



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DE ECONOMÍA, POPULAR Y SOLIDARIA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI SEGMENTOS

1 Y 2”

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención de licenciado en Gestión de Talento Humano

Autor/es:

Collaguazo Alvarado Adrian Jordan
Zamora Paucar Jorge Alejandro

Tutor/es:

Ing. Ortiz Irma

LATACUNGA- ECUADOR

Agosto 2024

DECLARACIÓN DE AUTORÍA


YO, **COLLAGUAZO ALVARADO ADRIAN JORDAN**, con cédula de ciudadanía No. **2350770273**, **ZAMORA PAUCAR JORGE ALEJANDRO**, con cédula de ciudadanía No. **1804784815**

declaramos ser autores del presente **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**
“RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DE ECONOMÍA, POPULAR Y SOLIDARIA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI SEGMENTOS 1 Y 2”, siendo la Mgs. Irma Ortiz.

Tutor del presente trabajo; y, eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga, agosto 07 del 2024



.....

Adrian Jordan Collaguazo Alvarado

C.C: 2350770273



.....

Jorge Alejandro Zamora Paucar

C.C: 1804784815

CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR

Comparecen a la celebración del presente instrumento de cesión no exclusiva de obra, que celebran de una parte **COLLAGUAZO ALVARADO ADRIAN JORDAN** identificado con cédula de ciudadanía No **2359779273** y **ZAMORA PAUCAR JORGE ALEJANDRO** , identificado con cédula de ciudadanía No. **1804784815** de estado civil soltero, a quien en lo sucesivo se denominará **EL CEDENTE**; y, de otra parte, la Doctora Idalia Eleonora Pacheco Tigselema, en calidad de Rectora, y por tanto representante legal de la Universidad Técnica de Cotopaxi, con domicilio en la Av. Simón Rodríguez, Barrio El Ejido, Sector San Felipe, a quien en lo sucesivo se le denominará **LA CESIONARIA** en los términos contenidos en las cláusulas siguientes:

ANTECEDENTES: CLÁUSULA PRIMERA. - **LA CEDENTE** es una persona natural estudiante de la carrera de **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**, titular de los derechos patrimoniales y morales sobre el trabajo de grado **“RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DE ECONOMÍA, POPULAR Y SOLIDARIA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI SEGMENTOS 1 Y 2”**, la cual se encuentra elaborada según los requerimientos académicos propios de la Facultad; y, las características que a continuación se detallan:

Historial Académico

Inicio de la carrera: Octubre 2019-Marzo 2020

Finalización de la carrera: Abril 2024 – Agosto 2024

Aprobación en Consejo Directivo: Abril 2024

Tutor: Msg. Irma Edith Ortiz Mora

Tema: **“RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DE ECONOMÍA, POPULAR Y SOLIDARIA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI SEGMENTOS 1 Y 2”**,

CLÁUSULA SEGUNDA. - **LA CESIONARIA** es una persona jurídica de derecho público creada por ley, cuya actividad principal está encaminada a la educación superior formando profesionales de tercer y cuarto nivel normada por la legislación ecuatoriana la misma que establece como requisito obligatorio para publicación de trabajos de investigación de grado en su repositorio institucional, hacerlo en formato digital de la presente investigación.

CLÁUSULA TERCERA. - Por el presente contrato, **EL CEDENTE** autoriza a **LA CESIONARIA** a explotar el trabajo de grado en forma exclusiva dentro del territorio de la República del Ecuador.

CLÁUSULA CUARTA. - OBJETO DEL CONTRATO: Por el presente contrato **EL CEDENTE**, transfiere definitivamente a **LA CESIONARIA** y en forma exclusiva los siguientes derechos patrimoniales; pudiendo a partir de la firma del contrato, realizar, autorizar o prohibir:

a) La reproducción parcial del trabajo de grado por medio de su fijación en el soporte informático conocido como repositorio institucional que se ajuste a ese fin.

b) La publicación del trabajo de grado.

c) La traducción, adaptación, arreglo u otra transformación del trabajo de grado con fines académicos y de consulta.

d) La importación al territorio nacional de copias del trabajo de grado hechas sin autorización del titular del derecho por cualquier medio incluyendo mediante transmisión. e)

Cualquier otra forma de utilización del trabajo de grado que no está contemplada en la ley como excepción al derecho patrimonial.

CLÁUSULA QUINTA. - El presente contrato se lo realiza a título gratuito por lo que **LA CESIONARIA** no se halla obligada a reconocer pago alguno en igual sentido **EL CEDENTE** declara que no existe obligación pendiente a su favor.

CLÁUSULA SEXTA. - El presente contrato tendrá una duración indefinida, contados a partir de la firma del presente instrumento por ambas partes.

CLÁUSULA SÉPTIMA. - CLÁUSULA DE EXCLUSIVIDAD. - Por medio del presente contrato, se cede en favor de **LA CESIONARIA** el derecho a explotar la obra en forma exclusiva, dentro del marco establecido en la cláusula cuarta, lo que implica que ninguna otra persona incluyendo **EL CEDENTE** podrá utilizarla.

CLÁUSULA OCTAVA. - LICENCIA A FAVOR DE TERCEROS. - **LA CESIONARIA** podrá licenciar la investigación a terceras personas siempre que cuente con el consentimiento de **EL CEDENTE** en forma escrita.

CLÁUSULA NOVENA. - El incumplimiento de la obligación asumida por las partes en la cláusula cuarta, constituirá causal de resolución del presente contrato. En consecuencia, la resolución se producirá de pleno derecho cuando una de las partes comunique, por carta notarial, a la otra que quiere valerse de esta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA. - En todo lo no previsto por las partes en el presente contrato, ambas se someten a lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, Código Civil y demás del sistema jurídico que resulten aplicables.

CLÁUSULA UNDÉCIMA. - Las controversias que pudieran suscitarse en torno al presente contrato, serán sometidas a mediación, mediante el Centro de Mediación del Consejo de la Judicatura en la ciudad de Latacunga. La resolución adoptada será definitiva e inapelable, así como de obligatorio cumplimiento y ejecución para las partes y, en su caso, para la sociedad. El costo de tasas judiciales por tal concepto será cubierto por parte del estudiante que lo solicitare. En señal de conformidad las partes suscriben este documento en dos ejemplares de igual valor y tenor en la ciudad de Latacunga, a los 7 días del mes de agosto del 2024.



Collaguazo Alvarado Adrian Jordan

LA CEDENTE



Zamora Paucar Jorge Alejandro

LA CEDENTE

Dra. Idalia Pacheco Tigselema, Ph.D.

LA CESIONARIA

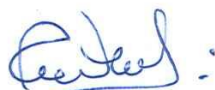
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueben el presente Informe de Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y, por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas; por cuanto, las postulantes: Collaguazo Alvarado Adrian Jordan; Zamora Paucar Jorge Alejandro, con el título del Proyecto de Investigación “**RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DE ECONOMÍA, POPULAR Y SOLIDARIA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI SEGMENTOS 1 Y 2**”, ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación del trabajo de titulación.

Por lo antes expuesto, se autoriza grabar los archivos correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 21 de agosto de 2024

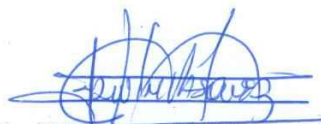
Por constancia firman:



Mgs. Roberto Carlos Herrera Albarracín

C.C: 0502310253

LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Dr. Edwin Joselito Vásquez Erazo

C.C: 1001303997

LECTOR 2



Mgs. Juan Pablo Safla Sandoval

C.C: 0502423429

LECTOR 3

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DE ECONOMÍA, POPULAR Y SOLIDARIA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI SEGMENTOS 1 Y 2” Collaguazo Alvarado Adrian Jordan; Zamora Paucar Jorge Alejandro, de la carrera de Gestión de Talento Humano, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 07 de agosto de 2024



Msg. Irma Edith Otiz Mora

C.C: 01707186076

TUTORA

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada primeramente a la memoria de mi hermano Darwin Villegas quien siempre creyó en mí, su amor y sabiduría siguen guiándome, aunque ya no estés, tu amor y consejos viven en mi corazón.

Este logro es un pequeño tributo a tu legado.

A mis padres Jorge Collaguazo y Laura Alvarado por su apoyo incondicional y constante, sin su guía este logro no hubiera sido posible.

Finalmente, a todos aquellos que, de una manera u otra, contribuyeron a la culminación de este proyecto, les dedico este trabajo con todo mi agradecimiento y aprecio.

Adrian Jordan Collaguazo Alvarado

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a todas las personas que han sido mi inspiración y mi motivación a lo largo de este largo viaje académico. A mi madre Beronica Paucar, quien siempre me apoyo a perseguir mis sueños y me enseñó el valor del esfuerzo y la perseverancia. A mis tíos, abuelitos, primos, por su amor incondicional, su apoyo constante y por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mí mismo.

A mi familia cercana y extendida, cuyas palabras de aliento y confianza han sido fundamentales en cada etapa de este proceso de alegría en los momentos de éxito.

A mi esposa Dayana López, por su paciencia, comprensión y apoyo constante, qué han sido cruciales para alcanzar esta meta. A mis amigos, por su compañía inquebrantable y por compartir tanto las alegrías como los desafíos de este viaje. Sin su apoyo y motivación, este logro no habría sido posible.

Jorge Alejandro Zamora Paucar.

AGRADECIMIENTO

A la Magister Irma Ortiz, mi tutora de tesis, por su invaluable guía, paciencia y dedicación. Su conocimiento y experiencia han sido esenciales para la culminación de este trabajo. Agradezco profundamente a mis amigos Byron, Stefy, Mónica y Sandy por su apoyo constante y su amistad incondicional. Su presencia y aliento han sido esenciales para alcanzar este logro. Asimismo, agradezco profundamente a Keyli Gómez, por su apoyo incondicional y comprensión durante todo este proceso. Su paciencia, ánimo y confianza en mí han sido clave para alcanzar este objetivo. Sin su constante respaldo, este logro no habría sido posible. Te estoy eternamente agradecido, Keyli.

Adrian Jordan Collaguazo Alvarado

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, me gustaría expresar mi gran gratitud a Dios por darme salud, apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y momentos de debilidad, a mi abuelita que está en el cielo. Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos aquellos que han contribuido a la realización de esta tesis. A mi docente tutora Mgs. Irma Ortiz, por su orientación experta y apoyo constante. A mi familia, por su amor incondicional y aliento en cada paso del camino. A mis amigos, por su comprensión y compañía durante este proceso. Y a todos los docentes de la Universidad Técnica De Cotopaxi que han hecho posible esta investigación. Su apoyo ha sido fundamental para alcanzar este logro con sus palabras con sus correcciones para el bien de uno como persona y hacer posible esta tesis se realice con éxito.

Jorge Alejandro Zamora Paucar.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TÍTULO: “RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DE ECONOMÍA, POPULAR Y SOLIDARIA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI SEGMENTOS 1 Y 2”,

Autores:

Adrian Jordan Collaguazo Alvarado

Jorge Alejandro Zamora Paucar

RESUMEN

La investigación realizada exploró los desafíos para retener al talento millennial en las entidades financieras de economía popular y solidaria en Cotopaxi. Esta generación valoró la tecnología, flexibilidad y propósito, buscando más que estabilidad económica. La falta de estrategias adecuadas para satisfacer estas expectativas resultó en alta rotación de personal, altos costos de reclutamiento y una disminución en la competitividad de las organizaciones. El objetivo principal de dicho estudio fue proponer estrategias efectivas para la retención del talento millennial. La metodología utilizada fue cuantitativa, aplicándose encuestas que se analizaron con software estadístico (SPSS) para obtener datos precisos sobre las características y expectativas de los millennials. El estudio empleó un diseño no experimental y transversal, lo que permitió observar fenómenos en su contexto natural y realizar un análisis descriptivo y analítico. Se utilizó un cuestionario validado para garantizar la fiabilidad y validez de los datos recolectados. Los resultados revelaron que la implementación de estrategias de capacitación continua, el fomento de la innovación tecnológica, la promoción de un equilibrio entre la vida laboral y personal, y la creación de un entorno inclusivo, incrementaron significativamente la satisfacción y el compromiso de los empleados millennials. El hallazgo fue que, para mantener la competitividad y retener a este valioso talento, las entidades financieras debían adaptar sus políticas y prácticas a las expectativas de los millennials. Este enfoque benefició directamente a las cooperativas de ahorro y crédito en Cotopaxi, así como a sus empleados y clientes. El hallazgo fue que, para mantener la competitividad y retener a este valioso talento, las entidades financieras debían adaptar sus políticas y prácticas a las expectativas de los millennials. Este enfoque benefició directamente a las cooperativas de ahorro y crédito en Cotopaxi, así como a sus empleados y clientes. El hallazgo fue que, para mantener la competitividad y retener a este valioso talento, las entidades financieras debían adaptar sus políticas y prácticas a las expectativas de los millennials. Este enfoque benefició directamente a las cooperativas de ahorro y crédito en Cotopaxi, así como a sus empleados y clientes.

Palabras clave: Millennials, Retención, Entidades financieras Cotopaxi.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

THEME: "RETENTION OF MILLENNIAL TALENT IN FINANCIAL ENTITIES OF
POPULAR AND SOLIDARITY ECONOMY IN THE PROVINCE OF COTOPAXI,
SEGMENTS 1 AND 2".

Author:

Adrian Jordan Collaguazo Alvarado

Jorge Alejandro Zamora Paucar

ABSTRACT

The conducted research explored the challenges of retaining millennial human resource in financial institutions within the popular and solidarity economy in Cotopaxi. This generation valued technology, flexibility, and purpose, seeking more than just economic stability. The lack of adequate strategies to meet these expectations resulted in high employee turnover, increased recruitment costs, and a decrease in organizational competitiveness. The main objective of the study was to propose effective strategies for retaining millennial human resource. The methodology used was quantitative, with surveys analyzed using statistical software (SPSS) to obtain precise data on the characteristics and expectations of millennials. The study employed a non-experimental, cross-sectional design, allowing for the observation of phenomena in their natural context and for conducting descriptive and analytical analysis. A validated questionnaire was used to ensure the reliability and validity of the collected data. The results revealed that implementing continuous training strategies, fostering technological innovation, promoting work-life balance, and creating an inclusive environment significantly increased the satisfaction and commitment of millennial employees. The finding was that, in order to maintain competitiveness and retain this valuable talent, financial institutions needed to adapt their policies and practices to the expectations of millennials. This approach directly benefited credit unions in Cotopaxi, as well as their employees and clients.

Keywords: Millennials, Retention, Financial entities Cotopaxi.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nombre de los estudiantes:

COLLAGUAZO ALVARADO ADRIAN JORDAN

ZAMORA PAUCAR JORGE ALEJANDRO

AVAL DE TRADUCCIÓN- Profesional Externo

Malena Nataly Tapia Vargas con cédula de identidad número: 0550251185 Licenciada: **En Ciencias de la educación mención inglés**, con número de registro de la SENESCYT: 1020-2022-2461526; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma Inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: **“RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DE ECONOMÍA, POPULAR Y SOLIDARIA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI SEGMENTOS 1 Y 2”** de Collaguazo Alvarado Adrian Jordan y Zamora Paucar Jorge Alejandro, egresadas de la **Carrera de Gestión del Talento Humano** perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**.

Latacunga, 22 de agosto de 2024


.....

