota. Resultado obtenido del diseño de investigación.

Donde:

M: Muestra: Empresa Electronorte S.A

X₁: Políticas aplicadas en los jóvenes Millenials

X₂: Retención del Talento Humano

r: relación causal entre las variables

2.4 Población, Muestra y Muestreo

Población: Formada por un total de 60 jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

Tabla 2
Jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A, periodo 2021

Área	Número de Millenials
Area de Administración	2
Area de Calidad y Fiscalización	2
Area de Tecnologia	1
Area FISE	1
Servicio Electrico Chongo	2
Servicio Electrico Nor Es	1
Servicio Electrico Sistem	5
Unidad Comercial de UUNN	3
Unidad Comercial Sucursal	1
Unidad de Atención al Cliente	5
Unidad de Clientes Mayores	2
Unidad de Contabilidad	1
Unidad de Control de Oper	9
Unidad de Control de Pérd	3
Unidad de Distribucion	3
Unidad de Distribucion	1
Unidad de Logistica	4
Unidad de Mantenimiento	1

Unidad de Mantenimiento	4
Unidad de Mantenimiento d	2
Unidad de Negocios Cajamarca	3
Unidad de Recursos Financieros	2
Unidad de Recursos Humano	1
Unidad de Ventas	1
Total general	60

Nota. Empresa Electronorte S.A

Muestra: La muestra considerada es igual a la población, siendo de tipo no probabilístico que asciende a 60 jóvenes Millenials de la empresa Electronote S.A

Muestreo: El muestreo usado es el no probabilístico que conlleva a identificar de acuerdo a la conveniencia lo relacionado al objeto de estudio que conlleve a la representatividad necesaria para la investigación.

2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos

Se detallan a continuación las técnicas utilizadas en la investigación para la obtención de la información:

Técnicas de gabinete

En las técnicas del gabinete se usan el fichaje y análisis bibliográfico para la puesta en práctica del resumen bibliográfico analizado.

- **Análisis de documentos:** Análisis inferencial de la investigación que contribuya al logro de los resultados a partir de una revisión sistemática que le permita orientar la investigación.
- **Observación:** Usada para comprender la relación entre la investigación planteada relevante en torno al instrumento del cuestionario que permita contribuir a la relación efectiva con la empresa.
- **Encuesta:** Usada para el recojo de información bajo las dimensiones establecidas para lo cual se establece poner en práctica las técnicas de recolección de datos.

Los instrumentos de datos están diseñados así:

- El cuestionario con respecto a la variable Políticas Aplicadas en los jóvenes Millenials, cuenta con 10 ítems, con respecto a 3 dimensiones. Compromiso (04 ítems), Actitud (03 ítems), Motivación (03 ítems)
Fueron evaluados en bases a la escala ordinal tipo Likert, los niveles de respuesta son: Totalmente desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).
- El cuestionario sobre la variable Retención del Talento Humano cuenta con 10 ítems, se elaboró según 3 dimensiones: Rotación del personal (03 ítems), Políticas de Retención (03 ítems), Gestión del personal Millenials (04 ítems)
Fueron evaluados en bases a la escala ordinal tipo Likert, los niveles de respuesta son: Totalmente desacuerdo (1), Desacuerdo (2), Indiferente (3), De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5).

Validez:

Los expertos validaron l investigación a partir de los criterios asignados permitiendo identificar la validez correcta de los datos que permita obtener una muestra establecida acorde a la investigación.

Tabla 3

Expertos validadores

Variable	N°	Especialidad	Promedio de Validez	Opinión del experto
Políticas	1	Especialista	4.4	Viable
aplicadas en los	2	Metodólogo	4.9	Viable y Aplicable
jóvenes				
Millenials	3	Especialista	4.3	Si aplicable
	1	Especialista	4.7	Viable

Retención del	2	Metodólogo	4.5	Viable y Aplicable
talento humano	3	Especialista	4.4	Si aplicable

El instrumento del cuestionario abordado para la recolección de datos es sometido a juicio por dos especialistas y un metodólogo, emitieron el resultado de un promedio de 4.5, calificándose como un nivel de “Bueno”.

Confiabilidad:

Para la confiabilidad se logró a partir de la aplicación del alfa de Cronbach que permita medir un sesgo posible de realizar considerando el instrumento elaborado para medir la confiabilidad de los datos.

Tabla 4

Fiabilidad de la variable Políticas aplicadas en los jóvenes Millenials y dimensiones

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso	0,854	4
Actitud	0,723	3
Motivación	0.564	3

Nota: La confiabilidad fue procesada en SPSS, versión 26, producto de los cuestionarios aplicados a la muestra establecida por el investigador

El resultado de los datos permite inferir un aspecto positivo que conlleva a generar el aspecto confiable para el logro de los resultados que contribuya a la investigación científica, alcanzado un valor de 0,754.

Tabla 5.

