



Análisis de los factores que motivan la vinculación laboral de los jóvenes entre los 18 y los 26 años a las empresas del sector industrial del Municipio de Rionegro en Antioquia.

Wilder Duvan Mejía Vásquez c.c 1020439472

Marta María Grajales Hincapié c.c 44002186

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Sede Bello

Especialización en Gerencia del talento humano

Análisis de los factores que motivan la vinculación laboral de los jóvenes entre los 18 y los 26 años a las empresas del sector industrial del Municipio de Rionegro en Antioquia.

Wilder Duván Mejía Vásquez c.c 1020439472

Marta María Grajales Hincapié c.c 44002186

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia del Talento Humano

Asesor(a)

Maria Patricia Mayor Lopez

Msc Gerencia de Proyectos

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Sede Bello

Especialización en Gerencia del talento humano

Tabla de Contenido

Agradecimientos	7
Resumen	8
Palabras claves:.....	8
Abstract.....	9
Keywords:.....	9
Introducción.....	10
1. Planteamiento del Problema	12
Figura 1.	16
Diagrama Causa y Efecto.....	16
1.1. Definición de Variables	17
1.1.1. Variable independiente.....	17
1.1.2. Variables dependientes	18
1.2. Pregunta General	19
2. Objetivos.....	19
2.1. Objetivo General.....	19
2.2. Objetivos Específicos.....	19
2.2.1. Especifico1:	19
2.2.2. Especifico2:	19
2.2.3. Especifico 3:	19
3. Justificación.....	20
4. Marco Referencial.....	21
4.1. Antecedentes	21
Tabla 1.....	22
Resumen de datos estadísticos.....	22

4.2. Marco Conceptual.....	23
Figura 2.	24
Mapa Rionegro.....	24
4.4. Marco legal	25
Tabla 2.....	25
Leyes que regulan y promueven la empleabilidad Juvenil	25
4.5. Marco Teórico	25
4.5.1. Variable Independiente	26
4.5.2. Variables Dependientes	27
5. Diseño Metodológico.....	32
5.1. Matriz de Resultados	33
Tabla 3.....	33
Matriz de Resultados 1	33
Tabla 4.....	35
Matriz de Resultados 2	35
5.2. Análisis de Resultados.....	37
Figura 3	37
Municipio de Residencia	37
Figura 4	38
Se pregunta sobre el género.....	38
Figura 5	39
Edad	39
Figura 6	40
Nivel de Escolaridad.....	40
Figura 7	41

A qué edad Inicio su vida laboral – ¿en qué sector?.....	41
Figura 8	42
A qué edad Inicio su vida laboral – ¿en qué sector?.....	42
Figura 9	43
Al iniciar un proceso de selección, ¿Qué es lo que más te atrae para para aplicar a dicha oferta laboral? Con marcado de máximo dos opciones.	43
Figura 10	44
¿En cuántas empresas ha laborado hasta el momento?	44
Figura 11	45
¿En qué Actividad le ha gustado más desempeñarse?	45
Figura 12	46
Que situaciones determina usted que son importantes para tomar la decisión de cambiar de empleo.	46
Figura 13	47
Considera usted que el llamado salario emocional, determina la estabilidad en las empresas donde estuvo o donde se encuentra actualmente. ¿Por qué?	47
Figura 14	48
Considera usted que el llamado salario emocional, determina la estabilidad en las empresas donde estuvo o donde se encuentra actualmente. ¿Por qué?	48
Figura 15	49
Futuro Profesional	49
6. Cronograma y Presupuesto.....	50
Tabla 5.....	50
Cronograma de Actividades	50
Tabla 6.....	51
Presupuesto	51

7. Conclusiones	51
8. Sugerencias	¡Error! Marcador no definido.
9. Referencias.....	53

Agradecimientos

Inicialmente, darle la gloria a Dios, quien es artífice de cada paso que damos, a nuestras familias, por su incondicional apoyo y acompañamiento en el proceso formativo, a la Universidad por permitir ampliar el espectro educativo, donde se ha podido construir un conocimiento de la mano de unos excelentes docentes, unos compañeros cualificados en diferentes áreas que permiten ver el área de gestión humana desde otras perspectivas, y al sector empresarial por permitir elaborar esta investigación.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar qué factores motivan la vinculación laboral en las empresas del sector industrial del Municipio de Rionegro, a la población de jóvenes entre 18 y 26 años de zonas Urbanas, esto debido a que el desempleo juvenil cede poco y la industria del Oriente Antioqueño no encuentra con facilidad personal interesado en labores operativas.