Lic.: Malena Nataly Tapia Vargas

CI: 0550251185

ÍNDICE

PORTADA	i
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	ii
CONTRATO DE CESIÓN NO EXCLUSIVA DE DERECHOS DE AUTOR.....	iii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	vi
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	vii
DEDICATORIA	viii
DEDICATORIA	ix
AGRADECIMIENTO	x
AGRADECIMIENTO	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
AVAL DE TRADUCCIÓN.....	xiv
1 INFORMACIÓN GENERAL	1
2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1 Antecedentes	3
2.2 Tema	6
2.2.1 Contextualización.....	6
2.2.2 Análisis crítico	8
2.2.3 Formulación del Problema	8
2.3 Justificación	9
2.4 Objetivos	10
2.4.1 Objetivo general	10
2.4.2 Objetivos específicos.	10
2.5 Variable independiente	10
2.5.1 Retención del talento millennial	10
3 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	11
3.1 Gestión de talento	11
3.2 Atracción de talento	12
3.3 Retención de talento.....	13

3.4	Importancia de la retención de talento.....	13
3.5	Generaciones en el mundo laboral.....	14
3.6	Generación millennial.....	15
3.7	Intención de permanencia.....	16
3.8	Perfiles comparativos.....	18
3.9	Retención del Talento en Entidades de Economía Popular y Solidaria.....	19
3.10	Entidades de Economía Popular y Solidaria.....	20
3.11	Factores Clave para la Retención del Talento Millennial.....	22
3.12	Importancia de la Retención del Talento Millennial.....	22
3.13	Sentido de pertenencia.....	23
3.14	Eficiencia productiva.....	24
3.15	Ambiente social.....	24
3.16	Núcleo personal.....	25
4	METODOLOGÍA.....	25
4.1	Método.....	25
4.2	Diseño.....	26
4.3	Tipo de diseño.....	26
4.4	Estudio.....	27
4.5	Técnica de campo.....	27
4.6	Instrumento.....	27
5	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	32
5.1	Dimensión eficiencia productiva.....	35
5.2	Dimensión núcleo personal.....	41
5.3	Dimensión Ambiente social.....	48
5.4	Dimensión pertenencia.....	53
5.5	Discusión de resultados.....	59
5.5.1	Eficiencia productiva.....	59
5.5.2	Núcleo Personal.....	59
5.5.3	Ambiente Social.....	60
5.5.4	Sentido de Pertenencia.....	60
6	PROPUESTA.....	60

6.1	Programa de retención de talento millennial	60
6.2	Estrategias de retención de talentos millennial en las entidades financieras de economía, popular y solidaria de la provincia de Cotopaxi segmento 1 y 2	61
6.3	Estrategia 1: Fomento del Desarrollo Profesional Continuo	67
6.3.1	Descripción	67
6.3.2	Requerimientos	67
6.4	Estrategia 2: Innovación Tecnológica.....	67
6.4.1	Descripción	67
6.4.2	Requerimientos	67
6.5	Estrategia 3: Equilibrio Vida-Trabajo.....	68
6.5.1	Descripción	68
6.5.2	Requerimientos	68
6.6	Estrategia 4: Reconocimiento y Recompensas	68
6.6.1	Descripción	68
6.6.2	Requerimientos	68
7	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	69
7.1	Conclusiones.....	69
7.2	Recomendaciones.	70
8	BIBLIOGRAFÍA.....	72
9	ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro de diferenciación de las generaciones	19
Tabla 2 Alfa de Cronbach	28
Tabla 3 Baremo en escala de Likert 	29
Tabla 4 Detalles de población y muestra, instrumento de recolección de datos, procedimiento, técnico de estadística	31
Tabla 5 Análisis y discusión de los resultados	32
Tabla 6 Prestaciones y beneficios atractivos	35
Tabla 7 Trabajo desafiante.....	36
Tabla 8 Horario flexible.....	37
Tabla 9 Comodidad de instalaciones	38
Tabla 10 Salarios competitivos.....	39
Tabla 11 Herramientas tecnológicas	40
Tabla 12 Oportunidad de crecimiento	41
Tabla 13 Desarrollo de habilidades	42
Tabla 14 línea de carrera.....	43
Tabla 15 Reconocimiento laboral	45
Tabla 16 Estabilidad profesional	46
Tabla 17 Actividades personales y profesionales	47
Tabla 18 Trato con los jefes.....	48
Tabla 19 Ambiente de trabajo.....	49
Tabla 20 Compañero de trabajo.....	50
Tabla 21 Trabajo en equipo	51

Tabla 22 Redes sociales	52
Tabla 23 Prestigio empresarial	53
Tabla 24 Proyectos enfocados con la misión y los valores de la empresa.....	54
Tabla 25 Crecimiento de la empresa y del trabajador	55
Tabla 26 Reputación de la empresa en la comunidad.....	56
Tabla 27 Responsabilidad social.....	57
Tabla 28 Eficiencia productiva	61
Tabla 29 Equilibrio vida- trabajo.....	62
Tabla 30 Sentido de pertenencia	63
Tabla 31 Ambiente social	64
Tabla 32 Presupuesto y responsables.....	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Árbol de problemas	7
Figura 2 Caculo de fiabilidad	28

1 INFORMACIÓN GENERAL

Retención del talento millennial en las entidades financieras de economía popular y solidaria de la provincia de Cotopaxi segmento 1 y 2

Fecha de inicio:

Abril 2024

Fecha de finalización:

Agosto 2024

Lugar de ejecución:

Entidades financieras de economía popular y solidaria de la provincia de Cotopaxi segmento 1 y 2

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Gestión del Talento Humano

Proyecto de investigación generativo vinculado (si corresponde):

N/A

Grupo de investigación:

N/A

Equipo de Trabajo:

Msg. Irma Edith Ortíz Mora	C.I. 1707186076
Adrian Jordan Collaguazo Alvarado	C.I. 2350770273
Jorge Alejandro Zamora Paucar	C.I. 1727907022

Área de Conocimiento:

Gestión de Talento Humano

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo sostenible de organizaciones.

Sub líneas de investigación de la Carrera (si corresponde):

Estudios del Trabajo y Gestión Humana en las Organizaciones del Siglo XXI

2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad mundial se puede establecer que el compromiso de los trabajadores se ha relacionado con las características intrínsecas de los trabajadores, y responde manera significativa al desarrollo intelectual y socioemocional de los nuevos empleados, las corrientes conductuales de los individuos corresponden de manera adecuada a modelos de desarrollo muy diferentes a los establecidos en el pasado (Armes, 2021).

Es claro que a nivel mundial la relación laboral ha sufrido un cambio significativo de manera muy importante, puesto que ya no se puede apreciar de la misma manera la forma de crear un compromiso laboral y fortalecerlo para que el empleado se sienta parte de la empresa y de esta manera actúe en beneficio de la misma.

Los jóvenes de hoy en día, particularmente los millennials que forman gran parte de la población económicamente activa, no comparten las ideologías laborales de hace 40 años. Por esta razón, es responsabilidad de las empresas desarrollar estrategias que fomenten el compromiso de estos jóvenes, asegurando su satisfacción y desarrollo tanto a nivel personal como empresarial, lo cual es esencial para su integración efectiva en la sociedad (Navarrete, 2021).

El Ecuador es un país en el cual las leyes laborales se han encaminado en favor del cuidado y la protección de los empleados pero muchas veces esto no significa que los mismos actúen con compromiso, los jóvenes de la actualidad no concuerdan con la ideología implementada hace unos 40 años en función del desarrollo personal y laboral, es por lo tanto un compromiso empresarial establecer estrategias que ayuden a generar ese tipo de compromiso en los jóvenes para que se sientan conformes dentro de la empresa y puedan desarrollarse de manera adecuada en función del desarrollo empresarial y la satisfacción del individuo como persona adecuada para la sociedad, tomando en cuenta que la gran mayoría de jóvenes que se encuentran en estado laboral y son parte de la población económicamente activa pertenecen a la generación denominada millennials.

En las empresas de la provincia de Cotopaxi, se ha establecido que los componentes humanos que participan dentro de estas organizaciones pertenecen a la generación millennials ya que su rango de edad se establece en la predeterminada para esta como lo es entre 29 y 45 años, por lo consiguiente es fundamental manifestar las maneras adecuadas de generar el compromiso laboral de manera adecuada (Granda & Vélez, 2019).

En las entidades financieras de Cotopaxi, donde los millennials representan una parte clave de la fuerza laboral, es esencial implementar estrategias que alineen sus expectativas de desarrollo y equilibrio laboral con los objetivos organizacionales. Esto es vital para reducir la rotación, disminuir costos operativos y fortalecer la competitividad de las organizaciones.

Según (INEC, 2017) En Ecuador, los millennials suman 3,9 millones de personas, representando el 23,2% de la población total. Este segmento constituye una parte significativa de la población económicamente activa, lo que hace que sea crucial para organizaciones, instituciones y empresas comprender las expectativas y prioridades de esta generación al elegir un empleo. A diferencia de generaciones anteriores, los millennials tienen valores y deseos diferentes en el ámbito laboral, lo que hace necesario que las organizaciones ajusten sus estrategias de retención y atracción de talento para alinearse con las aspiraciones de esta generación.

Dado que los millennials representan el 23,2% de la población total en Ecuador, su influencia en el mercado laboral es significativa. Este grupo, con expectativas laborales distintas a las de generaciones anteriores, busca empleos que ofrezcan flexibilidad, propósito y oportunidades de desarrollo. Por tanto, las organizaciones deben ajustar sus estrategias de retención y atracción para satisfacer estas prioridades, garantizando así su competitividad y capacidad de retener talento clave en un entorno laboral en constante evolución. Ignorar estas demandas podría resultar en una alta rotación y pérdida de productividad.

2.1 Antecedentes

En el trabajo final integrador titulado "Motivación laboral y la retención del talento en la generación millennial" realizado por (FERRARI, 2021) se abordó la relación entre la motivación laboral y la retención de talento en la generación millennial. Este estudio se centró en identificar los factores que influyen en la motivación de los empleados millennials y cómo estos determinan

su permanencia en las organizaciones, destacando la relevancia de este tema en el contexto actual de recursos humanos.

El estudio tuvo como objetivo principal analizar las variables que impactan en la motivación laboral de los millennials y su influencia en la decisión de continuar en un empleo. Se plantearon objetivos específicos como la identificación de las principales teorías de la motivación aplicadas a esta generación y la exploración de estrategias efectivas para retener a estos empleados. La metodología combinó una exhaustiva revisión bibliográfica con un análisis teórico-práctico, estableciendo un marco conceptual sólido sobre la motivación laboral y la retención del talento.

Los resultados indicaron que la motivación laboral en los millennials está profundamente influenciada por factores como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, la flexibilidad laboral y la creación de un ambiente de trabajo inclusivo. La conclusión subrayó la importancia de que las organizaciones adapten sus políticas y prácticas de recursos humanos para alinearse con las expectativas y necesidades de los millennials, promoviendo la motivación, la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y profesional para asegurar la retención de talento y la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

Por otro lado, un estudio titulado "Motivaciones para la retención de personal de acuerdo a las generaciones de edad en Entidades Financieras", realizado por (Coronel, 2019) en la Universidad San Francisco de Quito, aborda la alta rotación de personal en el sector financiero, un problema que se ha intensificado con la llegada de los Millennials al mercado laboral. Esta generación presenta características y motivaciones distintas a las generaciones anteriores, lo que ha generado

El objetivo principal del estudio fue identificar las motivaciones que influyen en la retención de los Millennials en entidades financieras. Para ello, se utilizó una metodología cuantitativa basada en encuestas aplicadas a empleados de distintas generaciones. El cuestionario medía dos aspectos clave: el nivel de compromiso organizacional y las motivaciones de los empleados, utilizando la teoría de McClellan, que clasifica las motivaciones en

Los resultados muestran que los Millennials valoran especialmente las oportunidades de desarrollo profesional y un entorno de trabajo que equilibra sus necesidades personales y profesionales. Como recomendación, se propuso implementar programas de rotación interna,

como los programas Trainee, para aumentar la fidelización y mejorar la calidad del servicio. El estudio concluyó que adaptar las prácticas laborales a las expectativas de los Millennials es crucial para reducir la rotación de personal y fortalecer el compromiso organizacional.

Así mismo en el estudio realizado por (Fonnegra & Linares, 2021) titulado como “Estrategias para la atracción y retención del talento millennial en la empresa Invesa S.A” sostienen que la implementación de CRM en Casa Isaza S.A.S. ha mejorado la fidelización de clientes millennials, aumentando su satisfacción y lealtad, y fortaleciendo relaciones comerciales para un crecimiento sostenible abordando el cómo usar la psicología organizacional y estrategias modernas de branding para atraer y retener talento millennial en Invesa S.A., considerando sus valores y preferencias laborales.

El objetivo central es desarrollar un conjunto de estrategias que respondan a las necesidades específicas de esta generación dentro de la organización. Para lograrlo, se utilizan diferentes metodologías de investigación y análisis, incluyendo la creación y evaluación de campañas y programas como "On-boarding", concursos en redes sociales, y programas de responsabilidad social.

El instrumento principal utilizado en la investigación es la encuesta, aplicada a los empleados para medir la efectividad de las estrategias implementadas. La población objetivo de este estudio está compuesta por los empleados millennials de Invesa S.A., una generación clave para el desarrollo y la sostenibilidad de la empresa.

Los resultados del estudio muestran que las estrategias implementadas cumplieron con los objetivos propuestos, logrando un aumento en la retención y satisfacción de los empleados millennials. Como conclusión, se destaca la importancia de adaptar las estrategias organizacionales a las características y expectativas de esta generación para mantener su compromiso y productividad dentro de la empresa.

2.2 Tema

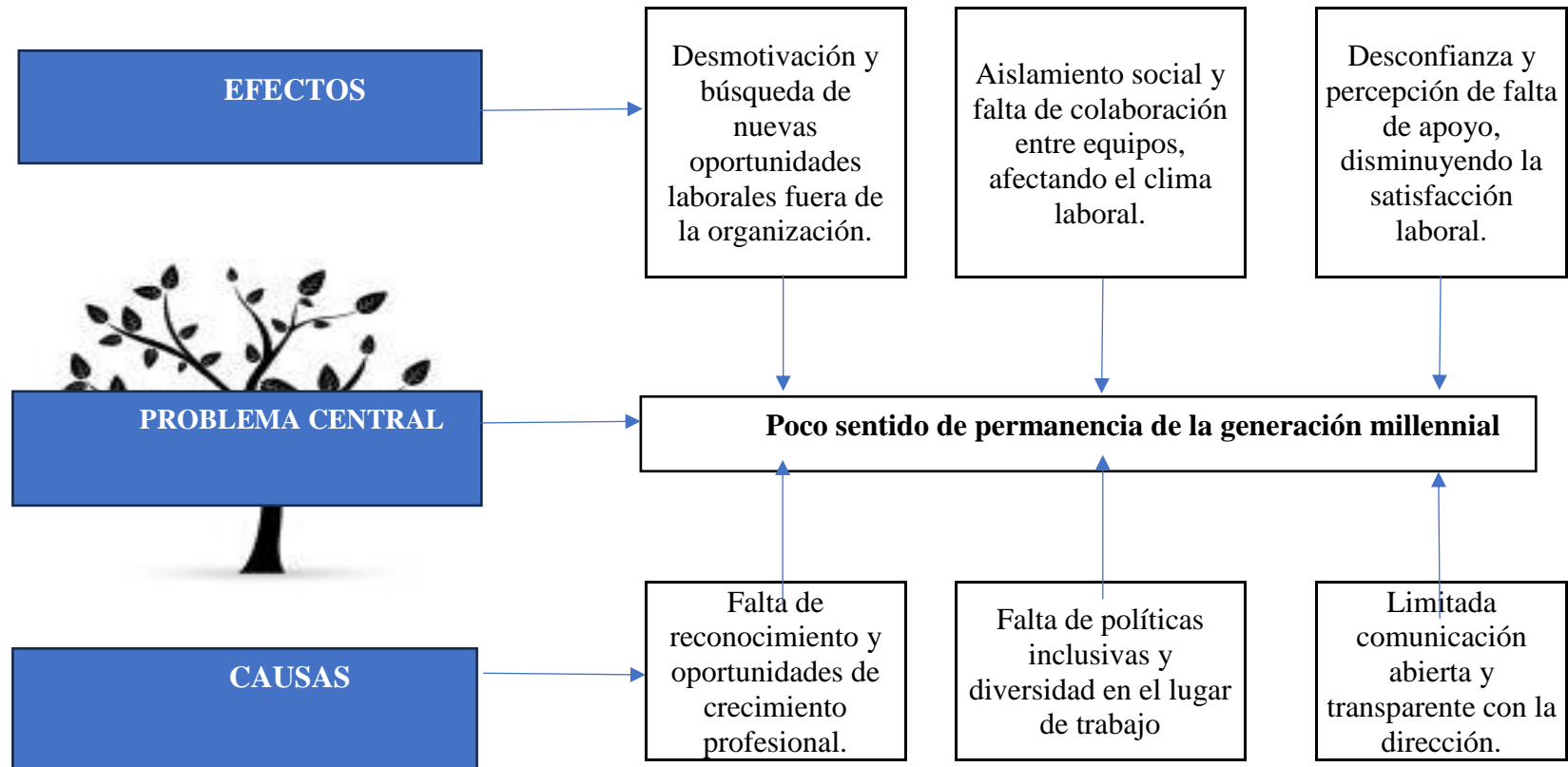
“RETENCIÓN DEL TALENTO MILLENNIAL EN ENTIDADES FINANCIERAS DE ECONOMÍA, POPULAR Y SOLIDARIA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI SEGMENTOS 1 Y 2”

2.2.1 *Contextualización*

En Ecuador, la retención del talento millennial es un desafío para las organizaciones debido a sus expectativas de tecnología, flexibilidad y propósito. La falta de estrategias adecuadas provoca alta rotación, costos de reclutamiento y pérdida de competitividad. Es crucial desarrollar estrategias que atraigan y retengan a estos profesionales, asegurando así el crecimiento y éxito sostenido de las empresas.