Fiabilidad de la variable Retención del Talento humano y dimensiones

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Rotación de personal	0.734	3
Política de retención	0,554	3
Gestión de personal Millenials	0,583	4

Nota: La confiabilidad fue procesada en SPSS, versión 26, producto de los cuestionarios aplicados a la muestra establecida por el investigador

La variable calidad es confiable dado los datos evidenciados que contribuya a la investigación, alcanzando un valor de 0,734 que conlleva a la aplicación correspondiente de la información.

2.6 Procesamiento y Análisis de Datos

El procesamiento de los datos se realizó a través de un computador, y se pedirá autorización para aplicación de encuestas. Los resultados de las encuestas serán procesados con el programa Microsoft Office Excel. Y en cuanto al análisis se llevará a cabo a través de la interpretación de los diferentes gráficos elaborados usando el paquete de datos SPSS de la encuesta aplicada.

Capítulo III. Resultados

3.1. Identificar las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A.

A continuación, presentamos en análisis de las encuestas aplicadas a los 60 jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

En la tabla 6 y figura 2 observamos que del total de los 60 jóvenes el 48% califica en un nivel malo las políticas aplicadas en los jóvenes Millenials al igual que califican un nivel regular. Mientras en la retención del talento humano el 45% lo califica en un nivel regular, seguido del 43% que lo califica como bueno y el 12% lo califica como malo del total de 60 jóvenes Millenials encuestados.

Tabla 6.

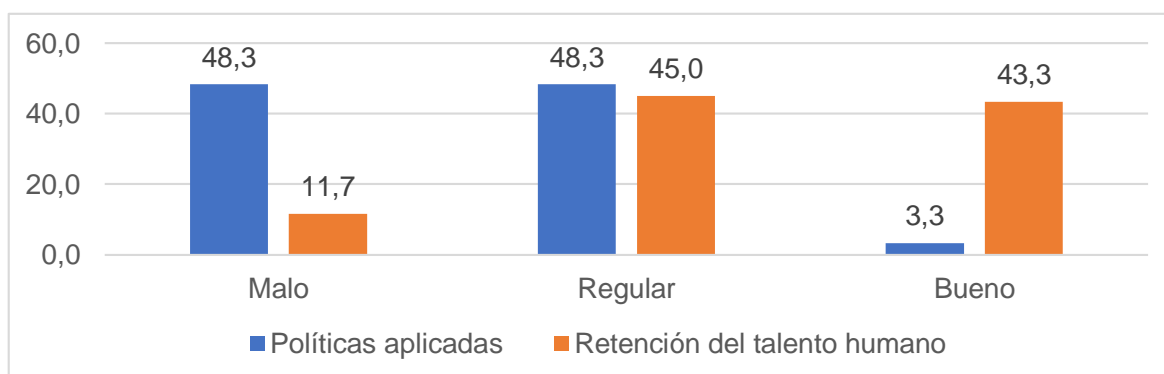
Frecuencia de las variables políticas aplicadas y retención del talento humano

Niveles	Políticas aplicadas		Retención del talento humano	
	F	%	F	%
Malo	29	48.3	7	11.7
Regular	29	48.3	27	45.0
Bueno	2	3.3	26	43.3
Total	60	100	60	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

Figura 2

Frecuencia de las variables políticas aplicadas y retención del talento humano



Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

Para analizar las políticas aplicadas en los jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A se plantea la siguiente hipótesis.

Ho: No existe contribución de las políticas aplicadas en los jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A

Ha: Existe contribución de las políticas aplicadas en los jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A

Para la prueba de hipótesis se utiliza la correlación de Spearman donde se establece que la correlación de Spearman asciende a 0.368, con un $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula, existiendo correlación positiva entre las políticas aplicadas en los jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A

Tabla 7

Prueba de Correlación de Spearman

Relación causal de variables	Correlación de Spearman	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Políticas aplicadas y retención del talento humano	0.368 (positiva baja)	0.000<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021

3.2. Análisis de las características de compromiso de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A

En la tabla 8 observamos que del total de los 60 jóvenes el 45% califica en un nivel regular a la dimensión compromiso, seguido del 42% que lo califica como regular y el 13% lo califica como malo.

Tabla 8

Frecuencia de la dimensión compromiso

Niveles	Compromiso	
	F	%
Malo	8	13.3
Regular	25	41.7
Bueno	27	45.0
Total	60	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

En la tabla 9 observamos que del total de los 60 jóvenes en la pregunta 1 referente a considerar permanecer en la empresa por mas de dos años, consideraron el 28% ser indiferente, seguido del 27% que considera estar de acuerdo y el 23% estar totalmente de acuerdo. Mientras en la pregunta 2 referida a cambiar de trabajo por mejor salario el 32% considera estar totalmente de acuerdo, seguido del 27% que considera estar de acuerdo y el 23% ser indiferente. En la pregunta 3 a la relación con el trabajo en equipo el 38% considera estar totalmente de acuerdo, seguido del 32% que considera estar de acuerdo y el 17% ser indiferente. Finalmente, en la pregunta 4 al compromiso con el trabajo con la empresa el 52% señala estar totalmente de acuerdo, seguido del 20% señala ser indiferente y el 15% señala estar de acuerdo.