El proceso investigativo se realiza mediante la aplicación de entrevistas estructuradas a 16 jóvenes que habitan en 5 municipios de la subregión, y también a los líderes seleccionados que laboran en el área de gestión Humana en empresas industriales del Municipio de Rionegro. Todo esto para observar cuáles son los aspectos motivacionales de la población estudiada.

En esta Investigación se concluye que el ambiente laboral dentro de las empresas y la cercanía al hogar son condiciones indispensables para que la población juvenil se sienta atraído por las ofertas laborales, inclusive por encima del tema salarial, por otro lado, las organizaciones manifiestan que los jóvenes entre 18 y 26 años son una población muy flotante y que sólo generan estabilidad cuando sus responsabilidades personales o familiares son importantes para ellos. Es importante mencionar que se encuentra resistencia por parte de algunas empresas del Oriente Antioqueño para ingresar a realizar este tipo de procesos investigativos.

Este estudio proporciona un acercamiento a las necesidades actuales de los jóvenes entre 18 y 26 años a nivel laboral en lo concerniente a sus motivaciones, así mismo sugiere estrategias que permitirá un impacto positivo a dicha problemática.

Palabras claves:

Motivación laboral, inserción laboral, rotación, desempleo juvenil, selección de personal, vinculación laboral.

Abstract

The objective of this research is to analyze what factors motivate the employment relationship in the companies of the industrial sector of the Municipality of Rionegro, to the population of young people between 18 and 26 years of age in urban areas, this is due to the fact that youth unemployment yields little and the industry of the Eastern Antioquia does not easily find personnel interested in operational tasks.

The investigative process is carried out through the application of structured interviews to 16 young people who live in 5 municipalities of the subregion, and also to the selected leaders who work in the Human Management area in industrial companies in the Municipality of Rionegro. All this to observe what are the motivational aspects of the population studied.

In this investigation it is concluded that the work environment within the companies and the proximity to home are essential conditions for the youth population to feel attracted by job offers, even above the salary issue, on the other hand, the organizations state that the young people between 18 and 26 years of age are a very fluid population and they only generate stability when their personal or family responsibilities are important to them. It is important to mention that there is resistance from some companies in Eastern Antioquia to enter into this type of investigative process.

This study provides an approach to the current needs of young people between 18 and 26 years of age at the labor level in relation to their motivations, as well as suggests strategies that will allow a positive impact on said problem.

Keywords:

Work motivation, job placement, rotation, youth unemployment, personnel selection, employment linkage

Introducción

En la actualidad, las empresas industriales, especialmente las de asentamiento en el Oriente Antioqueño, requieren gran cantidad de personal calificado y no calificado, sin embargo, no siempre logran suplir estas necesidades de consecución de personal debido a que la población juvenil no se siente atraída por las ofertas que actualmente se ofrecen desde las organizaciones o porque se genera rápidamente una rotación de estos puestos de trabajo; es por esto que nace la necesidad de esta investigación, conocer cuáles son los factores que motivan a la población juvenil que oscilen entre los 18 y 26 años de Edad para iniciar su vida laboral y los procesos de selección en las empresas industriales del municipio de Rionegro.

Teniendo la premisa de que la inserción laboral es el objetivo principal de la Investigación y considerando que la motivación laboral, la rotación de personal, el desempleo juvenil son variables fundamentales para este proceso investigativo, es necesario conocer la opinión tanto de la población objeto de estudio, es decir, jóvenes en 18 y 26 años y líderes del área de Gestión Humana de empresas industriales del Municipio de Rionegro con el fin de identificar aspectos relevantes que contribuyan al mejoramiento de las condiciones y ofertas laborales de las empresas de la Región.

Este proceso investigativo sin duda tendrá aportes valiosos para que las empresas de la Región puedan crear planes y programas de bienestar laboral, formación y capacitación acordes a las necesidades de la población generacional y se realicen estrategias con entes gubernamentales que puedan propiciar una integración especialmente en temas de transporte en el Oriente Antioqueño, aspecto fundamental para ser más atractivos y competitivos en a nivel regional.