Una de las grandes inquietudes que se manejan en la actualidad dentro de las empresas es que el nuevo talento humano que forma parte de ella está orientado de una forma social diferente a las anteriores, por lo tanto las estrategias que se deben plantear para que los empleados se sientan cómodos en sus puestos laborales y no abandonen el trabajo deben ser estructuradas de acuerdo a esa corriente de pensamiento, el propósito mismo de conservar un trabajo ha cambiado de tener un sueldo estable para crecimiento económico a una manera de ver una satisfacción personal y de crecimiento personal, de esta manera se ve que esta generación siente una satisfacción laboral más grande cuando sus trabajos proponen cambios e innovaciones en la empresa y cuando la tecnología es su punto neurálgico para realizar sus actividades laboral.

Figura 1 Árbol de problemas



2.2.2 *Análisis crítico*

En Ecuador, la retención del talento millennial presenta un desafío notable debido a sus expectativas de tecnología, flexibilidad y propósito. Esta generación busca satisfacción personal y crecimiento profesional, más allá de la estabilidad económica. La falta de estrategias adecuadas conlleva alta rotación, costos de reclutamiento y pérdida de competitividad.

Las empresas deben adaptar sus estrategias para alinear con la mentalidad millennial, que valora la innovación y el cambio. En una entidad financiera, es esencial ofrecer desarrollo profesional continuo, fomentar la innovación tecnológica y proporcionar un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Programas de reconocimiento y un entorno inclusivo son cruciales. Las estrategias deben alinearse con los valores y expectativas de los millennials para asegurar el crecimiento y éxito sostenido de las empresas ecuatorianas. Identificar y abordar estos factores es clave para retener a estos profesionales y mantener la competitividad en el mercado.

2.2.3 *Formulación del Problema*

En esta investigación, se analizarán las estrategias más efectivas para la retención del talento millennial en entidades financieras de economía popular y solidaria en la provincia de Cotopaxi, segmentos 1 y 2. Para lograrlo, se utilizará una metodología cuantitativa basada en encuestas a los empleados millennials de dichas instituciones, con el fin de identificar y comprender los factores clave que influyen en su permanencia. Este análisis permitirá desarrollar propuestas concretas que mejoren la retención del talento, incrementen la satisfacción laboral y contribuyan a la competitividad de las instituciones.

De esta manera se puede plantear la siguiente interrogante:

¿Qué estrategias de retención del talento Millennials pueden utilizarse en una entidad financiera?

2.3 Justificación

La **importancia** principal de esta investigación se fundamenta en el estudio de los talentos millennials reviste un **interés** significativo debido a su impacto directo en el desarrollo empresarial y en el espíritu de la organización. Este estudio es fundamental para entender cómo las características y expectativas únicas de esta generación influyen el entorno laboral, especialmente en entidades financieras de Economía popular y financiera de Cotopaxi. La importancia radica en mejorar la productividad, la retención de empleados y la satisfacción del cliente, pilares fundamentales para la rentabilidad y éxito empresarial.

Los **beneficiarios directos** de esta investigación son las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Cotopaxi, ya que obtendrán información valiosa para optimizar sus políticas de retención de talento millennial. Los **beneficiarios indirectos** incluyen a los propios empleados millennials, que experimentarán mejoras en sus condiciones laborales y satisfacción en el trabajo, y a los clientes de estas entidades, que se beneficiarán de un servicio más eficiente y satisfactorio.

La **utilidad** de esta investigación se refleja en la identificación de herramientas y variables clave para medir y diagnosticar la satisfacción laboral de los millennials. Esto permitirá a las autoridades de las cooperativas de ahorro y crédito tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias efectivas para mantener el talento joven dentro de la organización. La **factibilidad** del estudio está respaldada por la disponibilidad de estrategias de investigación avanzadas y la capacidad de adaptar políticas empresariales para alinearlas con las expectativas cambiantes de esta generación.

2.4 Objetivos

2.4.1 Objetivo general

- Proponer estrategias de retención de talentos millennial en las entidades financieras de economía, popular y solidaria de la provincia de Cotopaxi segmento 1 y 2

2.4.2 Objetivos específicos.

- Fundamentar teóricamente sobre las estrategias para retención de talento millennial en organizaciones modernas
- Determinar los factores que inciden en la intención de permanencia de talento millennial en las entidades financieras de economía, popular y solidaria de la provincia de Cotopaxi segmento 1 y 2
- Identificar las mejores estrategias para retención de talento millennial en entidades financieras de economía, popular y solidaria de la provincia de Cotopaxi segmento 1 y 2

2.5 Variable independiente

2.5.1 Retención del talento millennial

La retención del talento millennial se refiere a la estrategia empresarial orientada a satisfacer las necesidades laborales específicas de la generación millennial, como la flexibilidad horaria, el desarrollo profesional y la calidad de vida, con el fin de fomentar su compromiso y permanencia en la organización (Guadalupe & Rodrigo, 2019)

3 FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

3.1 Gestión de talento

La gestión de talento humano (GTH), en los primeros años, indicaban el estado alcanzado de actividades ejecutadas por el personal, permaneciendo inalterables a pesar de que la gestión organizacional ha modificado su visión estratégica en estos últimos tiempos (Ramírez, et al., 2019, p.2).

Es importante mencionar que antes la gestión de talento humano solo se encargaba de proporcionar los resultados alcanzados por parte del personal al realizar sus actividades en la institución.

Gestionar el talento humano en las instituciones ha generado diversas dificultades que va desde el nivel productivo que toda empresa desea al no tener personal comprometido e involucrado (Mori & Bardales, 2020, p.3).

La gestión de talento humano en una institución es de suma importancia ya que se puede distribuir y equipar a las diferentes áreas con el personal idóneo para la realización de las actividades.

Décadas atrás se asignaban tareas exclusivas a los colaboradores de cada departamento y sus funciones eran específicas lo que causaba en ellos sensación de monotonía y aburrimiento, muchas veces por la continuidad y repetición de las actividades diarias (Díaz & Quintana, 2021, p.1).

Se puede señalar que antes las tareas que eran encomendadas a los trabajadores de cada área eran específicas e inalterables, lo cual tenía contravenciones con respecto al personal a cargo de las diferentes actividades.

Se puede decir que la gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias (Ramírez, et al., 2019, p.2).

La gestión del talento humano está encargada en clasificar y distribuir al personal altamente capacitado para las diferentes áreas de acuerdo con una estructura organizacional que permita alcanzar los objetivos institucionales de una manera adecuada, teniendo en cuenta los recursos asignados para la misma.

3.2 Atracción de talento

Representa un proceso de comunicación dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección (Martínez, et al., 2018, p.4).

La institución a través de la gestión de talento humano está a cargo de la atracción del talento el cual es un proceso para que diferentes personas puedan acceder a estas oportunidades de empleo y así tener candidatos idóneos para ser seleccionados y ubicados en el puesto requerido de acuerdo con su desempeño.

En este sentido uno de los factores que inciden en la dinámica de las organizaciones son las personas. Es por eso, que la gestión del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico de la gestión empresarial moderna (Barrios, et al., 2020, p.2).

Para que una institución tenga éxito debe contar con una gestión de talento humano de acorde a los requerimientos de esta ya que son las personas a través de sus actividades que se vuelve un pilar estratégico en llevar al desarrollo y a la sustentabilidad la institución teniendo en cuenta el bienestar del empleado.

El talento humano es el motor principal en una industria; por ende, el reclutamiento y selección del personal debe estar correctamente sistematizados a fin de ubicar a las personas adecuadas en el puesto correcto y que su desempeño pueda ser el mejor cada día (Diaz & Quintana, 2021, p.9).

En las instituciones se debe tener la gestión de talento humano la cual debe reclutar el personal adecuado y evaluado para ser ubicado en las diferentes vacantes esta debe ser de acuerdo con las capacidades del personal para que exista un equilibrio entre las actividades que realiza con sus conocimientos y su desempeño sea el óptimo.

En América Latina, se percibió como una manera de trabajar con la gente, cuyo objetivo se basaba en el diagnóstico de funciones, evolucionando hasta convertirse en una herramienta sólida de dirección estratégica con el fin de conceder al líder, información necesaria que permita tener una orientación acertada para el accionar productivo de la organización (Ramírez, et al., 2019, p.2).

El talento humano se ha convertido en el segmento fundamental para que las instituciones sean exitosas, cómo se señala en América latina es necesario tener el personal capacitado los cuales se vuelven una herramienta sólida para poseer una productividad alta en la organización.

3.3 Retención de talento.

El talento humano es uno de los recursos más valiosos existentes en las organizaciones y permite establecer una diferencia entre los distintos competidores del mercado, pues es conocido, desde hace años, que la capacidad del personal y su aporte significativo al logro de los objetivos institucionales (Diaz & Quintana, 2021, p.3).

El personal y su capacidad operativa son los recursos más valiosos en las instituciones, estas pueden marcar una gran diferencia con la competencia ya que el aporte del personal para que se cumplan los objetivos institucionales son significativos claros, concisos y sobre todo grupales para tener una mayor productividad.

En el desempeño laboral, la eficiencia es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las posibles necesidades que esta requiere: La consecución de objetivos institucionales, competitividad, personal con alto nivel de motivación y capacitado, etc. (Mori & Bardales, 2020, p.7).

Se puede mencionar que para el alcance de los objetivos institucionales se debe contar con una alta eficiencia por parte del personal laboral su gran desempeño y sin dejar a un lado que debe estar capacitado y tener un alto nivel de motivación al realizar sus actividades.

Un mayor clima de felicidad en las empresas se ve reflejado en la productividad y en la retención del personal; esto a su vez se traduce en menor rotación, mayor creatividad e incremento de las ventas (Díaz & Quintana, 2021, p.12).

Para que el personal se desempeñe de mejor manera sin tener alteraciones en la realización de sus actividades, debe contar con un ambiente laboral idóneo, para que den resultados de una mayor productividad en la institución.

3.4 Importancia de la retención de talento.

Es importante, para la productividad y el éxito de la organización, no solo hacer uso eficiente de los recursos disponibles sino también que el trabajador se sienta conforme y contento con lo que realiza en su accionar diario (Diaz & Quintana, 2021, p.3).

Para que la institución se vea beneficiada se debe mantener al personal adecuado y capacitado el cual ya se desenvuelve en actividades que realiza diariamente y para que exista

este equilibrio se debe velar por el bienestar del trabajador ofreciéndole un puesto de trabajo idóneo a sus capacidades.

Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro (Ramírez, et al., 2019, p.2).

La retención del talento humano es necesario en las instituciones ya que el personal debe ser constantemente capacitado para que sus resultados sean los óptimos y puedan crear estrategias equivalentes con el desarrollo de la institución de esta manera el personal está altamente instruido en las actividades diarias.

Es por esto que es indispensable considerar como prioridad la gestión del talento humano en toda industria como un elemento determinante para la competitividad y productividad empresarial (Diaz & Quintana, 2021, p.7).

Podemos comprender que el talento humano es una parte importante en la institución y que, si se encuentra bien distribuida de acuerdo con el área y a las actividades establecidas, se pueden cumplir con los objetivos institucionales y dejar a un lado a la competencia.

3.5 Generaciones en el mundo laboral.

Comprender el comportamiento de los trabajadores, desde una perspectiva generacional, se ha transformado en un ámbito de interés para el diseño de políticas de gestión (Zavala & Frías, 2018, p.1).

En el mundo laboral existen diferentes generaciones trabajando en un bien común en diferentes instituciones las cuales generan gran expectativa para el desarrollo e implementación de políticas y de nuevas tecnologías que guiarán al desarrollo institucional.

La realidad actual del entorno empresarial muestra que las organizaciones son más productivas cuando el talento humano es tomado en cuenta más allá de la rentabilidad que puede generar para la empresa por su trabajo y no solo un recurso reemplazable (Diaz & Quintana, 2021, p.8).

Para qué una institución puede ser sustentable se debe tener en cuenta el personal que trabaja en la misma, los cuales son de diferentes generaciones y existen brechas en el uso de nuevas tecnologías y la adaptación a las mismas, es obligación de las empresas capacitar a su personal en las diferentes tecnologías que se pueden utilizar y así crear una rentabilidad en su personal y no pensar en reemplazarlo.

En este sentido, la habilidad y motivación de los empleados juega un papel preponderante para el desarrollo de capacidades dinámicas, ya que estas requieren en gran medida la conformación de equipos de trabajo y de un estilo de dirección transformacional (Barrios, et al., 2020, p.7).

Se puede mencionar que el personal laboral debe tener una gran motivación y capacidad de adaptación para el desarrollo junto con las instituciones de tal manera que se vuelven una parte importante y fundamental para el logro de los objetivos institucionales.

3.6 Generación millennial.

La cual comienza a partir de la década de los 80, son personas las cuales interactuaron con los grandes cambios tecnológicos del mundo que ocurrieron en menos de 20 años y ellos lograron adaptarse sin problema (Melchor et al., 2019, p.1).

Esta generación creció y se adaptó con la evolución de tecnologías que fue a pasos agigantados ya que en un tiempo relativamente corto se crearon nuevas tecnologías y esta generación se desarrolló con las más teniendo en cuenta que se volvieron parte fundamental de la sociedad.

En los últimos años, el discurso referente a los jóvenes en el trabajo se ha visto marcado desde la corriente principal, por el uso de un modelo ampliamente difundido, en donde los jóvenes son caracterizados en términos de generación millennial o generación Y (Zavala & Frías, 2018, p.2).

En el ámbito laboral se ha visto marcado que se cataloga a los trabajadores de acuerdo con su generación en este caso llamada generación millennial o generación Y, los cuales nacieron y crecieron con la presencia de nueva tecnología y se adaptaron a la misma y cabe mencionar que esta generación en su mayoría es la parte productiva de la sociedad en estos tiempos.

Los cambios continuos y la evolución de la ciencia y la tecnología influyen de manera considerable en el accionar de las organizaciones y esto requiere que la industria tenga la flexibilidad suficiente para adaptarse de manera eficaz a estos cambios (Diaz & Quintana, 2021, p.3).

Con el paso agigantado de las nuevas tecnologías es necesario que las instituciones implementen capacitaciones a sus trabajadores de acuerdo con las actividades que realizan y

estos puedan ser más productivos, teniendo en cuenta el bienestar de estos para que su trabajo sea satisfactorio y cumplan con las necesidades institucionales requeridas.

Consigno esta generación a desarrollado nuevas economías. Está nueva economía es conocida como la economía del conocimiento y necesita de nuevos profesionales y personas de alto rendimiento o altamente competitivas (Melchor et al., 2019, p.4).

Se puede mencionar que esta generación trajo nuevos campos laborales los cuales se han ido desarrollando de acuerdo con la evolución de la sociedad esta generación al estar tan familiarizada con nuevas tecnologías es adaptable a ellas se puede acotar que esta generación es el vínculo de generaciones anteriores con las actuales.

3.7 Intención de permanencia.

Es importante indicar que el compromiso empresarial de los empleados nace específicamente de la intención de permanencia de los empleados.

La intención social de un trabajador de permanecer dentro de una empresa genera en el mismo la necesidad básica de realizar sus actividades de manera adecuada buscando ser parte de la empresa a la que presta sus servicios de manera activa, esta disposición del ser humano es muy fuerte ya que se da de manera contiene e intencional, es decir una decisión propia.

El compromiso es un tema que ha interesado desde hace más de dos décadas a los directivos y a los estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones (Estrada & Mamani, 2020).

Por lo tanto, se establece que el estudio del compromiso abarca un sin número de investigaciones que tratan de entenderlo, entre las características analizadas se pueden establecer:

Características del trabajo, suelen hacer referencia de manera directa con las actividades que realiza el trabajador y como las percibe (Araujo et al., 2021).

Es decir, como siente su trabajo, pues cuando el mismo se toma como que fuera muy fuerte o exigente y se lo relaciona con el salario obtenido lo que causa es una frustración en el empleado lo cual se convierte en un modo de buscar otro trabajo

Características personales, se fundamentan de manera clara en los principios del trabajador como ser humano lo que hace énfasis a sus actitudes y aptitudes y sus intereses centrales de vida (Araujo et al., 2021).

Enfocan las ambiciones del trabajador y como por alcanzarlas se genera su compromiso laboral como el medio adecuado para poder alcanzar de esta forma.

Experiencia de trabajo, se establece la importancia misma de los conocimientos adquiridos por el trabajador y la empresa en la que presto con anterioridad sus servicios laborales (Almas et al., 2020).

Es claro que cuando el trabajador cambia de trabajo existan comparaciones entre su antiguo trabajo y el nuevo, aquí influye la percepción del mismo identificándolas como positivas o negativas lo cual se relaciona con el deseo de permanencia laboral.

Apoyo recibido, se enfoca fundamental mente en las políticas empresariales y como estas influyen en la generación de un ambiente adecuado para los empleados (Delgado Bello et al., 2022).

Se fundamenta en el trato humano establecido por alta gerencia en beneficio de los y las trabajadora de la empresa enfatizando el desarrollo del personal de manera adecuada y encaminado su compromiso empresarial en la búsqueda del crecimiento de la organización.

Socialización, toma en referencia a la comunicación asertiva que debe existir dentro de la empresa en las diferentes áreas operativas de la misma (Cortés et al., 2023).