Tabla 9

Porcentaje por pregunta de la dimensión compromiso de jóvenes Millenials

Niveles	P1		P2		P3		P4	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Totalmente en desacuerdo	2	3	0	0	0	0	0	0
Desacuerdo	11	18	11	18	8	13	8	13
Indiferente	17	28	14	23	10	17	12	20
De Acuerdo	16	27	16	27	19	32	9	15
Totalmente de acuerdo	14	23	19	32	23	38	31	52
Total	60	100	60	100.0	60	100	60	100.0

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

Para analizar la contribución de la dimensión compromiso a la retención del talento humano de la empresa Electronorte S.A se plantea la siguiente hipótesis.

Ho: No existe contribución del compromiso de jóvenes Millenias con la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Ha: Existe contribución del compromiso de jóvenes Millenias con la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Para la prueba de hipótesis se utiliza la correlación de Spearman donde se establece que la correlación de Spearman asciende a 0.189, con un sig = 0.147 > 0.05 por lo que se concluye que se acepta la hipótesis nula, no existiendo correlación positiva entre el compromiso y la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Tabla 10

Prueba de Correlación de Spearman

Relación causal de variables	Correlación de Spearman	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Compromiso y retención del talento humano	0.189 (positiva baja)	0.147 > 0.05	Se acepta la Ho	No existe correlación positiva

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

3.3. Análisis de las características de actitud de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A

En la tabla 11 observamos que del total de los 60 jóvenes el 97% califica en un nivel malo a la dimensión actitud, seguido del 3% que lo califica como bueno y el 0% lo califica como regular.

Tabla 11

Frecuencia de la dimensión actitud de jóvenes Millenials

Niveles	Actitud	
	F	%
Malo	58	96.7
Regular	0	0.0
Bueno	2	3.3
Total	60	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

En la tabla 12 observamos que del total de los 60 jóvenes en la pregunta 5 referente a tener las competencias para el desempeño de sus funciones, consideraron el 47% estar totalmente de acuerdo, seguido del 23% estar de acuerdo y el 22% ser indiferente. Mientras en la pregunta 6 referente a ser optimista para el futuro el 33% considera estar de acuerdo, seguido del 30% considera estar de acuerdo y el 28% ser indiferente. Para la pregunta 7 con referencia a los valores que se encuentran alineados a la empresa el 40% señala estar totalmente de acuerdo, seguido del 33% que señala estar de acuerdo y el 22% ser indiferente.

Tabla 12

Porcentaje por pregunta de la dimensión actitud de jóvenes Millenials

Niveles	P5		P6		P7	
	F	%	F	%	F	%
Totalmente en desacuerdo	0	0	0	0	0	0
Desacuerdo	5	8	5	8	3	5
Indiferente	13	22	17	28	13	22
De Acuerdo	14	23	18	30	20	33
Totalmente de acuerdo	28	47	20	33	24	40
Total	60	100	60	100.0	60	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

Para analizar la contribución de la dimensión actitud a la retención del talento humano de la empresa Electronorte S.A se plantea la siguiente hipótesis.

Ho: No existe contribución de la actitud de los jóvenes Millenias con la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Ha: Existe contribución de la actitud de los jóvenes Millenias con la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Para la prueba de hipótesis se utiliza la correlación de Spearman donde se establece que la correlación de Spearman asciende a 0.975, con un $\text{sig} = 0.04 < 0.05$ por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula, existiendo correlación positiva alta entre la actitud y la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A

Tabla 13

Prueba de Correlación de Spearman

Relación causal de variables	Correlación de Spearman	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Actitud y retención del talento humano	0.975 (positiva alta)	0.04<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

3.4. Análisis de las características de motivación de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

En la tabla 14 observamos que del total de los 60 jóvenes el 60% califica en un nivel regular a la dimensión motivación, seguido del 25% que lo califica como malo y el 15% lo califica como bueno.

Tabla 14

Frecuencia de la dimensión motivación de jóvenes Millenials

Niveles	Motivación	
	F	%
Malo	15	25.0
Regular	36	60.0
Bueno	9	15.0
Total	60	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

En la tabla 15 observamos que del total de los 60 jóvenes en la pregunta 8 referente a la motivación de lograr los objetivos, consideraron el 48% estar de acuerdo, seguido del 32% estar indiferente y el 13% ser totalmente de acuerdo. Mientras en la pregunta 9 referente al reconocimiento de la labor desempeñada el 48% considera estar de acuerdo, seguido del 30% considera estar indiferente y el 13% considera estar totalmente de acuerdo. Para la pregunta 10 con referencia a la importancia que la empresa cuente con una línea de crecimiento profesional el 40% señala estar de acuerdo, seguido del 33% que señala estar totalmente de acuerdo y el 15% ser indiferente.