En la investigación se pudo evidenciar igualmente, que algunas empresas no tienen interés por conocer lo que opinan sus trabajadores en temas de motivación y necesidades, especialmente de la población objeto de estudio, ya que no permitieron el ingreso a sus instalaciones para la realización de

la entrevista, esto conlleva a ubicar a la muestra de la investigación en 5 Municipios de la subregión del Oriente.

El instrumento utilizado fue entrevista estructurada con 7 preguntas en donde se realizaron dos formatos, uno para líderes de gestión humana de 2 empresas del sector industrial del Municipio de Rionegro y otro para 16 jóvenes en edades entre 16 a 28 años, la muestra hallada con un promedio de trabajadores entre estas edades de las empresas consultadas fue de 15 empleados. Las preguntas propuestas están basadas en las variables identificadas para el proceso investigativo, que son Inserción Laboral, desempleo juvenil, motivación laboral y rotación de personal.

Así mismo se emitirán algunas sugerencias que ayuden al mejoramiento de los procesos y procedimientos, además de la toma de decisiones objetiva, lo cual requiere de tiempo y recursos económicos, pero que se beneficiarían las organizaciones.

El presente trabajo está compuesto por el planteamiento del problema, objetivos, justificación Marco Referencial, diseño metodológico, Cronograma y Presupuesto, conclusiones, sugerencias y referencias.

1. Planteamiento del Problema

El desempleo mundial durante décadas ha sido uno de los principales objetos de estudio e intervención de mandatarios y dirigentes políticos en todos los países, quienes al observar el impacto económico, personal y social que este deja, han sugerido desde diversas perspectivas analizar y trabajar los aspectos más importantes de esta situación, buscando ofrecer propuestas estratégicas para impactarlo.

El Ministerio de Salud Nacional Colombiano, clasifica la población joven a partir del rango de edades entre los 14 a los 26 años, (Ministerio de Salud Nacional, s.f. Párraf 5). Teniendo en cuenta la anterior clasificación, esta misma entidad cataloga esta etapa como el ciclo de vida, donde las personas en este rango etéreo son consideradas altamente productivas para las organizaciones, por ello, se hace pertinente para esta investigación, identificar los factores motivacionales a nivel laboral de este grupo poblacional.

La motivación laboral tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de una empresa, un colaborador motivado va a traer como consecuencia una mejor disposición de los individuos a participar activa y eficientemente en el desempeño de sus tareas, esta dinámica ayudará a que se dé un aprendizaje permanente y continuo que favorezca la productividad organizacional; Un colaborador poco motivado, por otra parte, hará que la organización tenga altos niveles de rotación de personal y ausentismo, generando a su vez alto desgaste administrativo y poca productividad.

El Estudio de la motivación laboral data de la década de los 40, numerosos autores han abordado dicha problemática a partir de la toma de decisiones en pro al beneficio del personal colaborador, porque identifican la importancia del tema para el individuo a nivel personal, familiar, laboral y en general en todos los ámbitos del ciclo de vida.

Cómo los expresaba Max-Neef (1993) “Los satisfactores, son formas de ser, tener, Hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades”. (p.56); suplir las necesidades emocionales, son en principio, motivadores para el ser humano, que permite un comportamiento positivo en la inserción laboral y en la retención del personal.

Según Ríos, Matesanz (2020) citando a Iñaki Ortega, las personas nacidas entre 1994 y 2010 hacen parte de la Generación Z, y desde su nacimiento han tenido acceso a nuevas tecnologías y sistemas de información, han tenido una relación directa con el internet tanto para llevar a cabo su educación, cómo para relacionarse, para el autor esta generación cuenta con unas cualidades que se definen bajo las siglas “SEIS”, que hace referencia a singularidad, emprendedores, Irreverencia y Sociedad.