Es importante que para alcanzar los objetivos empresariales se establezcan métodos adecuados de comunicación, las estrategias implementadas deben darse a conocer de manera adecuada a los miembros de la empresa, para que ellos comprendan la magnitud de las mismas, es decir que puedan conocer las actividades que la empresa realiza en función de alcanzar beneficios para todos sus miembros y colaboradores.

Esto ayuda a la generación de confianza de los empleados ya que e esta manera las expectativas futuras de los mismos se ven solidas fuertes, teniendo en cuenta que se puede llegar a crecer de manera adecuada dentro de a empresa logrando de esta manera la retención del personal.

Reconocimiento, es parte fundamental del desarrollo personal adecuado el recibir reconocimiento por las actividades realizadas dentro de la organización (Jaime, 2020).

El ser humano está programado para elevar su desempeño en cualquier actividad que realice cuando se le reconoce la labor y las ganas que está invistiendo en el desarrollo de la misma.

Pero el reconocimiento no depende solo de que el trabajo sea valorado, sino que intervienen factores como la formación profesional, el tiempo de trabajo las responsabilidades otorgadas en el trabajo, todo esto cuando es valorado de la manera adecuada desarrollo no

solo un compromiso empresarial, sino que también desarrolla de manera adecuada un amor institucional.

El reconocimiento laboral se ha convertido en un factor necesario dentro de las organizaciones que procuran tener un recurso humano valorado que cumpla con las expectativas y metas tanto del cliente interno como externo. La misma tiene un gran impacto positivo que a falta de esta podría causar que la organización se vea en una situación crítica a falta de un buen personal motivado y que genere un buen clima organizacional (Jiménez, 2024).

El sentirse parte de la empresa y considerarla como un hogar y una fuente de crecimiento personal que ayuda al cumplimiento de metas y objetivos es la manera más grande que tienen las organizaciones para alcanzar la fidelización de sus trabajadores.

3.8 Perfiles comparativos.

Para poder entender algunas de las características fundamentales que permitan comprender la manera adecuada de conservar el personal se definiría los siguiente:

Baby Boomers, la generación Baby Boomers está formada por todas las personas que nacieron entre los años de 1946 y 1964. Reciben el nombre Baby Boomers porque durante este período se incrementaron las tasas de natalidad, Es importante destacar que los Baby Boomers representan un grupo objetivo muy importante para el marketing porque tienen una gran capacidad adquisitiva, por lo que representan un grupo muy significativo de la demanda del mercado (Lissitsa & Laor, 2021).

Generación X, La generación X está formada por todas las personas nacidas entre los años 1965 y 1980, aproximadamente. Es considerada como una generación de transición, puesto que les ha tocado vivir el surgimiento del Internet (Lissitsa & Laor, 2021).

Millennials, Los millenials son aquellas personas nacidas entre 1980-2000. Se les conoce con este nombre porque han crecido con el cambio de milenio. Es decir, han vivido la prosperidad y la crisis, son nativos digitales y ahora representan el 75% de la fuerza laboral mundial (Lissitsa & Laor, 2021).

Hay algo diferente en esta generación que está cambiando la estructura empresarial tradicional. De hecho, muchas empresas, puestas en marcha por los propios millenials, son algunas de las más exitosas a nivel mundial y de las mejor valoradas para trabajar en ellas.

Tabla 1 Cuadro de diferenciación de las generaciones

Baby Boomers	Generación X	Millennials
Son los nacidos entre 1946 y 1964	Son los nacidos entre de 1965 y 1980	Son los nacidos entre 1980-2000.
Son personas apegadas a valores éticos y religioso tradicionalistas.	Es una generación de transición y cambio	Es la generación que más fuerza laboral representa.
Ocupan posiciones levadas en la sociedad	Aspira tener una carrera profesional y un trabajo estable	Se consideran nativos digitales
En su gran mayoría son jubilados con pensiones estables.	Vivieron el surgimiento del internet	Se enfocan en el trabajo por objetivos y más no por jornadas.
Su capacidad adquirida es solvente.	Son una población con capacidad adquisitiva buena	

Nota: Adaptado por el autor de (Lissitsa & Laor, 2021).

3.9 Retención del Talento en Entidades de Economía Popular y Solidaria

Un mayor clima de felicidad en las empresas se ve reflejado en la productividad y en la retención del personal; esto a su vez se traduce en menor rotación, mayor creatividad e incremento de las ventas (Díaz & Quintana, 2021, p.12).

En este sentido, se puede apreciar que el personal es indispensable para la empresa para que la misma pueda obtener resultados positivos sin dejar que la productividad se acorte notablemente, la satisfacción de sus empleados se ve reflejada en el desempeño de las actividades de manera correcta.

En el desempeño laboral, la eficiencia es el principal elemento de la organización a cumplir en cuanto a las posibles necesidades que esta requiere: La consecución de objetivos institucionales, competitividad, personal con alto nivel de motivación y capacitado, etc. (Mori & Bardales, 2020, p.7).

Para que una empresa se mantenga e incremente su productividad debe contar con un personal altamente calificado, pues de esto depende la eficiencia de la empresa para que la misma pueda alcanzar los objetivos planteados y tener una competitividad cada vez mayor.

Se puede decir que la gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias (Ramírez, et al., 2019, p.2).

Para implementar una estructura organizada dentro de la empresa, es necesario contar con el talento humano adecuado para la distribución equitativa y equilibrada de los empleados a las áreas apropiadas para que la empresa tenga mayor rentabilidad ejerciendo las capacidades de los empleados en las actividades diarias.

3.10 Entidades de Economía Popular y Solidaria

La Ley de la Economía Popular y Solidaria y su reglamento favorece la inclusión económica y social de millones de ecuatorianos que fueron excluidos anteriormente de las políticas públicas, actualmente el Ecuador hace visible jurídicamente a estas organizaciones de economía popular y solidaria y se compromete en su fomento, fortalecimiento, promoción y a su desarrollo general (Núñez et al., 2019, p.5).

Las carencias generadas por el mercado capitalista y el sector público han involucrado una nueva serie de actores y demandas sociales donde interactúa la economía social, los colectivos y las políticas públicas (Gómez et al., 2020, p.3).

La disminución de trabajos en entidades públicas ha generado la implementación y creación de nuevos empleos y emprendimientos, para que la población mantenga una economía sustentable creando así nuevas fuentes de trabajo que se irán desarrollando de acuerdo con las necesidades de la población.

El Ecuador cuenta con una ley de economía popular y solidaria favoreciendo de manera directa a una inclusión de varias organizaciones y empresas ayudándolas a fortalecer sus actividades brindándoles los apoyos necesarios para seguir creciendo.

La Ley de Economía Popular y Solidaria (EPS), norma, reconoce, fomenta, fortalece y protege la naturaleza y funcionamiento de las organizaciones diferentes a las formas empresariales del sector privado (Núñez et al., 2019, p.6).

Las organizaciones y diferentes empresas del sector privado cuentan con leyes que los protegen los reconocen y fortalecen en su funcionamiento para que estos no se vean afectados y la economía popular y solidaria pueda mantenerse y crecer, así ampliando los campos laborales para la juventud.

La productividad de las organizaciones está estrechamente relacionada con su capital intelectual, ya que este último puede ser un importante impulsor del rendimiento y la eficiencia de la empresa (Lozada & Carrillo, 2022, p.10).

Para que una empresa sea eficiente es necesario contar con el personal adecuado para que así pueda tener un mayor rendimiento y poder ser una empresa de alta rentabilidad, competitividad, eficacia y calidad para seguir creciendo.

La economía popular y solidaria es la alternativa al mundo y a los problemas estructurales de países en vías de desarrollo, puede disminuir pobreza y actuar a la vez como amigable con el medio ambiente, sin dejar de lado el bienestar común y la equidad (Núñez et al., 2019, p.15).

Para que la población pueda contar con una economía media, una alternativa es la económica popular y solidaria que puede crear nuevos puestos de trabajo incrementando el desarrollo social y cultural por medio de innovaciones.

La economía popular y solidaria, a diferencia de la economía social, aún se mantiene como un concepto con prescripción idealista utilizada por los gobiernos de turno para enfatizar su acercamiento con la sociedad (Gómez et al., 2020, p.11).

La economía popular y solidaria de alguna manera pretende satisfacer las necesidades de la población respaldada por el Gobierno de turno que apoya fomenta e instruye para que esta economía sea sustentable y beneficiosa para los habitantes de la región.

En el Ecuador cada vez se está desarrollando nuevos emprendimientos asociativos, social y ambientalmente responsables, características importantes de las organizaciones de economía popular y solidaria (Núñez et al., 2019, p.15).

Una nueva economía popular que se presenta en el País son los emprendimientos que muchos de ellos los maneja jóvenes de acuerdo con las actividades que se ofrecen a la sociedad, varios de ellos son referentes a las nuevas tecnologías y necesidades que el ser humano requiera ya que estas van cambiando de acuerdo con el desarrollo de la sociedad.

3.11 Factores Clave para la Retención del Talento Millennial

Esta generación es única y diferente a generaciones pasadas porque son desafiantes ante los retos del futuro, son una generación digital, muy bien conectada y con altos valores sociales y éticos (Melchor et al., 2019, p.2).

El talento de los empelados jóvenes es primordial para una empresa en estas épocas de innovación y desarrollo tecnológico, teniendo en cuenta que existen cada vez mayores logros con el uso de nuevas tecnologías, por lo tanto, está presente un mayor requerimiento de talentos que estén a la par de las necesidades de las empresas.

En este sentido, la habilidad y motivación de los empleados juega un papel preponderante para el desarrollo de capacidades dinámicas, ya que requieren en gran medida la conformación de equipos de trabajo y de un estilo de dirección transformacional (Barrios, et al., 2020, p.7).

Para que una empresa pueda desarrollarse y crecer es necesario que el personal con el que cuente este motivado y se mantengan en el trabajo, es necesario el desarrollo de habilidades e innovaciones para que los mismos se sientan en un ambiente tranquilo y cordial para que realicen sus actividades, mejorando la productividad.

La generación Millennials busca innovar pues ya que uno de sus principales cambios que ha enfrentado esta generación ha sido en el campo laboral. Consigo esta generación a desarrollado nuevas economías (Melchor et al., 2019, p.4).

Los jóvenes en el ámbito laboral buscan innovar y emprender ya que son una generación con amplias motivaciones de salir adelante, consiguiendo nuevas economías que son rentables y adecuadas al tiempo de estos.

3.12 Importancia de la Retención del Talento Millennial

Los cambios continuos y la evolución de la ciencia y la tecnología influyen de manera considerable en el accionar de las organizaciones y esto requiere que la industria tenga la flexibilidad suficiente para adaptarse de manera eficaz a estos cambios (Diaz & Quintana, 2021, p.3).

El desarrollo de las nuevas tecnologías y la implementación en las empresas ha ido creando una brecha significativa con el personal que no está capacitado y le es difícil

adaptarse a estas nuevas tecnologías, por ende, es necesario que los empleadores busquen nuevos talentos que estén capacitados en el uso, manejo y mantenimiento de estas nuevas tecnologías que ayudan de gran manera al desarrollo y calidad de las empresas.

El mercado laboral para esta generación se reviste de un mayor grado de exigencia, en capacitación, formación, habilidades y conocimiento, también hay otra comparativa en relación a datos de desempleo y las limitaciones para acceder a un trabajo decente (Melchor et al., 2019, p.6).

El desarrollo e innovación de nuevas tecnologías ejerce una presión en el mercado laboral juvenil, que exige una capacitación constante para desarrollar sus habilidades y mediante estas tener un trabajo digno y proporcionarle un bienestar económico para el empleado.

Tanto para el grupo de la generación millennial como para el de la centennial la creación de nuevos empleos en el país es importante y son conscientes de la situación que afronta el país, así como del valor económico y social que ellos pueden aportar (Solís, 2020, p. 12).

Con el avance tecnológico y la economía que enfrentan los países se han ido creando nuevos empleos generando así un campo laboral para las nuevas generaciones, teniendo en cuenta que estos empleos no cuentan con un régimen estable a futuro.

3.13 Sentido de pertenencia

(León & García, 2014) sostienen que el sentido de permanencia en una organización está estrechamente vinculado a la retención del talento. Según los autores, una fuerte sensación de pertenencia y una identificación con la misión y visión de la empresa son cruciales para que los empleados decidan quedarse en la organización a largo plazo. Esta percepción de valor y conexión promueve una mayor lealtad y disminuye la rotación del personal.

La sensación de pertenencia es clave para la retención del talento, ya que, al identificarse con la misión y visión de la empresa, los empleados se sienten valorados. Esta conexión emocional fomenta lealtad y reduce la rotación, fortaleciendo la estabilidad organizacional.

3.14 Eficiencia productiva

(Guajala, 2022) sostiene que la eficiencia productiva se refiere a la capacidad de una empresa para maximizar la producción utilizando los recursos disponibles de manera óptima. Esto implica optimizar el uso de insumos para obtener el mayor output posible, mejorando así la competitividad.

Optimizar la eficiencia productiva aumenta el rendimiento empresarial y crea un entorno de trabajo más atractivo. Para los millennials, que valoran la eficacia y la buena gestión, esto se traduce en mayor satisfacción y estabilidad laboral. Así, una empresa eficiente no solo mejora su competitividad, sino también retiene mejor al talento millennial.

3.15 Ambiente social

Según (Floril, et al., 2021) mencionan que el ambiente social dentro de una organización es esencial para lograr la satisfacción laboral. Un ambiente que promueve relaciones interpersonales positivas y apoyo mutuo mejora el bienestar de los empleados, lo que fortalece su compromiso y lealtad hacia la empresa, siendo clave para la retención de talento.

En el contexto de las entidades financieras de economía popular y solidaria en Cotopaxi, un ambiente social positivo es esencial para la retención del talento millennial. Este grupo valora un entorno de trabajo que promueva relaciones interpersonales sólidas y un apoyo mutuo. Un ambiente organizacional saludable, donde se sientan comprendidos y respaldados, no solo mejora su satisfacción laboral, sino que también refuerza su compromiso y deseo de permanecer en la organización, reduciendo así la rotación y los costos asociados al reclutamiento y formación de nuevos empleados.

3.16 Núcleo personal

El núcleo personal en el ámbito laboral se refiere a los valores, creencias, habilidades y características que definen a un individuo. Este núcleo influye en cómo el empleado interactúa con su entorno y sus compañeros, afectando su rendimiento y adaptación en la organización. Mantener un núcleo personal alineado con los objetivos de la empresa es clave para el desarrollo profesional y para un ambiente de trabajo positivo. La alineación entre el núcleo personal y la cultura organizacional optimiza el rendimiento y el bienestar en el trabajo. (Alcaide Garcia, 2023)

La alineación entre el núcleo personal y la cultura organizacional es esencial para retener talento millennial en entidades financieras. Esta congruencia optimiza el rendimiento y satisfacción laboral, fomentando un ambiente positivo y facilitando el desarrollo profesional, crucial para la retención del talento.

4 METODOLOGÍA

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo fue necesario la aplicación de estrategias y métodos basados en procesos investigativos ya existentes y que han sido utilizados de manera confiable en este tipo de trabajos, más nuestras investigaciones en la organización de estudio.

La metodología empleada combina estrategias y métodos probados y garantiza un enfoque riguroso y confiable para abordar la retención del talento millennial en entidades financieras, asegurando resultados válidos y relevantes.

4.1 Método

El método utilizado fue cuantitativo, este método se fundamenta directamente en la cuantificación de datos los cuales son analizados para poder obtener información que indican porcentajes y tendencias que permiten entender el comportamiento del grupo de investigación (Hernández et al., 2010). Dentro del desarrollo del trabajo investigativo se aplicaron

encuestas, las mismas que luego de ser tabuladas fueron analizadas mediante paquetes estadísticos informáticos en donde los resultados permitieron entender de manera clara las características fundamentales que predominan en el grupo analizado.

El método cuantitativo, al cuantificar y analizar datos mediante encuestas y software estadístico, proporciona una comprensión clara de las características y tendencias del talento millennial, facilitando la formulación de estrategias efectivas para su retención.

4.2 Diseño

El diseño investigativo corresponde al No experimental, la cual podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural (Hernández et al., 2010).

El diseño no experimental se define como la investigación en la que no se manipulan deliberadamente las variables, sino que se observan los fenómenos en su entorno natural sin alterar las variables independientes para analizar su impacto en la otra variable

La población analizada no ha sido manipulada de ninguna manera y los individuos han contestado las encuestas en base a su percepción y su correcto raciocinio.

4.3 Tipo de diseño

El diseño de corte transversal se clasifica como un estudio observacional de base individual que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico (Rodríguez & Mendivelso, 2018). Se utiliza en la investigación pues establece un tiempo específico y un momento determinado por el cual está pasando la organización.