Tabla 15

Porcentaje por pregunta de la dimensión motivación de jóvenes Millenials

Niveles	P8		P9		P10	
	F	%	F	%	F	%
Totalmente en desacuerdo	0	0	2	3	0	0
Desacuerdo	4	7	3	5	5	8
Indiferente	19	32	18	30	9	15
De Acuerdo	29	48	29	48	25	42
Totalmente de acuerdo	8	13	8	13	21	35
Total	60	100	60	100.0	60	100

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

Para analizar la contribución de la dimensión motivación a la retención del talento humano de la empresa Electronorte S.A se plantea la siguiente hipótesis.

Ho: No existe contribución de la motivación de los jóvenes Millenias con la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Ha: Existe contribución de la motivación de los jóvenes Millenias con la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Para la prueba de hipótesis se utiliza la correlación de Spearman donde se establece que la correlación de Spearman asciende a 0.456, con un $\text{sig} = 0.04 < 0.05$ por lo que se concluye que se rechaza la hipótesis nula, existiendo correlación positiva alta entre la motivación y la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A

Tabla 16

Prueba de Correlación de Spearman

Relación causal de variables	Correlación de Spearman	Probabilidad (P-Valor)	Decisión	Significancia
Motivación y retención del talento humano	0.456 (positiva moderada)	0.04<0.05	Se rechaza la Ho	La correlación es positiva

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

Para cuantificar la contribución de las dimensiones de la variable políticas aplicadas en los jóvenes Millenials sobre la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A se ejecuta una regresión lineal donde el 88.2% de las variaciones en las dimensiones influyen en la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A

Tabla 17

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.882 ^a	.777	.752	.281

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

En relación al ANOVA se observa el planteamiento de la siguiente hipótesis donde se concluye que se puede ejecutar una regresión lineal.

Ho: La relación entre las variables no se puede describir mediante un modelo de regresión lineal múltiple. (Sig > 0.05)

Ha: La relación entre las variables se puede describir mediante un modelo de regresión lineal múltiple. (Sig ≤ 0.05)

Tabla 18.

Resumen del ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	14.652	6	2.442	30.835	.000 ^b
Residual	4.198	53	.079		
Total	18.850	59			

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

En la regresión lineal se observa que las dimensiones compromiso, actitud, motivación y política de retención han influenciado de manera positiva y son significativas (Sig < 0.05); mientras que la rotación de personal ha incidido de manera negativa en la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A

Tabla 19.

Coefficiente del Modelo

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	-.663	.211		-3.138	.003
Compromiso	.377	.065	.468	5.794	.000
Actitud	.829	.116	.531	7.169	.000
Motivación	.310	.077	.346	4.042	.000
Rotación de personal	-.158	.079	-.177	-1.994	.051
Política de retención	.164	.070	.203	2.323	.024
Gestión del personal Millenials	-.108	.074	-.118	-1.454	.152

Nota: Datos obtenidos de la encuesta aplicada a los jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el periodo 2021.

Capítulo IV. Discusión

Con relación al objetivo general: “Identificar las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A.” se obtiene como resultado que el 48% califica en un nivel malo las políticas aplicadas en los jóvenes Millenials al igual que califican un nivel regular. Mientras en la retención del talento humano el 45% lo califica en un nivel regular, seguido del 43% que lo califica como bueno y el 12% lo califica como malo, existiendo correlación positiva entre las variables estudiadas. Dichos resultados coinciden con Galvis y Marín (2020) donde los resultados muestran que existe una dinámica cambiante sobre los Millenials que conlleva a tener características psicográficas expectativas para lograr percibir un adecuado clima laboral. Así mismo con Misamer y Thies (2017) donde los resultados muestran que tanto la confianza y la relación con sus empleados ha permitido diseñar un modelo de compromiso y participación para lograr dicha acción de confianza y con Silva (2019) donde los resultados muestran que las principales características hacen referencia a la motivación, actitud y compromiso; encontrándose de acuerdo que es necesario retener el talento humano.

En relación al primer objetivo específico “Analizar las características de compromiso de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A” obtiene como resultado que de los jóvenes encuestados el 45% califica en un nivel regular a la dimensión compromiso, seguido del 42% que lo califica como regular y el 13% lo califica como malo; no existiendo contribución positiva entre el compromiso y la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A. Dichos resultados se contradicen con Miita y Dávila (2015) donde se evidencian que las principales características hacen referencia a una postura optimista, necesidad de retroalimentación, equilibrio entre el trabajo y la familia, trabajo en equipo, respeto a la autoridad de trabajo, realizar varias tareas

a la vez y culminar sus pendientes. Concluyendo que le principal factor relevante es en términos de salario y el factor motivacional.