La inserción de la fuerza laboral se ha dificultado para las organizaciones, como lo menciona la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021, párraf. 9) “A nivel mundial, el empleo juvenil se redujo en un 8,7 por ciento en 2020 con respecto a la reducción del 3,7 por ciento del empleo de adultos”, esto debido a una mayor motivación por prepararse académicamente en los jóvenes, este fenómeno genera que las empresas encuentren mano de obra con aspiraciones salariales más elevadas de las ofrecidas y a su vez que los candidatos no acepten vacantes para cargos operativos fuera de su área de conocimiento o peor aún, que acepten los cargos provisionalmente, esperando una mejor oferta, generando rotación y deserción laboral.

Es por esto por lo que las empresas industriales del Municipio de Rionegro vienen realizando diferentes estrategias comunicacionales y publicitarias en donde exponen los beneficios con los que cuentan, sin embargo, ha sido insuficiente para atraer este público específico, este hecho es importante

debido a que los colaboradores que actualmente desempeñan actividades laborales de nivel operativo para los próximos años abandonarán sus actuales cargos por temas de salud, jubilación, entre otros.

En América Latina cómo muchas otras Regiones del mundo no son ajenas al desempleo juvenil, cómo lo indica la (CEPAL, 2021, p. 149) “Cerca del 40% de los jóvenes en el mercado laboral estaba desocupado, trabajaba menos horas de las que deseaba o no estaba buscando trabajo por creer que no había oportunidades” , ya que en general tanto para jóvenes cómo para adultos se manejan tasas de desempleo muy altas que necesariamente hacen que diferentes actores a nivel mundial y regional enfoquen sus esfuerzos en disminuir esta problemática global. Para el año 2021 a raíz de la declaratoria de pandemia mundial declarada por la Organización Mundial de la salud en enero de 2020, derivada de la infección respiratoria conocida como el COVID - 19 se han alcanzado niveles históricos de desempleo, aspecto que requiere especial atención de los actores gubernamentales en el establecimiento de políticas públicas que beneficien e incentiven el empleo juvenil.

Por otro lado, en Colombia dicha problemática no ha sido menos importante, Según el DANE, La situación mejoró en el último trimestre de 2021 en cuanto a la búsqueda de trabajo para las personas entre 14 y 28 años, pues comparado con el mismo periodo de 2020 disminuyó 3,6 puntos porcentuales, Portafolio (2022)

Sin embargo son tasas de desempleo importantes que siguen cuestionando los procesos de inserción laboral a nivel nacional y si bien se han implementado estrategias cómo el primer empleo cómo lo explica La Urna de Cristal es una Normativa que permite mejorar y facilitar el acceso de los menores de 28 y recién graduados a oportunidades laborales (S.F), además se han adoptado beneficios tributarios para las organizaciones que contraten a jóvenes entre 18 y 26 años, no se ha logrado un avance significativo y duradero en el tiempo, ya que “La asociación entre joven y trabajo precario se

asume socialmente como normal, mientras que el vínculo entre joven y trabajo relativamente estable y con estatus elevado es visto como irregular o fuera de lo común” (Diez, 2007, pág. 59), y este contraste es precisamente el que difiere de las motivaciones actuales de los jóvenes nacidos en épocas tecnológicas y que poco les atrae los empleos con funciones monótonas y que buscan aprendizaje en diferentes áreas de manera permanente.

Así mismo, en el Oriente Antioqueño se observa mayor motivación por prepararse académicamente en los jóvenes y no siempre, este proceso formativo lleva a que la persona pueda laborar en áreas de su interés o que pueda ubicarse laboralmente en su profesión, generando desinterés en este grupo de jóvenes pues cómo lo indica el (Observatorio Laboral del Oriente, 2016, p. 22) “un 18.59 % de las personas se encuentran laborando en otras áreas diferentes a la de sus estudios”, este aspecto se correlaciona, entre mayor nivel de escolaridad menos oportunidades laborales, ubicando las carreras técnicas y tecnológicas en una buena oportunidad de formación.

Producto de esta investigación, se encuentra que en el Municipio de Rionegro según (Restrepo et al., 2020) “la tasa de desempleo (TD) se ubica en un 12,4%, la proporción de informalidad (PI) se encuentra en un 11% y la tasa de subempleo (TS) está en un 14,1% para 2021”.

Teniendo en consideración estos datos y las necesidades de mano de obra del Municipio de Rionegro por el desbordado asentamiento empresarial, es preciso crear estrategias que se encuentren más alineadas con las dinámicas de la región y enfocada a la población que se desea atraer laboralmente.