El diseño no experimental permite observar fenómenos tal como ocurren naturalmente, sin manipular variables. Esto asegura que los datos obtenidos reflejen genuinamente las percepciones del talento millennial, proporcionando una visión auténtica para desarrollar estrategias de retención efectivas.

4.4 Estudio

El estudio descriptivo se aplicó gracias a la necesidad de escribir de manera real el problema y analizarlo de manera minuciosa para de esta manera poder determinar posibles soluciones que ayuden a eliminar o disminuir el mismo.

El estudio descriptivo permitió analizar detalladamente el problema de retención del talento millennial, proporcionando una visión precisa de su situación actual. Esto facilita la identificación de soluciones efectivas para abordar y mitigar el problema de manera adecuada.

4.5 Técnica de campo

Las técnicas de recolección de datos son mecanismos e instrumentos que se utilizan para reunir y medir información de forma organizada y con un objetivo específico.

Usualmente se usan en investigación científica y empresarial, estadística y marketing (Carol, sf). En este caso la encuesta es la técnica que ayudara con la recolección de datos.

4.6 Instrumento.

El instrumento de recolección de datos deber reunir dos requisitos: confiabilidad y validez. La confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto y objeto produce resultados iguales y la validez se refiere al grado en que el instrumento mide lo que pretende medir. (Arias, 2012).

Para el presente estudio, se utilizó un cuestionario diseñado por (Gómez & Manuel, 2019) , que incluye secciones detalladas para evaluar diversos factores que influyen en la retención del talento millennial. Este cuestionario se compone de varias secciones clave: datos sociodemográficos (12 ítems), datos personales (9 ítems), datos de la empresa (3 ítems), y una evaluación del conocimiento y habilidades (22 ítems). Además, contiene bloques temáticos que abordan la eficiencia productiva (6 ítems), el núcleo personal (6 ítems), el ambiente social (5 ítems) y la pertenencia (5 ítems). Cada bloque aborda aspectos específicos como objetivos laborales, desarrollo profesional, relaciones interpersonales y compromiso con la organización.

Este cuestionario ha sido previamente utilizado en la investigación de (Flores, 2022) que arrojó un Alfa de Cronbach de 0,94, lo que indica una alta fiabilidad interna del instrumento. La elevada consistencia interna justifica su uso en el presente estudio, asegurando la validez y confiabilidad de los datos recolectados para evaluar los factores que influyen en la retención del talento millennial en las entidades financieras de economía popular y solidaria de Cotopaxi.

Figura 2 Caculo de fiabilidad

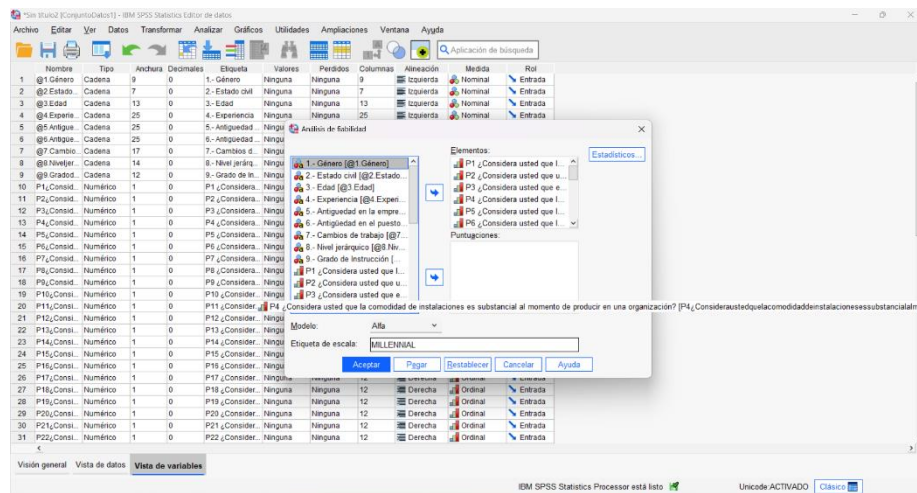


Tabla 2 Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,981	,981	22

El Alfa de Cronbach es una medida estadística utilizada para evaluar la consistencia interna de un conjunto de ítems en un cuestionario, indicando cuán coherentes son las

respuestas entre sí. En este contexto, un Alfa de Cronbach de 0,981 demuestra una alta consistencia interna en la evaluación de factores relacionados con la retención del talento millennial en entidades financieras de economía popular y solidaria en Cotopaxi. Este resultado sugiere que las variables empleadas para medir las percepciones y expectativas de los millennials son altamente coherentes y fiables, asegurando que los datos obtenidos reflejan con precisión las dinámicas de retención en los segmentos estudiados.

En la ilustración 2 y tabla 2 se corrobora la fiabilidad de la herramienta aplicada a los trabajadores de las entidades financieras de economía popular y solidaria de la provincia de Cotopaxi, segmentos 1 y 2, obteniendo puntajes superiores a 0.70, el umbral mínimo para el coeficiente alfa de Cronbach. Esto reafirma la confiabilidad de la herramienta y de los resultados obtenidos.

Tabla 3 Baremo en escala de Likert/

Escala de Likert	Mínimo	Máximo
	1	5
Nro de ítems	22	
Nro de niveles	3	
Baremo para tres niveles		
	Mínimo	Máximo
Bajo	22	51
Medio	52	81
Alto	82	110

La escala de baremación basada en la escala de Likert se organiza de la siguiente manera:

La escala de Likert utilizada en esta evaluación va de 1 a 5, donde 1 representa el menor acuerdo o frecuencia y 5 el mayor acuerdo o frecuencia. En total, el cuestionario consta de 22 ítems, cada uno de los cuales se califica en la escala mencionada.

Para la interpretación de las puntuaciones obtenidas en este cuestionario, se han definido tres niveles: bajo, medio y alto. Estos niveles permiten categorizar las respuestas en función de las puntuaciones totales. El baremo específico para estos niveles es el siguiente:

Nivel bajo: Las puntuaciones que oscilan entre 22 y 51 se consideran bajas. Esto indica un menor grado de acuerdo o frecuencia en los ítems evaluados. En el contexto de la retención del talento millennial en las entidades financieras de economía popular y solidaria en Cotopaxi, una puntuación baja podría sugerir una baja retención del talento, con problemas en la satisfacción laboral, oportunidades de desarrollo, o alineación con los valores de la entidad.

Nivel medio: Las puntuaciones comprendidas entre 52 y 81 se clasifican como medias. Esto sugiere un nivel moderado de acuerdo o frecuencia en las respuestas. En el contexto de tu estudio, una puntuación media podría indicar una retención del talento millennial que es adecuada, pero con áreas de mejora, posiblemente relacionadas con incentivos, comunicación interna, o ambiente laboral.

Nivel alto: Las puntuaciones que van de 82 a 110 se consideran altas, reflejando un mayor grado de acuerdo o frecuencia en los ítems del cuestionario. En el contexto de la retención del talento millennial en las entidades financieras de economía popular y solidaria en Cotopaxi, una puntuación alta podría indicar una alta retención del talento, con los millennials sintiéndose valorados, comprometidos y satisfechos con sus roles dentro de la entidad.

Tabla 4 Detalles de población y muestra, instrumento de recolección de datos, procedimiento, técnico de estadística

Población y muestra	Instrumento de recolección de datos	Técnica Estadística	Procedimiento	Procesamiento
Se trabajó con una población que integra el valor total de los trabajadores que pertenecen a todas las empresas en estudio, "Coop Andina", "Coop Sumak Kawsay" y "Coop CACPECO". Los trabajadores nacidos entre 1980 y 2000, conocidos como millennials, suman un total de 133 talentos dentro de estas organizaciones.	Cuestionario	Encuestas	La encuesta se realizó en el mes de junio y julio. La recolección de datos se ejecutó mediante el Google Forms y Microsoft Forms a través de Gmail y Hotmail	Para el análisis de los datos se empleó la versión 29.0 del Software SPSS, permitiendo la visualización de los resultados conforme a los objetivos establecidos en la investigación.

Nota: *Adaptado de (Flores, 2022)*

5 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tabla 5 Análisis y discusión de los resultados

Datos demográficos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Género	Femenino	76	57,1	57,1	57,1
	Masculino	57	42,9	42,9	100
	Total	133	100	100	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Estado civil	Casado	46	34,6	34,6	34,6
	Otro	13	9,8	9,8	44,4
	Soltero	74	55,6	55,6	100
	Total	133	100	100	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Edad	25 a 30 años	63	47,4	47,4	47,4
	31 a 35 años	45	33,8	33,8	81,2
	35 a 38 años	25	18,8	18,8	100
	Total	133	100	100	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Experiencia	Entre 6 y 10 años	34	25,6	25,6	25,6
	Mayor o igual de 11 años	26	19,5	19,5	45,1
	Menor o igual de 5 años	73	54,9	54,9	100
	Total	133	100	100	

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Antigüedad en la empresa	Entre 6 y 10 años	23	17,3	17,3	17,3
	Mayor o igual de 11 años	17	12,8	12,8	30,1
	Menor o igual de 5 años	93	69,9	69,9	100
	Total	133	100	100	

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Antigüedad en el puesto	Entre 6 y 10 años	22	16,5	16,5	16,5
	Mayor o igual de 11 años	6	4,5	4,5	21,1
	Menor o igual de 5 años	105	78,9	78,9	100
	Total	133	100	100	

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cambios de trabajo	1 o 2 cambios	43	32,3	32,3	78,9
	1 o 2 cambios	62	46,6	46,6	46,6
	De 3 a 5 cambios	25	18,8	18,8	97,7
	Más de 5 cambios	3	2,3	2,3	100
	Total	133	100	100	

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel jerárquico	Administrativo	67	50,4	50,4	50,4
	Gerente	1	0,8	0,8	51,1

	Operativo	65	48,9	48,9	100
	Total	133	100	100	
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Grado de	Posgrado	29	21,8	21,8	21,8
Instrucción	Preparatoria	6	4,5	4,5	26,3
	Profesional	98	73,7	73,7	100
	Total	133	100	100	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: En el análisis demográfico de los empleados en las entidades financieras de economía popular y solidaria en la provincia de Cotopaxi, emergen datos significativos que perfilan a una fuerza laboral diversa y dinámica. Predomina una notable participación femenina, con un 57.1% de las encuestadas siendo mujeres, lo que no solo refleja la composición del sector sino también su compromiso con la inclusión de género en las posiciones laborales.

La estructura demográfica revela que la mayoría de los encuestados son solteros (55.6%), un indicador de una población laboral joven y potencialmente más flexible tanto en términos personales como profesionales. Este dato es consistente con la distribución etaria, donde el grupo predominante es el de 25 a 30 años (47.4%), seguido por el de 31 a 35 años (33.8%). Este perfil etario subraya la prevalencia de millennials, una generación conocida por sus expectativas y valores distintivos en el entorno laboral.

En cuanto a la experiencia laboral, se observa que el 54.9% de los encuestados cuenta con cinco años o menos en el sector, lo que subraya la presencia de una fuerza laboral en sus primeras etapas profesionales. Esta juventud en la trayectoria profesional también se refleja en la antigüedad dentro de la empresa y en el puesto actual, donde un 69.9% lleva cinco años o menos en la organización y un 78.9% en su puesto actual. Estos datos sugieren una rotación interna moderada y una adaptabilidad inherente a los empleados jóvenes.

Los cambios de empleo reflejan una estabilidad laboral moderada, con un 46.6% de los encuestados habiendo cambiado de trabajo una o dos veces, lo que puede indicar un equilibrio entre la búsqueda de nuevas oportunidades y la consolidación en el puesto actual.

El perfil educativo de los empleados es notablemente alto, con un 73.7% poseyendo un título profesional y un 21.8% con estudios de posgrado. Este elevado nivel de instrucción resalta la calidad y calificación de la fuerza laboral en estas entidades financieras, configurando un panorama en el que las estrategias de retención deben ser cuidadosamente diseñadas para alinear los intereses y expectativas de esta población altamente calificada y en constante evolución.

5.1 Dimensión eficiencia productiva

Tabla 6 Prestaciones y beneficios atractivos

¿Considera usted que las prestaciones y los beneficios atractivos es importante al momento de tomar la decisión de seguir en una organización?					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	1	12	9	9	9
	2	2	1,5	1,5	10,5
	3	17	12,8	12,8	23,3
	4	38	28,6	28,6	51,9
	5	64	48,1	48,1	100
Total	133	100	100		

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al analizar la importancia de las prestaciones y beneficios atractivos en la decisión de continuar en una organización, los datos proporcionan una perspectiva clara y contundente. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 64 respuestas que representan el 48,1% del total de encuestados, indicando que casi la mitad de ellos

consideran estos beneficios como un factor crucial. Le sigue la opción 4, con 38 respuestas, lo que equivale al 28,6% de los participantes, reafirmando aún más la relevancia de las prestaciones.

Observando los porcentajes válidos y acumulados, se evidencia una tendencia clara: un 76,7% de los encuestados valora altamente los beneficios al tomar la decisión de seguir en una organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 23,3%, demostrando que una minoría no considera estos beneficios como determinantes. En conclusión, las prestaciones y beneficios atractivos son un factor clave para la retención del talento millennial en las entidades financieras de economía popular y solidaria en la provincia de Cotopaxi. Dado que más de tres cuartas partes de los encuestados valoran significativamente estos aspectos, es esencial que las organizaciones inviertan en ofrecer paquetes de beneficios competitivos para mantener y atraer a este valioso segmento de empleados.

Tabla 7 Trabajo desafiante

¿Considera usted que un trabajo desafiante es importante para tener intención de permanecer en la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	7,5	7,5	7,5
	2	7	5,3	5,3	12,8
	3	31	23,3	23,3	36,1
	4	51	38,3	38,3	74,4
	5	34	25,6	25,6	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al evaluar la importancia de un trabajo desafiante en la intención de los empleados de permanecer en la empresa, los datos reflejan una distribución significativa. La opción con mayor frecuencia es la 4, con 51 respuestas que representan el 38,3% del total de encuestados, lo que indica que una gran parte de los empleados considera

que un trabajo desafiante es importante. La opción 3 sigue con 31 respuestas, equivalentes al 23,3% de los encuestados, y la opción 5 con 34 respuestas, representando el 25,6%.

Los porcentajes válidos y acumulados nos permiten observar una tendencia clara: un 87,2% de los encuestados valora de manera significativa un trabajo desafiante (opciones 3, 4 y 5) al considerar su intención de permanecer en la empresa. El porcentaje acumulado hasta la opción 3 es del 36,1%, lo que indica que una parte considerable de los empleados ya otorga importancia a este factor antes de llegar a las opciones más altas.

Los datos muestran que un trabajo desafiante es un factor clave para la retención de los empleados en la empresa. Con un 87,2% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es fundamental que las organizaciones se esfuercen por ofrecer roles y tareas que presenten retos y oportunidades de crecimiento profesional. Esto no solo fomentará la satisfacción laboral, sino que también contribuirá significativamente a la retención del talento dentro de la empresa.

Tabla 8 Horario flexible

¿Considera usted que el horario flexible es importante a la hora de elaborar en una compañía?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	8	6,0	6,0	6,0
	2	5	3,8	3,8	9,8
	3	27	20,3	20,3	30,1
	4	38	28,6	28,6	58,6
	5	55	41,4	41,4	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al analizar la importancia del horario flexible para los empleados al considerar trabajar en una compañía, los datos revelan una tendencia clara. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 55 respuestas que representan el 41,4% del total de

encuestados, indicando que una significativa proporción de empleados valora altamente la flexibilidad horaria. La opción 4 le sigue con 38 respuestas, equivalentes al 28,6%, reforzando la importancia de este factor.

Los porcentajes válidos y acumulados reflejan que un 90,3% de los encuestados consideran el horario flexible como un aspecto importante (opciones 3, 4 y 5) a la hora de trabajar en una compañía. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 30,1%, lo que significa que casi un tercio de los empleados ya otorgan importancia a la flexibilidad horaria antes de llegar a las opciones más altas.

Los datos muestran que el horario flexible es un factor crucial para la mayoría de los empleados a la hora de elegir trabajar en una compañía. Con un 90,3% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es fundamental que las organizaciones consideren implementar políticas de horarios flexibles para atraer y retener talento. Esta medida no solo mejorará la satisfacción y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, sino que también contribuirá significativamente a la competitividad y atractivo de la empresa en el mercado laboral.

Tabla 9 Comodidad de instalaciones

¿Considera usted que la comodidad de instalaciones es substancial al momento de producir en una organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	8	6,0	6,0	6,0
	2	7	5,3	5,3	11,3
	3	12	9,0	9,0	20,3
	4	28	21,1	21,1	41,4
	5	78	58,6	58,6	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al evaluar la importancia de la comodidad de las instalaciones para la productividad en una organización, los datos indican una clara

preferencia de los empleados hacia entornos laborales cómodos. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 78 respuestas que representan el 58,6% del total de encuestados, destacando que una gran mayoría considera la comodidad de las instalaciones como un factor fundamental. La opción 4 sigue con 28 respuestas, equivalentes al 21,1%, lo que refuerza aún más la importancia de este aspecto.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 88,7% de los encuestados consideran la comodidad de las instalaciones como un aspecto sustancial (opciones 3, 4 y 5) para la productividad en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 20,3%, lo que sugiere que una minoría no ve este factor como determinante, aunque sigue siendo relevante.