Con respecto al segundo objetivo específico: “Analizar las características de actitud de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A” se obtiene como resultado de los jóvenes encuestados el 97% califica en un nivel malo a la dimensión actitud, seguido del 3% que lo califica como bueno y el 0% lo califica como regular; existiendo contribución positiva alta entre la actitud y la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A. Dichos resultados se relacionan con Silva (2019) donde evidencia que las principales características hacen referencia a la motivación, actitud y compromiso; encontrándose de acuerdo que es necesario retener el talento humano. Concluyendo que existe una influencia de las características de los Millenials en la retención del recurso humano. Así mismo con Gutierrez et.al (2019) evidenciando que los principales atributos que consideran los Millenials hace referencia al salario, clima laboral, estabilidad laboral, reconocimiento, capacitación y horario flexible. Concluyendo que bajo la metodología Policy-Capturing se ha identificado 12 atributos de los cuales 8 han sido una influencia significativa para seleccionar la empresa donde labora.

Finalmente, con respecto al tercer objetivo específico: “Analizar las características de motivación de jóvenes Millenials que contribuyen a la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A” se obtiene como resultado que el 60% califica en un nivel regular a la dimensión motivación, seguido del 25% que lo califica como malo y el 15% lo califica como bueno; existiendo correlación positiva alta entre la motivación y la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A. Dichos resultados se relacionan con Silva (2019) que evidencia que las principales características hacen referencia a la motivación, actitud y compromiso; encontrándose de acuerdo que es necesario retener el talento humano.

Concluyendo que existe una influencia de las características de los Millenials en la retención del recurso humano.

Conclusiones

Con los resultados alcanzados respecto a identificar las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A se obtuvo como conclusiones:

Se ha logrado concluir que de los jóvenes encuestados el 48% califica en un nivel malo las políticas aplicadas en los jóvenes Millenials al igual que califican un nivel regular. Mientras en la retención del talento humano el 45% lo califica en un nivel regular, seguido del 43% que lo califica como bueno y el 12% lo califica como malo, existiendo correlación positiva entre las variables estudiadas.

Con referencia al primer objetivo específico se llega concluir que de los jóvenes encuestados el 45% califica en un nivel regular a la dimensión compromiso, seguido del 42% que lo califica como regular y el 13% lo califica como malo; no existiendo contribución positiva entre el compromiso y la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Respecto al segundo objetivo específico, se llega concluir que de los jóvenes encuestados el 97% califica en un nivel malo a la dimensión actitud, seguido del 3% que lo califica como bueno y el 0% lo califica como regular; existiendo contribución positiva alta entre la actitud y la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A

Sobre el tercer objetivo, se llega concluir que de los jóvenes encuestados el 60% califica en un nivel regular a la dimensión motivación, seguido del 25% que lo califica como malo y el 15% lo califica como bueno; existiendo correlación positiva alta entre la motivación y la retención del talento humano en la empresa Electronorte S.A.

Recomendaciones

Se recomienda a la Empresa Electronorte S.A mejorar las políticas aplicadas sobre los jóvenes Millenials ya que permitirá incentivar al talento humano a partir de plantear estrategias claras de crecimiento profesional que coadyuve a una menor rotación del personal.

Se recomienda al gerente de recursos humanos incentivar el compromiso de lo jovenes Millenials con la institución, ya que permitirá lograr mejores indicadores de productividad en la calidad del servicio brindado orientado hacia una gestión por resultados.

Se recomienda al gerente de recursos humanos aplicar estrategias que orienten mejorar las habilidades blandas y el desarrollo de una actitud asertiva que le permita lograr las metas planteadas en el plan estratégico institucional a partir de sus objetivos planteados.

Se recomienda al gerente de recursos humanos desarrollar en su plan de capacitaciones un conjunto de actividades relacionadas a lograr la motivación del personal y contribuir a un desarrollo continuo profesional de los jóvenes Millenials.

Referencias Bibliográficas

- BBVA Banco Continental. (2020). *Impact of Covid-19 on the banking sector*.
<https://www.bbva.com/publicaciones/global-impacto-de-la-covid-19-en-el-sector-bancario/>
- BBVA Research. (2021). *Los Millennials en la pandemia: Perfil de ingresos y gastos*.
https://www.bbva.com/wp-content/uploads/2021/08/Millennials_Perfil_de_ingresos_y_egresos.pdf
- Bernal César A. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Prentice Hall (ed.); Tercera).
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Buceta Albillos, N. (2021). *Los Millennials y los Centennials durante la actual pandemia de COVID-19*. <https://www.obsbusiness.school/actualidad/informes-de-investigacion/informe-obs-los-millennials-y-centennials-durante-la-actual-pandemia-del-covid-19>
- Chávez Balvín, J. D., & Ríos Saravia, E. A. (2017). *Factores no remunerativos como causa de la rotación de millennials y propuestas de acciones de retención en empresas grandes de Lima* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
<https://doi.org/10.19083/tesis/624551>
- Chiavenato Idalberto. (2014). *Administración de recursos humanos* (Mc Graw Hill (ed.); Vol. 1). <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/MonografiaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1>
- Cubas Vásquez, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca* [Universidad Cesar Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28958>

Datum. (2021). *¿En qué se diferencian los millennials del Perú?*

<https://www.mercadonegro.pe/medios/informes/se-diferencian-los-millennials-del-peru/>