A continuación, se presenta en la Figura 1, el árbol de Causa y Efecto, que proporcionará una mirada global del problema que nos convoca para la investigación, es así entonces cómo la motivación en jóvenes para su exitosa inserción laboral es el problema identificado, y llevará a analizar la casuística

que contempla el tema, según la información recolectada en las entrevistas realizadas tanto a líderes de gestión humana cómo a población entre los 18 y 26 años. Este grafico nos muestra las causas; estas nos pueden dar un inicial diagnóstico de la problemática que se observa en la población juvenil para su inserción laboral, además de los efectos trae consigo dicha problemática, dando cómo efectos altos indicadores de desempleo, búsqueda de talento por fuera de la región del Oriente Antioqueño generando consecuencias futuras para la industria que allí llega.

Figura 1.

Diagrama Causa y Efecto

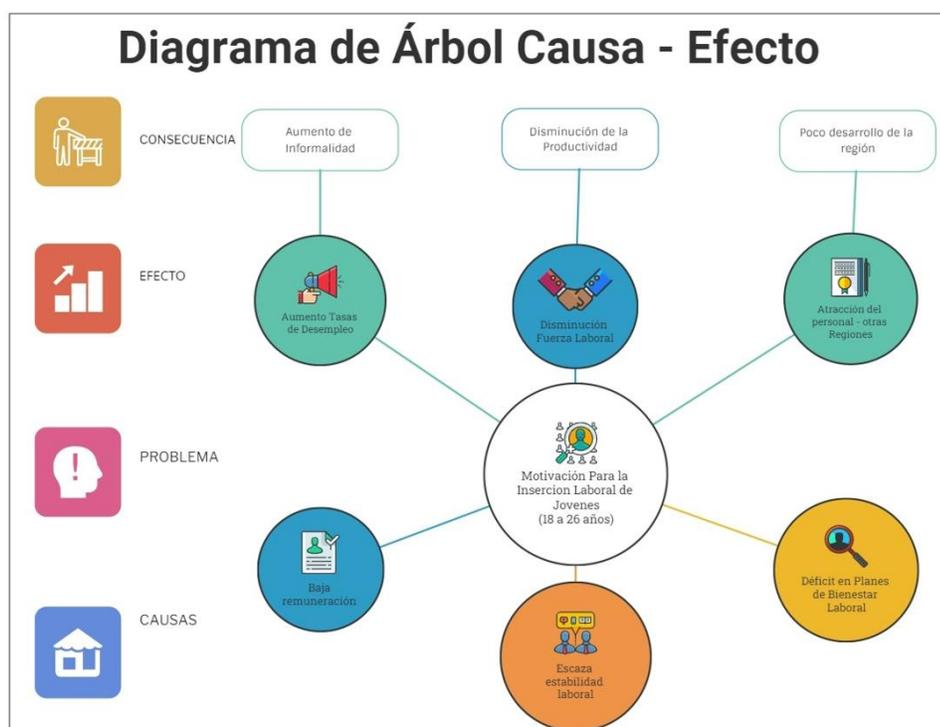


Figura 1. Diagrama Causa y Efecto. Elaboración Propia

La anterior figura 1. Explica de acuerdo con la Metodología de Marco Lógico y de forma resumida cada uno de los componentes que constituyen el árbol de problemas de la situación planteada.

1.1. Definición de Variables

1.1.1. Variable independiente

1.1.1.1. Inserción laboral: Indicador indispensable para encausar la investigación y poder tener un enfoque claro para los demás temas, Éric Verdier y Mircea Vultur en su artículo “la inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal” con su explicación del inicio del concepto y el porqué de su componente, la importancia que se le debe prestar al tema, ya que de ahí empieza todo un proceso de vinculación y un buen inicio de la empleabilidad y cómo lo dice El Portal www.swisscontact.org en la publicación “ Inserción en el mercado laboral “ que existen varias estrategias para personas en situación de desempleo o en búsqueda de mejores oportunidades laborales. Anidado a este, varios enfoques a conceptos de la educación en pro o en contra de la inserción laboral. Existen estadísticas que, gracias a la consolidación de la información realizada por Héctor Mauricio Serna Gómez, Judith Álzate Acevedo, Duván Emilio Ramírez Ospina y Edisson Estiven Castro Escobar, en su artículo “La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas” arrojan resultados poco alentadores y que dan lugar a que los entes gubernamentales presten suficiente atención, así como las organizaciones traten de identificar si están dando la suficiente importancia al factor motivacional