Los datos reflejan que la comodidad de las instalaciones es un factor crítico para la mayoría de los empleados al considerar su productividad en la organización. Con un 88,7% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es esencial que las organizaciones inviertan en crear espacios de trabajo cómodos y bien equipados. Esto no solo mejorará la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también tendrá un impacto significativo en su productividad y, por ende, en el éxito general de la empresa.

Tabla 10 Salarios competitivos

¿Considera usted que los salarios competitivos en el mercado es la mejor manera de retener al talento humano?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	12	9,0	9,0	9,0
	2	5	3,8	3,8	12,8
	3	19	14,3	14,3	27,1
	4	20	15,0	15,0	42,1
	5	77	57,9	57,9	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al evaluar la importancia de los salarios competitivos en el mercado como una estrategia para retener al talento humano, los datos muestran una clara preferencia hacia la valoración positiva de este factor. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 77 respuestas que representan el 57,9% del total de encuestados, indicando que más de la mitad de los empleados consideran los salarios competitivos como la mejor manera de retener el talento. La opción 4 le sigue con 20 respuestas, equivalentes al 15,0%, reforzando la relevancia de salarios competitivos.

Los porcentajes válidos y acumulados reflejan que un 87,2% de los encuestados consideran los salarios competitivos como un aspecto importante (opciones 3, 4 y 5) para la retención del talento en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 27,1%, lo que indica que una minoría significativa no considera este factor como crucial, aunque sigue siendo relevante.

Los datos muestran que los salarios competitivos son un factor crítico para la mayoría de los empleados en cuanto a la retención del talento en la organización. Con un 87,2% de los encuestados valorando positivamente este aspecto, es esencial que las organizaciones ofrezcan salarios competitivos para atraer y mantener a los mejores empleados. Esta estrategia no solo mejorará la satisfacción y la lealtad de los empleados, sino que también contribuirá al éxito general y la competitividad de la empresa en el mercado.

Tabla 11 Herramientas tecnológicas

¿Considera usted que las herramientas tecnológicas son de suma relevancia al momento de producir en una compañía?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	12	9,0	9,0
	2	3	2,3	11,3
	3	8	6,0	17,3
	4	24	18,0	35,3
	5	86	64,7	100,0
Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al evaluar la relevancia de las herramientas tecnológicas para la producción en una compañía, los datos muestran una clara tendencia hacia la valoración positiva de este factor. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 86 respuestas que representan el 64,7% del total de encuestados, indicando que una amplia mayoría considera las herramientas tecnológicas como de suma relevancia. La opción 4 le sigue con 24 respuestas, equivalentes al 18,0%, reforzando la importancia de la tecnología en el entorno laboral.

Los porcentajes válidos y acumulados reflejan que un 88,7% de los encuestados consideran las herramientas tecnológicas como un aspecto crucial (opciones 3, 4 y 5) para la producción en la compañía. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 17,3%, lo que sugiere que una minoría no ve este factor como determinante, aunque sigue siendo relevante.

Los datos muestran que las herramientas tecnológicas son un factor esencial para la mayoría de los empleados en cuanto a su capacidad de producir eficientemente en la compañía. Con un 88,7% de los encuestados valorando positivamente este aspecto, es fundamental que las organizaciones inviertan en tecnologías modernas y eficientes. Esta inversión no solo mejorará la productividad y la eficiencia de los empleados, sino que también contribuirá significativamente al éxito y la competitividad de la empresa en el mercado.

5.2 Dimensión núcleo personal

Tabla 12 Oportunidad de crecimiento

¿Considera usted que las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa son importantes para su permanencia?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	9	6,8	6,8	6,8
	2	4	3,0	3,0	9,8
	3	12	9,0	9,0	18,8

4	22	16,5	16,5	35,3
5	86	64,7	64,7	100,0
Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al considerar la relevancia de las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa para la permanencia de los empleados, los datos reflejan una clara preferencia hacia la valoración positiva de este factor. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 86 respuestas que representan el 64,7% del total de encuestados, indicando que una gran mayoría ve las oportunidades de crecimiento como esenciales para su decisión de permanecer en la empresa. La opción 4 sigue con 22 respuestas, equivalentes al 16,5%, fortaleciendo la importancia de este aspecto.

Los porcentajes válidos y acumulados revelan que un 81,2% de los encuestados consideran las oportunidades de crecimiento como un aspecto importante (opciones 3, 4 y 5) para su permanencia en la empresa. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 18,8%, mostrando que una parte menor considera este factor relevante, aunque sigue siendo significativo.

Los datos demuestran que las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa son cruciales para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de mantenerse en la organización. Con un 81,2% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es vital que las empresas ofrezcan claras perspectivas de desarrollo profesional para retener a su talento. Esta estrategia no solo aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también contribuirá al éxito y la estabilidad a largo plazo de la empresa.

Tabla 13 Desarrollo de habilidades

¿Considera usted que el Desarrollo de habilidades permite al trabajador tener intención de permanencia con la empresa?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	7,5	7,5

2	3	2,3	2,3	9,8
3	15	11,3	11,3	21,1
4	28	21,1	21,1	42,1
5	77	57,9	57,9	100,0
Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al evaluar la influencia del desarrollo de habilidades en la intención de permanencia de los empleados en la empresa, los datos muestran una tendencia clara hacia la valoración positiva de este aspecto. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 77 respuestas que representan el 57,9% del total de encuestados, indicando que más de la mitad de los empleados consideran el desarrollo de habilidades como un factor crucial para su permanencia en la empresa. La opción 4 sigue con 28 respuestas, equivalentes al 21,1%, reforzando la importancia de este aspecto.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 79% de los encuestados valoran positivamente el desarrollo de habilidades (opciones 3, 4 y 5) en relación con su intención de mantenerse en la empresa. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 21,1%, sugiriendo que una minoría no considera este factor como determinante, aunque sigue siendo relevante.

Los datos revelan que el desarrollo de habilidades es un factor importante para la mayoría de los empleados en cuanto a su intención de permanecer en la empresa. Con un 79% de los encuestados valorando positivamente este aspecto, es fundamental que las organizaciones ofrezcan oportunidades continuas para el desarrollo profesional. Esta inversión no solo aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también contribuirá al crecimiento y éxito continuo de la empresa.

Tabla 14 línea de carrera

¿Considera usted que el poder hacer línea de carrera dentro de la organización es importante para su permanencia en la misma?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	9	6,8	6,8	6,8
	2	3	2,3	2,3	9,0
	3	21	15,8	15,8	24,8
	4	33	24,8	24,8	49,6
	5	67	50,4	50,4	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al considerar la relevancia de poder hacer línea de carrera dentro de la organización para la permanencia de los empleados, los datos muestran una clara preferencia hacia la valoración positiva de este aspecto. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 67 respuestas que representan el 50,4% del total de encuestados, indicando que más de la mitad de los empleados consideran la posibilidad de una línea de carrera como un factor crucial para su decisión de permanecer en la empresa. La opción 4 sigue con 33 respuestas, equivalentes al 24,8%, lo que refuerza aún más la importancia de este aspecto.

Los porcentajes válidos y acumulados reflejan que un 75,6% de los encuestados consideran la posibilidad de hacer línea de carrera como un aspecto importante (opciones 3, 4 y 5) para su permanencia en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 24,8%, mostrando que una minoría significativa no considera este factor como crucial, aunque sigue siendo relevante.

Los datos muestran que la posibilidad de hacer línea de carrera dentro de la organización es un factor clave para la mayoría de los empleados en cuanto a su permanencia. Con un 75,6% de los encuestados valorando positivamente este aspecto, es esencial que las empresas ofrezcan claras oportunidades de desarrollo y avance profesional. Esta estrategia no solo aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también contribuirá al éxito y a la estabilidad a largo plazo de la empresa.

Tabla 15 Reconocimiento laboral

¿Considera usted que el reconocimiento es importante para seguir en una organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	8,3	8,3	8,3
	2	2	1,5	1,5	9,8
	3	13	9,8	9,8	19,5
	4	25	18,8	18,8	38,3
	5	82	61,7	61,7	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al analizar la importancia del reconocimiento para la permanencia en una organización, los datos muestran una tendencia clara hacia la valoración positiva de este aspecto. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 82 respuestas que representan el 61,7% del total de encuestados, indicando que una mayoría significativa considera el reconocimiento como un factor crucial para su decisión de permanecer en la empresa. La opción 4 sigue con 25 respuestas, equivalentes al 18,8%, lo que refuerza aún más la relevancia del reconocimiento.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 79,5% de los encuestados valoran el reconocimiento de manera positiva (opciones 3, 4 y 5) en relación con su permanencia en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 19,5%, sugiriendo que una minoría no ve el reconocimiento como un factor crucial, aunque sigue siendo relevante.

En conclusión, los datos revelan que el reconocimiento es un factor importante para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la organización. Con un 79,5% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es fundamental que las empresas implementen sistemas efectivos de reconocimiento para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esta estrategia no solo fortalecerá la lealtad del personal, sino que también contribuirá al éxito y al ambiente positivo dentro de la empresa.

Tabla 16 Estabilidad profesional

¿Considera usted que la estabilidad profesional es substancial para continuar en una organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	13	9,8	9,8	9,8
	3	15	11,3	11,3	21,1
	4	27	20,3	20,3	41,4
	5	78	58,6	58,6	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al considerar la importancia de la estabilidad profesional para la decisión de continuar en una organización, los datos muestran una tendencia clara hacia la valoración positiva de este aspecto. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 78 respuestas que representan el 58,6% del total de encuestados, indicando que una gran mayoría considera la estabilidad profesional como un factor crucial para su permanencia en la empresa. La opción 4 sigue con 27 respuestas, equivalentes al 20,3%, lo que refuerza la importancia de la estabilidad.

Los porcentajes válidos y acumulados reflejan que un 79,9% de los encuestados valoran la estabilidad profesional como un aspecto significativo (opciones 4 y 5) para su permanencia en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 21,1%, sugiriendo que una minoría considera este factor menos relevante, aunque sigue siendo importante.

Los datos revelan que la estabilidad profesional es un factor fundamental para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la organización. Con un 79,9% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es esencial que las empresas se enfoquen en ofrecer un entorno laboral estable para fomentar la lealtad y el compromiso de su personal. Esta estrategia no solo aumentará la satisfacción de los empleados, sino que también contribuirá al éxito y la estabilidad a largo plazo de la empresa.

Tabla 17 Actividades personales y profesionales

¿Considera usted que el balance en las actividades personales y profesionales es relevante al momento de tomar la decisión de permanecer en la compañía?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	7,5	7,5	7,5
	2	2	1,5	1,5	9,0
	3	16	12,0	12,0	21,1
	4	32	24,1	24,1	45,1
	5	73	54,9	54,9	100,0
Total		133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al evaluar la relevancia del balance entre actividades personales y profesionales para la decisión de permanecer en una compañía, los datos muestran una clara tendencia hacia la valoración positiva de este aspecto. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 73 respuestas que representan el 54,9% del total de encuestados, indicando que más de la mitad de los empleados consideran este balance como un factor crucial para su permanencia en la empresa. La opción 4 sigue con 32 respuestas, equivalentes al 24,1%, reforzando la importancia de mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal.

Los porcentajes válidos y acumulados reflejan que un 79% de los encuestados valoran positivamente el balance entre actividades personales y profesionales (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de quedarse en la compañía. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 21,1%, lo que sugiere que una parte menor no considera este factor como determinante, aunque sigue siendo relevante.

Los datos demuestran que el balance entre actividades personales y profesionales es un factor esencial para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la compañía. Con un 79% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es fundamental que las empresas promuevan políticas y prácticas que favorezcan un equilibrio

saludable. Esta medida no solo aumentará la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también contribuirá al éxito y la retención del talento a largo plazo.

5.3 Dimensión Ambiente social

Tabla 18 Trato con los jefes

¿Considera usted que el trato con los jefes es importante en la decisión de permanecer en una organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	10	7,5	7,5	7,5
	2	5	3,8	3,8	11,3
	3	15	11,3	11,3	22,6
	4	23	17,3	17,3	39,8
	5	80	60,2	60,2	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al evaluar la importancia del trato con los jefes para la decisión de permanecer en una organización, los datos indican una fuerte valoración positiva de este aspecto. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 80 respuestas que representan el 60,2% del total de encuestados, lo que sugiere que una mayoría significativa considera el trato con los jefes como un factor crucial para su permanencia en la empresa. La opción 4 sigue con 23 respuestas, equivalentes al 17,3%, lo que refuerza aún más la relevancia de una buena relación con la supervisión.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 77,5% de los encuestados valoran positivamente el trato con los jefes (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de quedarse en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 22,6%, indicando que una minoría menor no ve este factor como tan determinante, aunque sigue siendo relevante.

Los datos revelan que el trato con los jefes es un factor clave para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la organización. Con un 77,5% de los encuestados valorando positivamente este aspecto, es esencial que las empresas se enfoquen en fomentar relaciones laborales positivas y de apoyo con la supervisión. Esta estrategia no solo aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también contribuirá a una atmósfera laboral más productiva y estable.

Tabla 19 Ambiente de trabajo

¿Considera usted que el ambiente de trabajo con los compañeros de la misma es importante en la decisión de permanecer en una empresa?					
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	1	8	6,0	6,0	6,0
	2	7	5,3	5,3	11,3
	3	18	13,5	13,5	24,8
	4	32	24,1	24,1	48,9
	5	68	51,1	51,1	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al considerar la relevancia del ambiente de trabajo con los compañeros para la decisión de permanecer en una empresa, los datos reflejan una clara inclinación hacia la valoración positiva de este aspecto. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 68 respuestas que representan el 51,1% del total de encuestados, indicando que más de la mitad de los empleados consideran el ambiente de trabajo con los compañeros como un factor crucial para su permanencia en la empresa. La opción 4 sigue con 32 respuestas, equivalentes al 24,1%, lo que refuerza la importancia de tener un buen entorno laboral con los colegas.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 75,2% de los encuestados valoran positivamente el ambiente de trabajo con los compañeros (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de permanecer en la empresa. Hasta la opción 3, el porcentaje

acumulado es del 24,8%, sugiriendo que una minoría considera este factor menos determinante, aunque sigue siendo relevante.

Los datos revelan que el ambiente de trabajo con los compañeros es un factor significativo para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la empresa. Con un 75,2% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es esencial que las empresas fomenten un entorno laboral colaborativo y positivo entre colegas. Esta medida no solo mejorará la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también contribuirá a la creación de un ambiente laboral más armonioso y productivo.

Tabla 20 Compañero de trabajo

¿Considera usted que contar con compañeros de trabajo en una adversidad es de suma importancia al momento de decidir permanecer en una compañía?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	9	6,8	6,8	6,8
	2	6	4,5	4,5	11,3
	3	26	19,5	19,5	30,8
	4	41	30,8	30,8	61,7
	5	51	38,3	38,3	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al analizar la importancia de contar con compañeros de trabajo en situaciones adversas para la decisión de permanecer en una compañía, los datos muestran una fuerte tendencia hacia la valoración positiva de este aspecto. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 51 respuestas que representan el 38,3% del total de encuestados, lo que indica que una porción significativa de empleados considera esencial tener el apoyo de colegas durante momentos difíciles. La opción 4 sigue con 41 respuestas, equivalentes al 30,8%, reforzando la importancia de este apoyo.

Los porcentajes válidos y acumulados revelan que un 69,1% de los encuestados valoran positivamente la presencia de compañeros de trabajo en situaciones adversas

(opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de permanecer en la compañía. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 30,8%, indicando que una minoría menor considera este factor menos relevante, aunque sigue siendo significativo.

En conclusión, los datos demuestran que contar con el apoyo de compañeros de trabajo en momentos adversos es un factor crucial para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la compañía. Con un 69,1% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es fundamental que las empresas promuevan una cultura de apoyo y solidaridad entre los colegas. Esta estrategia no solo aumentará la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también contribuirá a una atmósfera laboral más resiliente y colaborativa.

Tabla 21 Trabajo en equipo

¿Considera usted que el trabajo en equipo tiene que ver con la decisión de persistir en una organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	6	4,5	4,5	4,5
	2	5	3,8	3,8	8,3
	3	21	15,8	15,8	24,1
	4	36	27,1	27,1	51,1
	5	65	48,9	48,9	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al evaluar la influencia del trabajo en equipo en la decisión de persistir en una organización, los datos muestran una clara tendencia hacia la valoración positiva de este aspecto. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 65 respuestas que representan el 48,9% del total de encuestados, indicando que casi la mitad de los empleados consideran el trabajo en equipo como un factor crucial para su permanencia en la empresa. La opción 4 sigue con 36 respuestas, equivalentes al 27,1%, lo que refuerza la importancia del trabajo en equipo.