Galvis Rendón, V., & Marín Higuaita, V. (2020). *Influencia de los programas de endomarketing en la retención de talento de la generación Millennial en pequeñas y medianas empresas de Medellín.*

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17445/Vanessa_GalvisRendon_Vanessa_MarinHiguaita_2020.pdf

Gutiérrez Eche, L. U., Moran Inga, M. Á., Paria Ocrospoma, M. H., & Pulido Montoya, J. R. (2019). *Cómo los millennials eligen la empresa donde desean trabajar.*

<https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1700>

González, R. (2011). La incorporación de la Generación Y al mercado laboral. El caso de una Entidad Financiera de la ciudad de Resistencia. *Palermo Business Review*, 1–27.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4045771>

Helmi, A., Sarasi, V., Kaltum, U., & Suherman, Y. (2021). Discovering the values of generation X and millennial consumers in Indonesia. In *Innovative Marketing* (Vol. 17, Issue 2, pp. 1–8). LLC CPC Business Perspectives.

[https://doi.org/10.21511/im.17\(2\).2021.01](https://doi.org/10.21511/im.17(2).2021.01)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación 5ta Edición.pdf* - Google Drive (Vol. 1).

https://drive.google.com/file/d/1OzAyRwb_hGWHFOuhs6iWpFv8bstIXLfs/view

IPSOS. (2021). *New consumer Millennials: Mitos y realidades.*

<https://accounter.co/actualidad/millennials-mitos-y-realidades.html>

Misamer, M., & Thies, B. (2017). Etablierung einer Vertrauenskultur zwischen

- Führungskräften und ihren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen: Ansatzpunkte zur Förderung von Commitment (unter spezieller Berücksichtigung der Generation Y). *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisationspsychologie*, 48(3), 225–233. <https://doi.org/10.1007/S11612-017-0369-3>
- Mitta Flores, D. E., & Dávila Salinas, C. L. (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones*. <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/151706>
- Novella, R., Repetto, A., Robino, C., & Rucci, G. (2018). *Millennials en América Latina y El Caribe. ¿Trabajar o estudiar?* <https://publications.iadb.org/es/millennials-en-america-latina-y-el-caribe-trabajar-o-estudiar>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 49(4), 41. <https://doi.org/10.2307/1251430>
- Quiroz Miranda, A., Baquero Patiño, K. S., & Fernandez de Castro, J. D. H. (2019). *Factores asociados al desempeño laboral: Un análisis bibliométrico sobre Millennials*. <https://1library.co/document/y6e8934z-factores-asociados-desempeno-laboral-analisis-bibliometrico-sobre-millennials.html>
- Ruiz, N., & Uribe, R. P. (2018). *Retención del talento humano en las generaciones Millennials y Centennials en Bogotá*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34311.04000>
- Silva Viena, J. C. (2019). *Características de los Millennials que influyen en la retención del talento humano en una empresa de servicios de recursos humanos en Lima Metropolitana en el año 2018*. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5789/silva_vjc.pdf?sequence=1

Yepez Durand, C. A., & Quiroz Oviedo, L. D. (2017). *Factores que determinan la satisfacción laboral y sus efectos en la atraktividad del empleo y la retención del talento humano, en los millennials egresados de la Universidad Católica San Pablo, de 23 a 30 años en Arequipa Metropolitana, 2016.*
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2865723>

Anexos

Anexo 01. Encuesta

CUESTIONARIO						
<p>Estimado (a) Sr. (a): El presente instrumento tiene por objetivo recoger información para identificar las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A., agradeceremos proceder según la instrucción para dar respuesta. Marque con un aspa (X) según corresponda.</p>						
N°	DIMENSION	Escala Valorativa				
		Totalmente de acuerdo (5)	De Acuerdo (4)	Indiferente (3)	Desacuerdo (2)	Totalmente desacuerdo (1)
	Compromiso					
1	Considera permanecer en la empresa por más de 2 años					
2	Cambiaría el trabajo si le ofrecería un mejor salario					
3	Se relaciona fácilmente con el trabajo en equipo					
4	Se siente comprometido con el trabajo de la empresa					
	Actitud					
5	Considera que posee las competencias para el desempeño de sus funciones					
6	Se muestra optimista frente al futuro					
7	Considera que tiene definido sus valores y se encuentran alineados a la empresa					
	Motivación					
8	Considera que la empresa lo motiva a lograr sus objetivos					
9	La empresa le brinda reconocimiento por su labor desempeñada					
10	Considera importante que la empresa cuente con una línea de crecimiento profesional					
	Rotación de personal					

11	La empresa maneja indicadores referente a la rotación del personal					
12	La empresa realiza una evaluación constante de la tasa de rotación del personal					
13	La permanencia promedio de los trabajadores ha variado en la empresa durante los últimos cinco años					
	Política de retención					
14	La empresa cuenta con una política de retención del recurso humano					
15	Considera que el impacto de las políticas es positiva					
16	Considera que debe variar las políticas aplicadas para la retención del capital humano					
	Gestión del personal Millennials					
17	Se cuenta con amplio conocimiento sobre la fuerza laboral de Millennials					
18	Las políticas de retención han variado con la aparición de Millennials					
19	Considera que el personal Millennials se encuentra a gusto en la empresa					
20	Considera que la empresa aplica una adecuada gestión del personal Millennials					