Indicador indispensable para encausar la investigación y poder tener un enfoque claro para los demás temas, Éric Verdier y Mircea Vultur en su artículo “la inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal” con su explicación del inicio del concepto y el porqué de su componente, la importancia que se le debe prestar al tema, ya que de ahí empieza todo un proceso de vinculación y un buen inicio de la empleabilidad y cómo lo dice El Portal www.swisscontact.org en la publicación “ Inserción en el mercado laboral “ que existen varias estrategias para personas en situación

de desempleo o en búsqueda de mejores oportunidades laborales. Anidado a este, varios enfoques a conceptos de la educación en pro o en contra de la inserción laboral.

1.1.2. Variables dependientes

1.1.2.1. Desempleo Juvenil: Existen estadísticas que, gracias a la consolidación de la información realizada por Héctor Mauricio Serna Gómez, Judith Álzate Acevedo, Duván Emilio Ramírez Ospina y Edison Estiven Castro Escobar, en su artículo “La inserción laboral de los jóvenes en Colombia. Retos y perspectivas” arrojan resultados poco alentadores y que dan lugar a que los entes gubernamentales presten suficiente atención, así como las organizaciones traten de identificar si están dando la suficiente importancia al factor motivacional

1.1.2.2. Motivación Laboral. Se hace necesario identificar que o cuáles impulsan esta población, la motivación laboral no sólo se debe enfocar en retener el personal, sino, en cómo incentivarlos para que ingresen a laborar en sus organizaciones, cómo se entiende en los apartados de Idalberto Chiavenato en su libro “Administración De Recursos Humanos” y de David Xavier Yáñez Flores en su publicación; La motivación como fuente de productividad. Las empresas no solamente deben enfocar sus objetivos en números sino en satisfacer las necesidades de los colaboradores de lo contrario seguirá el aumento de las tasas de desempleo juvenil.

1.1.2.3. Rotación de personal: Resultado al que ninguna empresa quiere llegar, la retención del personal es una de las actividades más indispensables que las empresas deben priorizar, lo costoso que puede llegar a ser para las mismas, la incertidumbre que generan en los demás empleados, puede ser un resultado relativamente catastrófico para finalizar el poco exitoso de procesos de inserción laboral y falta de atención a la motivación laboral

1.2. Pregunta General

¿Qué motiva a los jóvenes entre 18 y 26 años del Municipio de Rionegro en el proceso de vinculación laboral?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Analizar qué factores motivan a la población entre 18 y 26 años para su vinculación laboral en las empresas del sector industrial del Municipio de Rionegro.

2.2. Objetivos Específicos

2.2.1. Especifico1:

Analizar por medio de entrevistas realizadas a empleados y empresas, qué aspectos contribuyen a la rotación de los jóvenes entre 18 y 26 años en las empresas piloto para esta investigación.

2.2.2. Especifico2:

Consolidar por medio de la construcción de una matriz los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a líderes de gestión Humana sobre las estrategias de retención laboral que aplican en sus empresas.

2.2.3. Especifico 3:

Identificar mediante entrevista realizada a la población entre 18 y 26 años si los trabajos ofrecidos en la actualidad por las empresas del sector industrial del municipio de Rionegro satisfacen sus motivaciones laborales.

3. Justificación

La presente investigación Analiza cuáles son las motivaciones laborales de los jóvenes entre 18 y 26 años, del Municipio de Rionegro para la inserción laboral en las empresas industriales, es importante considerar esta temática ya que se evidencia poco interés por realizar actividades históricamente requeridas para la industria de la Región y que actualmente estas tipo de empresas continúan con gran fuerza de asentamiento en el Oriente Antioqueño, esta dinámica ya identificada y donde se explica que “El sector de los servicios será el principal motor del futuro crecimiento del empleo, mientras que sigue disminuyendo en la agricultura y en la manufactura” (Organización Internacional del trabajo [OIT], 2018, párraf. 11), postulado que toma fuerza para la actual problemática.