Los porcentajes válidos y acumulados reflejan que un 76% de los encuestados valoran positivamente el trabajo en equipo (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de mantenerse en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 24,1%, sugiriendo que una menor proporción considera este factor menos determinante, aunque sigue siendo relevante.

Los datos muestran que el trabajo en equipo es un factor significativo para la mayoría de los empleados en su decisión de permanecer en la organización. Con un 76% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es esencial que las empresas fomenten una cultura de colaboración y trabajo en equipo. Esta estrategia no solo mejorará la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también contribuirá a una mayor cohesión y eficiencia en el entorno laboral.

Tabla 22 *Redes sociales*

¿Considera usted que las redes sociales de contacto son importantes al momento de decidir permanecer en una compañía?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	11	8,3	8,3	8,3
	2	10	7,5	7,5	15,8
	3	49	36,8	36,8	52,6
	4	32	24,1	24,1	76,7
	5	31	23,3	23,3	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al considerar la relevancia de las redes sociales de contacto para la decisión de permanecer en una compañía, los datos revelan una evaluación variada, aunque predominantemente positiva. La opción con mayor frecuencia es la 3, con 49 respuestas que representan el 36,8% del total de encuestados, sugiriendo que una proporción significativa ve cierta importancia en las redes sociales de contacto para su permanencia en la

empresa. La opción 4 sigue con 32 respuestas, equivalentes al 24,1%, y la opción 5 con 31 respuestas, equivalentes al 23,3%, indicando también un interés notable en este aspecto.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 64,4% de los encuestados valoran positivamente la importancia de las redes sociales de contacto (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de quedarse en la compañía. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 52,6%, lo que indica que una mayoría considerable considera las redes sociales de contacto como un factor relevante, aunque no necesariamente determinante.

Los datos sugieren que las redes sociales de contacto tienen una importancia moderada para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la compañía. Con un 64,4% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es relevante que las empresas reconozcan el papel de las redes sociales en la creación y mantenimiento de relaciones laborales. Aunque no es el factor más decisivo, las redes sociales pueden influir en la percepción de apoyo y conexión dentro del entorno laboral.

5.4 Dimensión pertenencia

Tabla 23 Prestigio empresarial

¿Considera usted que el prestigio de la empresa es importante en la decisión de permanecer en una organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	7	5,3	5,3	5,3
	2	5	3,8	3,8	9,0
	3	23	17,3	17,3	26,3
	4	37	27,8	27,8	54,1
	5	61	45,9	45,9	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Al considerar la influencia del prestigio de la empresa en la decisión de permanecer en una organización, los datos indican una valoración positiva significativa. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 61 respuestas que representan el 45,9% del total de encuestados, lo que indica que casi la mitad de los empleados consideran el prestigio de la empresa como un factor crucial para su decisión de permanecer en ella. La opción 4 sigue con 37 respuestas, equivalentes al 27,8%, reforzando la importancia de este aspecto.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 73,7% de los encuestados valoran positivamente el prestigio de la empresa (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de quedarse en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 26,3%, sugiriendo que una menor proporción considera este factor menos determinante, aunque sigue siendo relevante.

Los datos revelan que el prestigio de la empresa es un factor importante para la mayoría de los empleados en su decisión de permanecer en la organización. Con un 73,7% de los encuestados valorando positivamente este aspecto, es fundamental que las empresas se esfuercen por mantener y mejorar su imagen y reputación. Esto no solo contribuirá a atraer y retener talento, sino que también fortalecerá la lealtad y el compromiso de los empleados con la organización.

Tabla 24 Proyectos enfocados con la misión y los valores de la empresa

¿Considera usted que los proyectos enfocados con la misión y los valores de la empresa son de relevancia en la decisión de permanecer en una organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	8	6,0	6,0	6,0
	2	5	3,8	3,8	9,8
	3	25	18,8	18,8	28,6
	4	35	26,3	26,3	54,9
	5	60	45,1	45,1	100,0
	Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Los datos sobre la relevancia de los proyectos alineados con la misión y los valores de la empresa para la decisión de permanecer en la organización muestran una valoración significativa. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 60 respuestas que representan el 45,1% del total de encuestados, indicando que una gran parte de los empleados considera que la alineación de los proyectos con la misión y los valores de la empresa es crucial para su decisión de mantenerse en la compañía. La opción 4 sigue con 35 respuestas, equivalentes al 26,3%, subrayando la importancia de este alineamiento.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 71,4% de los encuestados valoran positivamente la relevancia de los proyectos enfocados en la misión y los valores de la empresa (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de continuar en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 28,6%, lo que indica que una proporción menor considera este aspecto como menos determinante, aunque sigue siendo importante.

Los datos revelan que los proyectos que están alineados con la misión y los valores de la empresa son un factor relevante para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la organización. Con un 71,4% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es esencial que las empresas se aseguren de que sus proyectos y objetivos estén en sintonía con su misión y valores. Esto no solo fortalecerá el compromiso y la lealtad de los empleados, sino que también contribuirá a una mayor coherencia y dirección estratégica dentro de la organización.

Tabla 25 *Crecimiento de la empresa y del trabajador*

¿Considera usted que el crecimiento de la empresa y del trabajador es sustancial en la decisión de permanecer en una organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	7	5,3	5,3	5,3
	2	6	4,5	4,5	9,8
	3	14	10,5	10,5	20,3
	4	31	23,3	23,3	43,6
	5	75	56,4	56,4	100,0

Total	133	100,0	100,0
--------------	-----	-------	-------

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

La tabla revela que el crecimiento tanto de la empresa como del trabajador es un factor de alta relevancia en la decisión de permanecer en una organización. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 75 respuestas que representan el 56,4% del total de encuestados. Esto indica que una mayoría considerable de los empleados considera esencial el crecimiento de la empresa y del trabajador para su decisión de mantenerse en la compañía. La opción 4 sigue con 31 respuestas, equivalentes al 23,3%, subrayando aún más la importancia de este aspecto.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 79,7% de los encuestados valoran positivamente la importancia del crecimiento de la empresa y del trabajador (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de continuar en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 20,3%, indicando que una proporción menor considera este factor menos determinante, aunque sigue siendo relevante.

Los datos indican que el crecimiento de la empresa y del trabajador es un factor crucial para la mayoría de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la organización. Con un 79,7% de los encuestados valorando este aspecto positivamente, es fundamental que las empresas se enfoquen en crear oportunidades de desarrollo y crecimiento tanto para la organización como para sus empleados. Esta estrategia no solo aumentará la satisfacción y el compromiso, sino que también contribuirá a una mayor estabilidad y éxito a largo plazo.

Tabla 26 *Reputación de la empresa en la comunidad*

¿Considera usted que la imagen y reputación de la empresa en la comunidad es significativo en la decisión de permanecer en una organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	7	5,3	5,3	5,3
	2	5	3,8	3,8	9,0

3	20	15,0	15,0	24,1
4	29	21,8	21,8	45,9
5	72	54,1	54,1	100,0
Total	133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Los datos reflejan que la imagen y reputación de la empresa en la comunidad son factores significativos en la decisión de permanecer en una organización. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 72 respuestas que representan el 54,1% del total de encuestados, indicando que más de la mitad de los empleados consideran crucial la percepción pública de la empresa para su decisión de quedarse en ella. La opción 4 sigue con 29 respuestas, equivalentes al 21,8%, subrayando también la importancia de este aspecto.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 75,9% de los encuestados valoran positivamente la imagen y reputación de la empresa en la comunidad (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de permanecer en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 24,1%, lo que sugiere que una menor proporción considera este factor menos relevante, aunque sigue siendo significativo.

En conclusión, los datos sugieren que la imagen y reputación de la empresa en la comunidad juegan un papel importante en la decisión de los empleados de permanecer en la organización. Con un 75,9% de los encuestados valorando positivamente este aspecto, es fundamental que las empresas mantengan una buena reputación y fomenten una imagen positiva en la comunidad. Esta estrategia no solo atraerá y retendrá talento, sino que también fortalecerá la lealtad y el compromiso de los empleados con la organización.

Tabla 27 Responsabilidad social

¿Considera usted que las actividades de responsabilidad social de la empresa son importantes en la decisión de permanecer en una organización?

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
-------------------	-------------------	--------------------------	-----------------------------

Válido	1	9	6,8	6,8	6,8
	2	5	3,8	3,8	10,5
	3	20	15,0	15,0	25,6
	4	35	26,3	26,3	51,9
	5	64	48,1	48,1	100,0
Total		133	100,0	100,0	

Nota: Elaboración realizada a partir de las encuestas aplicadas

Análisis e interpretación: Los datos indican que las actividades de responsabilidad social de la empresa tienen una relevancia considerable en la decisión de los empleados de permanecer en la organización. La opción con mayor frecuencia es la 5, con 64 respuestas que representan el 48,1% del total de encuestados, lo que sugiere que casi la mitad de los empleados consideran que la responsabilidad social de la empresa es crucial para su decisión de quedarse. La opción 4 sigue con 35 respuestas, equivalentes al 26,3%, destacando también la importancia de este aspecto.

Los porcentajes válidos y acumulados muestran que un 74,4% de los encuestados valoran positivamente las actividades de responsabilidad social de la empresa (opciones 3, 4 y 5) en relación con su decisión de permanecer en la organización. Hasta la opción 3, el porcentaje acumulado es del 25,6%, lo que indica que una proporción menor ve este factor como menos determinante, aunque sigue siendo relevante.

En conclusión, los datos sugieren que las actividades de responsabilidad social son un factor importante para una mayoría significativa de los empleados en cuanto a su decisión de permanecer en la organización. Con un 74,4% de los encuestados valorando positivamente este aspecto, es esencial que las empresas se comprometan con la responsabilidad social. Este compromiso no solo mejora la imagen de la empresa, sino que también fortalece la satisfacción y lealtad de los empleados, creando un entorno laboral más comprometido y motivado.

5.5 Discusión de resultados

La investigación aborda detalladamente cuatro dimensiones clave que influyen en la retención de empleados: núcleo personal, desarrollo profesional, ambiente social y sentido de pertenencia.

5.5.1 Eficiencia productiva

La eficiencia productiva en las entidades financieras de Cotopaxi resulta fundamental para la retención del talento millennial. Los empleados consideran cruciales prestaciones atractivas (76,7%), que contribuyen al bienestar general y la estabilidad laboral. Además, los trabajos desafiantes (87,2%) son altamente valorados, ya que mantienen el compromiso y el interés en el desarrollo profesional. La flexibilidad horaria (90,3%) también juega un papel vital, permitiendo a los empleados equilibrar mejor sus responsabilidades personales y laborales. La comodidad en las instalaciones (88,7%) mejora el ambiente de trabajo, mientras que los salarios competitivos (87,2%) son esenciales para mantener la motivación y lealtad. Estos factores, combinados, no solo aumentan la productividad, sino que también garantizan la satisfacción y el compromiso de los empleados, fortaleciendo la competitividad y estabilidad de las organizaciones.

5.5.2 Núcleo Personal

Las dimensiones del núcleo personal abarcan aspectos fundamentales como las oportunidades de crecimiento (81.2%) y el desarrollo de habilidades (79%). Estos factores son vitales para los empleados, quienes buscan avanzar profesionalmente y mejorar sus competencias dentro de la organización. Además, el reconocimiento laboral (79.5%) y la estabilidad profesional (79.9%) destacan como elementos cruciales. Los empleados valoran sentirse apreciados y seguros en sus puestos, lo que promueve un ambiente de trabajo positivo y una mayor lealtad hacia la empresa. El balance entre actividades personales y profesionales (79%) también es esencial, ya que permite a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades personales, aumentando su satisfacción y retención.

5.5.3 *Ambiente Social*

El apoyo de los compañeros en situaciones adversas (69.1%) y la cultura de trabajo en equipo (76%) son componentes críticos del ambiente social. La colaboración y el apoyo mutuo fortalecen el espíritu de equipo y mejoran la cohesión y la productividad. Las empresas que promueven un fuerte sentido de comunidad y trabajo en equipo son más propensas a retener a sus empleados.

5.5.4 *Sentido de Pertenencia*

Los datos revelan que el prestigio de la empresa (73,7%), la alineación de proyectos con la misión y valores (71,4%), el crecimiento tanto de la empresa como del trabajador (79,7%), la reputación en la comunidad (75,9%) y las actividades de responsabilidad social (74,4%) son cruciales para la permanencia de los empleados. La mayoría de los encuestados valora positivamente estos aspectos, indicando que el prestigio y la reputación corporativa son esenciales para su decisión de quedarse en la organización. Además, la alineación con la misión y los valores, así como el compromiso con el crecimiento personal y profesional, refuerzan el compromiso y la lealtad. Las actividades de responsabilidad social también juegan un papel importante, destacando la importancia de la imagen y la responsabilidad corporativa en la retención del talento.

6 PROPUESTA

6.1 Programa de retención de talento millennial

6.2 Estrategias de retención de talentos millennial en las entidades financieras de economía, popular y solidaria de la provincia de Cotopaxi segmento 1 y 2

Tabla 28 Eficiencia productiva

Estrategia 1: Fomento del Desarrollo Profesional Continuo					
Estrategia	Plan de acción	Actividad del plan de acción	Medio de verificación	Responsables	Recursos
Optimización Integral del Entorno Laboral	Introducción de un paquete de beneficios más atractivos y promoción de una cultura de trabajo desafiante	Actualización de las prestaciones y beneficios actuales para adaptarlos a las necesidades del equipo. Incorporación de proyectos que reten y motiven al personal Mejoras en las áreas de trabajo para garantizar mayor comodidad y funcionalidad	Documentos actualizados de beneficios. Informes de proyectos. Reportes de renovación de espacios	Departamento de Recursos Humanos	Humanos, Materiales, Económicos

Nota: Esta estrategia se enfoca en la implementación de programas de capacitación continua. Está basada en la necesidad de proporcionar a los empleados millennials oportunidades para mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras dentro de la organización

Tabla 29 Equilibrio vida- trabajo

Estrategia 2: Equilibrio Vida-Trabajo					
Estrategia	Plan de acción	Actividad del plan de acción	Medio de verificación	Responsables	Recursos
Promover el equilibrio vida-trabajo	Introducción de políticas laborales flexibles para mejorar la conciliación	Creación de políticas que permitan a los empleados mayor flexibilidad en su trabajo diario	Documentación de las políticas aprobadas	Departamento de Recursos Humanos	Humanos, Materiales, Económicos
		Comunicación a los empleados sobre las nuevas políticas y sus beneficios	Medios digitales y/o físicos por los que se envió la información		
		Revisión y análisis de la efectividad de las políticas a través de encuestas de satisfacción	Encuestas de satisfacción y reportes de desempeño		

Nota: Promueve políticas de trabajo flexible. Está fundamentada en la importancia que los millennials le dan al equilibrio entre vida personal y trabajo, lo que influye directamente en su satisfacción laboral y compromiso con la organización

Tabla 30 Sentido de pertenencia

Estrategia 3: Reconocimiento y recompensas					
Estrategia	Plan de acción	Actividad del plan de acción	Medio de verificación	Responsables	Recursos
Reconocer y recompensar el desempeño	Implementación de sistemas para reconocer y recompensar el rendimiento del personal	Desarrollo de un programa que permita reconocer y recompensar el desempeño destacado Ejecución del programa, incluyendo la entrega de reconocimientos y recompensas Recolección de opiniones de los empleados sobre el programa a través de encuestas	Documentación del programa aprobado Reportes de implementación y registros de premios otorgados Encuestas de satisfacción y feedback de empleados	Departamento de Recursos Humanos	Humanos, Materiales, Económicos

Nota: Se centra en la incorporación de tecnologías innovadoras dentro del entorno laboral. Esto responde a la inclinación de la generación millennial hacia entornos laborales que utilicen tecnologías modernas para facilitar su trabajo

Tabla 31 Ambiente social

Estrategia 4: Innovación Tecnológica					
Estrategia	Plan de acción	Actividad del plan de acción	Medio de verificación	Responsables	Recursos
Fomento de Apoyo Mutuo y Trabajo en Equipo	Implementación de un programa de mentoría entre empleados	Creación de pares de mentores y aprendices, con reuniones mensuales para discutir desafíos y éxitos Desarrollo de espacios dedicados en la oficina para fomentar la colaboración y el apoyo social entre empleados Organización de talleres bimestrales enfocados en técnicas de resolución de conflictos y comunicación efectiva	Informes de reuniones de mentoría y encuestas de feedback Reportes de uso y feedback de los empleados Actas de talleres y encuestas de satisfacción	Departamento de Tecnología,infraestructura y recursos humanos	Humanos, Materiales, Económicos