Anexo 02. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivo	Hipótesis	Variabl e	Dimensio n	Indicador	Escala de medición	Ámbito, población y muestra	Tipo de Diseño y Estudio	Técnicas	Instrumen tos
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			Fidelidad	Cuantitativa- escala				
				Compromiso	Trabajo en grupo	Cuantitativa- escala				
					Pertenencia	Cuantitativa- escala				
						Cuantitativa- escala				
¿Cuáles son las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A?	Identificar las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A.	Las políticas aplicadas sobre jóvenes Millenials contribuyen significativamente en la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A.	Políticas aplicadas en los jóvenes Millenials	Actitud	Valores	Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala	ÁMBITO DE ESTUDIO: Empresa Electronorte S.A POBLACIÓN: La población es de 60 jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el año 2021. MUESTRA: La muestra corresponde igual a la población de 60 jóvenes Millenials de la Empresa Electronorte S.A en el año 2021.	TIPO DE ESTUDIO: Cuantitativa, Descriptivo- Correlacional. DISEÑO: No experimental, de corte transversal	Observación Análisis de Documentos Encuesta	.Guía de Observación . Instrumentos de revisión bibliográfica .Guía de encuesta
					Competencias interpersonales	Cuantitativa- escala				
					Metas	Cuantitativa- escala				
				Motivación	Reconocimiento	Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala				
					Crecimiento profesional	Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Retención del talento humano	Rotación del personal	Indicadores de rotación	Cuantitativa- escala Cuantitativa- escala				
• ¿Cuál son las características de	• Analizar las características de	Las características de								

[illegible]

Anexo 03. Base de datos

N°	P1	P2	P3	P4	D1	P5	P6	P7	D2	P8	P9	P10	D3	V1	P11	P12	P13	D4	P14	P15	P16	D5	P17	P18	P19	P20	D6	V2
1	4	5	5	5	19	5	5	4	14	3	1	2	6	39	5	1	1	7	3	3	3	9	3	3	3	3	12	28
2	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	4	5	13	47	4	3	3	10	4	4	5	13	3	3	4	3	13	36
3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	3	5	12	47	3	3	3	9	3	3	5	11	3	3	3	3	12	32
4	3	4	5	5	17	5	4	5	14	3	3	5	11	42	3	3	3	9	4	5	5	14	3	4	3	3	13	36
5	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	4	12	47	3	3	3	9	4	4	5	13	5	5	4	4	18	40
6	5	2	5	5	17	5	4	5	14	5	5	5	15	46	5	4	3	12	4	5	3	12	3	3	4	4	14	38
7	5	5	4	5	19	5	3	5	13	4	4	4	12	44	2	2	2	6	2	4	4	10	3	4	4	3	14	30
8	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	45	4	5	4	13	5	4	5	14	4	3	3	3	13	40
9	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	40
10	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	30
11	2	3	4	5	14	5	5	5	15	4	4	4	12	41	3	3	4	10	5	5	3	13	4	5	4	4	17	40
12	3	4	5	3	15	45	4	4	53	4	4	4	12	80	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	5	2	14	44
13	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	40
14	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	3	5	12	47	3	3	3	9	3	3	5	11	3	3	3	3	12	32
15	3	4	5	5	17	5	4	5	14	3	3	5	11	42	3	3	3	9	4	5	5	14	3	4	3	3	13	36
16	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	4	12	47	3	3	3	9	4	4	5	13	5	5	4	4	18	40
17	5	2	5	5	17	5	4	5	14	5	5	5	15	46	5	4	3	12	4	5	3	12	3	3	4	4	14	38
18	5	5	4	5	19	5	3	5	13	4	4	4	12	44	2	2	2	6	2	4	4	10	3	4	4	3	14	30
19	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	45	4	5	4	13	5	4	5	14	4	3	3	3	13	40
20	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	40
21	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	30
22	2	3	4	3	12	4	3	4	11	2	3	4	9	32	2	3	4	9	3	3	3	9	4	4	4	4	16	34
23	4	5	5	5	19	5	5	4	14	3	1	2	6	39	5	1	1	7	3	3	3	9	3	3	3	3	12	28
24	4	5	5	5	19	5	5	5	15	4	4	5	13	47	4	3	3	10	4	4	5	13	3	3	4	3	13	36