Nota: Esta estrategia está relacionada con la implementación de sistemas de incentivos que reconozcan el desempeño laboral. Es crucial para fomentar un sentido de pertenencia y satisfacción personal entre los millennials

Tabla 32 Presupuesto y responsables

Estrategia	Actividad del Plan de Acción	Costo Estimado (USD)	Recursos Involucrados	Responsables	Total (USD)
Eficiencia Productiva	Revisión y actualización de prestaciones y beneficios existentes	\$1,000	Recursos Humanos Internos	Departamento de Recursos Humanos	\$1,000
	Creación e implementación de nuevos proyectos que representen un reto para el equipo	\$3,000	Desarrollo Profesional Interno	Líderes de equipo	\$3,000
	Mejoras en los espacios laborales para incrementar la comodidad de los empleados	\$5,000	Materiales Básicos, Infraestructura	Departamento de infraestructura	\$5,000
	Subtotal				\$ 9,000
Equilibrio vida-trabajo	Desarrollo de nuevas políticas que permitan mayor flexibilidad en el trabajo	\$1,500	Consultoría Interna, Recursos Humanos	Departamento de Recursos Humanos	\$1,500
	Comunicación a los empleados sobre las políticas recientemente aprobadas	\$300	Medios de Comunicación Interna	Departamento de Comunicación	\$300
	Evaluación periódica para medir la efectividad de las políticas de flexibilidad	\$800	Encuestas de Satisfacción Internas	Recursos Humanos y TI	\$300
	Subtotal				\$ 2.600

Reconocimiento y Recompensas	Diseño de un programa que reconozca y recompense el buen desempeño	\$2.000	Recursos Humanos Internos	Departamento de Recursos Humanos	\$2.000
	Puesta en marcha del programa de reconocimiento y entrega de recompensas	\$1.500	Tecnología Básica, Recursos Humanos	Departamento de TI y RRHH	\$1.500
	Realización de encuestas para conocer la satisfacción de los empleados con el programa	\$500	Encuestas Internas	Recursos Humanos	\$ 500
	Subtotal				\$4.000
Innovación tecnológica	Establecimiento de pares de mentores y aprendices con reuniones mensuales	\$1.000	Mentoría Interna	Recursos Humanos y Líderes de Equipo	\$1.000
	Creación de áreas en la oficina dedicadas a reuniones informales y actividades de equipo	\$4.000	Infraestructura Básica, Mobiliario	Departamento de Infraestructura	\$4.000
	Organización de talleres bimestrales enfocados en técnicas de resolución de conflictos y comunicación	\$1.500	Facilitadores Internos, Materiales Básicos	Departamento de Recursos Humanos	\$1.500
	Subtotal				\$4.000
	Total, general				\$22.100

Nota: Elaborado por autores

6.3 Estrategia 1: Fomento del Desarrollo Profesional Continuo

6.3.1 Descripción

Esta estrategia se centra en implementar programas de capacitación continua para desarrollar habilidades técnicas y de liderazgo en los empleados millennials, promoviendo su crecimiento profesional y compromiso con la organización.

6.3.2 Requerimientos

Para llevar a cabo esta estrategia, es fundamental seleccionar y contratar formadores especializados en áreas clave como finanzas, liderazgo y tecnología. También es crucial asignar mentores internos con experiencia para guiar a los millennials. Además, se necesita adquirir plataformas de e-learning y software de gestión del aprendizaje, así como comprar libros y recursos digitales. Desde el punto de vista económico, se requiere un presupuesto anual específico para programas de desarrollo profesional y fondos para incentivos que motiven la participación en estas capacitaciones.

6.4 Estrategia 2: Innovación Tecnológica

6.4.1 Descripción

Integrar nuevas tecnologías y herramientas digitales en el entorno laboral es esencial para atraer a los empleados millennials, mejorando la eficiencia y modernizando los procesos internos. La adopción de herramientas colaborativas como Microsoft Teams, Slack y Trello facilita la comunicación y la gestión de proyectos.

6.4.2 Requerimientos

Se requiere contratar técnicos especializados, actualizar equipos informáticos, adquirir software colaborativo y de productividad, además de asignar un presupuesto anual para el mantenimiento de hardware y software.

6.5 Estrategia 3: Equilibrio Vida-Trabajo

6.5.1 Descripción

Promover un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral es crucial para la satisfacción y retención de los empleados millennials. Esta estrategia incluye la implementación de políticas de trabajo flexible, como horarios ajustables y trabajo remoto, y la organización de programas de bienestar.

6.5.2 Requerimientos

Para implementar esta estrategia, es fundamental desarrollar políticas claras sobre el trabajo flexible y coordinar programas de bienestar y salud. Se deben proporcionar herramientas para el trabajo remoto, como computadoras portátiles y software de comunicación, y contratar servicios de gimnasios locales y aplicaciones de salud. Económicamente, se necesita asignar fondos para estos programas y para la compra y mantenimiento de equipos de trabajo remoto.

6.6 Estrategia 4: Reconocimiento y Recompensas

6.6.1 Descripción

Un sistema de reconocimiento y recompensas bien estructurado es vital para mantener la motivación y el compromiso de los empleados. Esta estrategia implica reconocer públicamente los logros y esfuerzos de los empleados.

6.6.2 Requerimientos

Para implementar esta estrategia, se debe diseñar un programa con criterios claros para el reconocimiento y recompensas, y gestionar este programa de manera efectiva. Es necesario disponer de premios físicos, como certificados y trofeos, y herramientas de comunicación para anunciar y celebrar logros. Desde el punto de vista económico, se necesita un presupuesto para premios monetarios y no monetarios, así como fondos para organizar eventos de reconocimiento.

7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 Conclusiones

1. En conclusión, la fundamentación teórica sobre la retención de talento millennial en entidades de economía popular y solidaria subraya la importancia de programas de desarrollo profesional, flexibilidad laboral y un ambiente inclusivo. Además, un liderazgo empático y adaptable fomenta pertenencia y propósito entre los millennials.
2. Por otra parte, la intención de permanencia del talento millennial en las entidades financieras de economía popular y solidaria de Cotopaxi, segmentos 1 y 2, se ve influenciada por factores como oportunidades de desarrollo profesional, un ambiente laboral flexible e inclusivo, y un liderazgo empático que promueva el sentido de pertenencia y propósito. La valoración de estos elementos teóricos destaca su relevancia para mantener a los millennials comprometidos y satisfechos dentro de estas organizaciones.
3. De esta manera, la implementación de estrategias específicas de retención de talento para millennials en las entidades financieras de economía popular y solidaria de Cotopaxi se basó en un análisis estadístico exhaustivo. Los datos obtenidos de estudios sobre eficiencia productiva, la intención de permanencia, núcleo personal y ambiente social y análisis de tendencias permitieron identificar patrones y necesidades clave. La aplicación de estas estrategias, fundamentadas en datos cuantitativos, contribuyó a la optimización de la satisfacción laboral y la productividad. Este enfoque basado en los datos estadísticos, resultó ser esencial para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las entidades financieras de Cotopaxi, segmentos 1 y 2.
4. Finalmente, establecer estrategias efectivas de retención de talentos millennials en las entidades financieras de economía popular y solidaria de Cotopaxi, segmentos 1 y 2, es crucial, las estrategias incluyen fomentar el desarrollo profesional continuo a través de programas de capacitación, promover el equilibrio vida-trabajo mediante políticas flexibles, y reconocer y recompensar el desempeño con sistemas de incentivos. Estas medidas, verificadas por documentación y evaluaciones de satisfacción, fortalecen la lealtad y el

compromiso de los empleados millennials, asegurando la sostenibilidad y éxito de las organizaciones.

7.2 Recomendaciones.

1. Implementar programas de desarrollo profesional, ofrecer flexibilidad laboral y crear un ambiente inclusivo son esenciales para retener talento millennial. Además, capacitar a líderes para que sean empáticos y adaptables fortalecerá el compromiso y la pertenencia entre los empleados.
2. Desarrollar programas de capacitación que ofrezcan a los millennials oportunidades claras para mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras dentro de la organización. Estos programas deben incluir formación técnica y habilidades blandas, como liderazgo y gestión de proyectos. Además, el liderazgo debe ser empático y accesible. La combinación de desarrollo profesional y liderazgo inclusivo creará un ambiente en el que los millennials se sientan valorados y motivados a permanecer en la organización
3. Se recomienda desarrollar e implementar estrategias de retención de talento millennials en entidades financieras de economía popular y solidaria en Cotopaxi. Utilizando datos sobre eficiencia productiva, intención de permanencia, núcleo personal y ambiente social para ajustar las políticas y prácticas internas. Este enfoque fundamentado en datos cuantitativos optimizará la satisfacción laboral y la productividad, asegurando la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de las entidades en los segmentos 1 y 2
4. Se recomienda implementar programas de capacitación continua que se alineen con las metas profesionales de los millennials, crear políticas de equilibrio vida-trabajo que ofrezcan flexibilidad y apoyo, y diseñar sistemas de incentivos que reconozcan y recompensen el desempeño destacado. Estas

estrategias deben ser evaluadas periódicamente mediante encuestas de satisfacción y otros métodos de feedback para asegurarse de que sigan siendo efectivas y relevantes.

8 BIBLIOGRAFÍA.

- Almas, S., Chacón-Fuertes, F., & Pérez-Muñoz, A. (2020). Los efectos directos e indirectos del liderazgo transformacional en la intención de los voluntarios de permanecer en organizaciones sin ánimo de lucro. *Psychosocial Intervention*, 29(3), 125-132.
- Alcaide Garcia, A. (2023). *PROPUESTA DE UN PLAN DE COMPENSACIÓN PARA LA*. Universidad Internacional de Andalucía, España. Obtenido de <https://dspace.unia.es/handle/10334/8658>
- Araujo, A. T., Panduro, J. A. T., Pezo, M. H. V., & Chang, L. V. C. (2021). Endomarketing: Estrategia para la reducción de la rotación de personal millennial en organizaciones mexicanas. *Revista de ciencias sociales*, 27(4), 267-282.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (7ma ed.). Caracas: Editorial Episteme, C.A.
- Armes, E. L. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(95), 656-668. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890478>
- Asociación Americana de Psicología. (2019). Normas APA 7ma edición.
- Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. Recuperado a partir de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Barrios-Hernández, K. D. C., Olivero-Vega, E., & Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62. Recuperado a partir de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Caro, L. (7). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos. *Recuperado de* <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos>.
- Coronel, A. C. (2019). *Motivaciones para la retención de personal de acuerdo a las generaciones de edad en Entidades Financieras*. UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO USFQ, Quito. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/397485014.pdf>
- Cortés Olarte, G. A., López Piñeros, J. D., & Sanabria, W. A. (2023). Fidelización policial: potenciadores de permanencia del personal, con enfoque diferencial. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 15(2), 107-129.

- Delgado-Bello, C. A., & Gahona Flores, O. F. (2022). Impacto del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral y la intención de abandono: un estudio desde el contexto educativo. *Información tecnológica*, 33(6), 11-20.
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1). Recuperado a partir de https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Díaz Muñoz, G. A., & Quintana Lombeida, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1). Recuperado a partir de https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
- FERRARI, F. C. (2021). *MOTIVACIÓN LABORAL Y LA RETENCIÓN DEL TALENTO EN LA GENERACIÓN MILLENNIAL*. Mar del Plata. Obtenido de http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/779/1/ContrerasFerrari_RH_2021.pdf
- Flores, M. Y. (2022). *Estrategias que promueven la intención de permanencia de los trabajadores millennials en el sector financiero de Chiclayo 2021*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Chiclayo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5137/1/TL_RamirezFloresMaria.pdf
- Flores, M. Y. (2022). *Estrategias que promueven la intención de permanencia de los trabajadores millennials en el sector financiero de Chiclayo 2021*. UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Chiclayo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5137/1/TL_RamirezFloresMaria.pdf
- Floril, P. P., Benítez, A. A., & Gómez, T. C. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *SUMMA*, 3. doi:<https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Fonnegra, C. I., & Linares, E. Z. (2021). *Estrategias Para La Retención Y Atracción Del Talento Humano Millennial En La Empresa Invesa S.A.* Corporación Universitaria Minuto de Dios. Obtenido de https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/16347/1/TP_IsazaCarolinaZapataEduar_2021.pdf

- Guadalupe, Q. A., & Rodrigo, S. L. (2019). *RETENCIÓN LABORAL EN LA GENERACIÓN DE MILLENNIALS (TESIS DE MAESTRÍA) ESAN*. ESAN, Lima. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eaaf029d-42f9-433c-98de-a88d1e0abb7e/content>
- Guajala, M. E. (2022). Análisis espacial de la eficiencia de las empresas manufactureras del Ecuador. *San Gregorio*. Obtenido de <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n52/2528-7907-rsan-1-52-00051.pdf>
- Gómez, J. H., Guerrero, B. S., & Toukoumidis, A. T. (2020). Entidades y ejes de acción en la economía popular y solidaria: caso Cayambe, Ecuador. *Cooperativismo & Desarrollo*, 28(116), 1-14. Recuperado a partir de <https://revistas.ucc.edu.co/index.php/co/article/view/3129/2798>
- Gómez, M., & Manuel, S. (2019). Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana. *Investigación Administrativa*, 48. Obtenido de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/456059299001.pdf>
- Granda-Martínez, M. E., & Vélez-Montesdeoca, E. (2019). Desafíos de la generación millennials en el desempeño laboral dentro de un medio de comunicación en Guayaquil. *Revista UTCiencia: i-ISSN: 1390-6909. e-ISSN: 2602-8263*, 6(3), 148-159. Obtenido de: <http://investigacion.utc.edu.ec/index.php/utciencia/article/view/318>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5° Ed.). México, D.F., México: McGraw Hill Interamericana.
- (INEC), I. N. ((2017)). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Infografias-INEC/2017/millennials.pdf>
- Jaime, J. (2020). Edad y antigüedad laboral de los profesionales de enfermería como antecedentes del compromiso afectivo en los hospitales privados de jalisco, México. *3c Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 9(4), 53-71.
- Jiménez Véliz, D. A. (2024). ARTICULO ACADEMICO Reconocimiento laboral y su impacto en el clima laboral de una Institución Educativa de Guayaquil.
- León, C. D., & García, G. J. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional. *Revista de Psicología*, 32. Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v32n2/a04v32n2.pdf>
- Lissitsa, S., & Laor, T. (2021). Baby Boomers, Generación X y Generación Y: Identificación de diferencias generacionales en los efectos de los rasgos de personalidad en el uso de la radio a la carta. *Tecnología en la sociedad*.

- Lozada Ortiz, S. E., & Carrillo, P. P. Á. (2022). Capacitación de talento humano en el desempeño laboral de las empresas de la economía popular y solidaria del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos. Recuperado a partir de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2862/2396>
- Martínez, A. M. J., Vega, N. S. A., Pintado, N. E. A., & Guzmán, J. J. M. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista venezolana de gerencia*, 23(83), 740-760. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Melchor-Chávez, P., Flores-Jiménez, I., Rodríguez-Moreno, R., Vázquez-Alamilla, M. A., & Flores-Jiménez, R. (2019). Empleabilidad de la generación Millennials. *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*, 7(13), 54-61. Recuperado a partir de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/3557/5067>
- Melchor-Chávez, P., Flores-Jiménez, I., Rodríguez-Moreno, R., Vázquez-Alamilla, M. A., & Flores-Jiménez, R. (2019). Empleabilidad de la generación Millennials. *XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan*, 7(13), 54-61. Recuperado a partir de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/3557/5067>
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. Recuperado a partir de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. Recuperado a partir de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Navarrete, C. M. (2021). El futuro de las «juventudes perdidas» en el punto de mira de las reformas: ¿educación-ciudadanía versus formación-empleabilidad? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 5-24. Obtenido de: <https://www.tecnologia-ciencia-educacion.com/index.php/rtss/article/view/2484>
- Núñez, L. B. A., Aguirre, W. B. P., & Arévalo, M. A. P. (2019). La economía popular y solidaria en el desarrollo territorial. Análisis de las organizaciones del sector no financiero en la provincia de los Ríos-Ecuador. *Revista científica Olimpia*, 16(53). Recuperado a partir de <https://revistas.udg.co.cu/index.php/olimpia/article/view/644/1137>

- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. Recuperado a partir de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. Recuperado a partir de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-147.
- Solís Rodríguez, F. T. (2020). Motivaciones de las generaciones millennial y centennial para la creación de nuevas empresas. *Instituto de Ciencias Sociales y Administración*. Recuperado a partir de <https://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/15215/8225%20Art%c3%adulo%20publicado%20Motivaciones%20Revista%20UAM.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Zavala-Villalón, G., & Frías Castro, P. (2018). Discurso millennial y desafíos en la gestión de recursos humanos en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(3), 52-63. Recuperado a partir de <https://www.scielo.cl/pdf/psicop/v17n3/0718-6924-psicop-17-03-52.pdf>