25	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	3	5	12	47	3	3	3	9	3	3	5	11	3	3	3	3	12	32
26	3	4	5	5	17	5	4	5	14	3	3	5	11	42	3	3	3	9	4	5	5	14	3	4	3	3	13	36
27	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	4	12	47	3	3	3	9	4	4	5	13	5	5	4	4	18	40
28	5	2	5	5	17	5	4	5	14	5	5	5	15	46	5	4	3	12	4	5	3	12	3	3	4	4	14	38
29	5	5	4	5	19	5	3	5	13	4	4	4	12	44	2	2	2	6	2	4	4	10	3	4	4	3	14	30
30	4	5	4	5	18	4	5	4	13	5	4	5	14	45	4	5	4	13	5	4	5	14	4	3	3	3	13	40
31	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	40
32	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	30
33	2	3	4	5	14	5	5	5	15	4	4	4	12	41	3	3	4	10	5	5	3	13	4	5	4	4	17	40
34	3	4	5	3	15	45	4	4	53	4	4	4	12	80	5	5	5	15	5	5	5	15	3	4	5	2	14	44
35	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	40
36	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	3	5	12	47	3	3	3	9	3	3	5	11	3	3	3	3	12	32
37	3	4	5	5	17	5	4	5	14	3	3	5	11	42	3	3	3	9	4	5	5	14	3	4	3	3	13	36
38	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	4	12	47	3	3	3	9	4	4	5	13	5	5	4	4	18	40
39	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	20	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20
40	3	4	5	5	17	5	5	4	14	4	4	4	12	43	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	2	2	10	29
41	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	5	5	13	38	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	3	15	42
42	2	2	2	2	8	4	4	4	12	4	5	5	14	34	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	4	4	14	36
43	1	2	2	2	7	2	2	3	7	3	3	3	9	23	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	16	42
44	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	30
45	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	40
46	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	20	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20
47	4	5	3	4	16	5	3	4	12	5	4	4	13	41	4	5	5	14	5	3	3	11	3	3	3	3	12	37
48	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	4	4	11	32	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	40
49	2	3	4	5	14	3	4	5	12	4	4	4	12	38	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	4	19	46
50	2	3	4	5	14	5	5	5	15	5	5	5	15	44	4	4	4	12	4	4	4	12	3	3	3	3	12	36
51	3	3	3	3	12	3	3	4	10	4	4	4	12	34	4	4	4	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	33
52	2	2	2	2	8	3	3	3	9	3	4	4	11	28	4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	5	20	47

53	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	40
54	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	5	5	13	38	5	5	5	15	4	4	4	12	4	4	4	3	15	42
55	2	2	2	2	8	4	4	4	12	4	5	5	14	34	5	5	3	13	3	3	3	9	3	3	4	4	14	36
56	1	2	2	2	7	2	2	3	7	3	3	3	9	23	4	4	4	12	5	5	4	14	4	4	4	4	16	42
57	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	30
58	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16	40
59	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	2	6	20	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	2	8	20
60	3	4	5	5	17	5	5	4	14	4	4	4	12	43	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	2	2	10	29

Constancia de Turnitin

ANEXO 01

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, MARIANO LARREA CHUCAS, Docente¹/Asesor de tesis²/Revisor del trabajo de investigación³, del (los) estudiante(s), HUGO FRANCISO AGRAMONTE RONDOY

Titulada: "POLÍTICAS APLICADAS SOBRE JÓVENES MILLENIAL PARA LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO EN AL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS EN LA EMPRESA ELECTRONORTE S.A", luego de la revisión exhaustiva del documento constato que la misma tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de similitud del programa Turnitin.

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

Lambayeque, 03/02/2021



 MARIANO LARREA CHUCAS
 DNI:
 ASESOR

Se adjunta:

Resumen del Reporte (Con porcentaje y parámetros de configuración)

Recibo digital

¹ En caso corresponda a investigación formativa dentro de las asignaturas que tiene a cargo del docente y sea necesario emitir constancia.

² Para el caso de las asesorías de tesis de pregrado y posgrado.

³ Para el caso de la revisión de investigaciones de los docentes o procesos de publicación en las revistas.



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Hugo Francisco Agramonte Rondoy
Título del ejercicio:	TESIS
Título de la entrega:	Políticas aplicadas sobre jóvenes Millennials para la retenci...
Nombre del archivo:	INFORME_DE_TESIS_13-10-2022.docx
Tamaño del archivo:	196.25K
Total páginas:	61
Total de palabras:	12,633
Total de caracteres:	64,076
Fecha de entrega:	24-oct.-2022 05:28p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1934392332



UNIVERSIDAD NACIONAL
"PEDRO RUIZ GALLO"
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN

Políticas aplicadas sobre jóvenes Millennials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Ecuadorweld S.A.

TESIS

Presentada para optar al título académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Empresarial

AUTOR:

Dra. Agramonte Rondoy, Hugo Francisco

COAUTOR:

Mg. Larrea Chucas, Mariano

FECHA DE ENTREGA:

2022

Mg. Mariano Larrea Chucas
ASESOR

Políticas aplicadas sobre jóvenes Millennials para la retención del talento humano en el área de recursos humanos en la empresa Electronorte S.A

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	3%	10%
ÍNDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	mexico.dotrust.org Fuente de Internet	2%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	1%



Mg. Mariano Larrea Chucas

ASESOR