Sin embargo, la población humana sigue envejeciendo y por lo tanto la fuerza laboral disminuye a medida que la población juvenil no se siente atraída por lo que el mercado laboral ofrece, por lo que es de vital importancia identificar aspectos motivadores en la población objeto de estudio.

No cabe duda de que la motivación Humana es uno de los factores más importante para realizar determinada tarea o actividad, tanto así que diversos autores han enfocado sus esfuerzos en dicho enunciado; por ejemplo: “necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, Necesidades de amor, sociales, necesidades de estima, necesidades de autorrealización”, descritas por (www.up-spain.com,s.f), Explicando la pirámide de Maslow. Son algunas de las que ya se hablaban en la década de los 40; sin embargo, la tecnología y los cambios generacionales traen consigo necesidades específicas que deben ser estudiadas por las organizaciones y enfocar sus esfuerzos en el constante cambio que la actualidad propone para encontrar así el mejor talento humano.

Es por esto, que la investigación abarca los temas motivacionales que los jóvenes encuentran para la toma de decisiones al momento de su inserción laboral, lo cual nos arrojará un resultado

beneficioso para la comunidad empresarial y educativa de la región ya que se podrán identificar los incentivos laborales y los puntos a trabajar desde las temáticas de aprendizaje.

4. Marco Referencial

4.1. Antecedentes

Al realizar el diagnóstico de cuáles son las motivaciones internas y externas de los jóvenes entre 18 y 26 años en el Municipio de Rionegro, nos remite a investigaciones realizadas en otros momentos históricos enfocadas a la inserción laboral de esta población y a las condiciones dignas de trabajo, cómo factor esencial para la creación de organizaciones pensadas en el bienestar humano.

En el acuerdo de Versalles se Realizaron importantes tratados como la consolidación de La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y donde se “adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f., párraf. 8). Que para el momento eran decisiones sumamente motivacionales para la población laboralmente activa de la época, sin embargo, la juventud actual requiere de otros aspectos y estímulos motivacionales para el buen desempeño de sus labores o para la inserción laboral en los sectores productivos de la Región.

Cómo es de conocimiento general los jóvenes a nivel nacional está teniendo una *debacle* a nivel de toma de decisiones debido a la cantidad de información que circula, a la cantidad de posibilidades o de ofertas laborales en muchos casos no acordes a sus expectativas, Según la OIT, en Colombia “la Proporción de jóvenes que no están ocupados, ni estudian, ni reciben formación (%)23.95 Tasa de desocupación (%)9.96 (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019 ,párraf.1), Resultados poco

alentadores para el desarrollo de un país quien tiene altas esperanzas en su juventud y quienes son los llamados a trabajar en temas coyunturales cómo lo son la desigualdad y equidad para la población.

Así mismo y debido al creciente asentamiento de la Industria en el Municipio de Rionegro y percibiendo la dificultad de encontrar el talento Humano Calificado y no calificado para cubrir la oferta laboral; El Municipio de Rionegro realiza algunos estudios con respecto al mercado laboral.

Según el Informe de Observatorio laboral del Oriente Antioqueño (2021), presentado en la tabla 1, arroja las siguientes estadísticas

Tabla 1.

Resumen de datos estadísticos

Dato estadístico	Porcentaje
Población en edad de Trabajar (PET)	88.2%
Población empleada o en Búsqueda de Empleo	42.08%
población ocupada (PO)	49.13%
Tasa de Desempleo	8.7%

Tabla1. Se realiza una consolidación de la información más importante en la investigación realizada y nombrada en cita. Elaboración Propia

Es por lo anterior, que cobra importancia la motivación laboral, pues si bien el mercado laboral tiende a ser cambiante, como lo es su entorno a nivel organizacional. Donde cambian las generaciones, basados en desarrollos económicos y tecnológicos, no van de la mano con una expectativa juvenil, por lo que es importante el cierre de brechas entre industria y sociedad, pensando más en el beneficio del ser humano, es por esto por lo que abordamos la temática y nos remitimos a otros estudios, cómo el de Hernández. C. (2017) donde busca identificar motivaciones laborales por medio de dimensiones, con

diferentes variables que le permitieron tener más cercanía hacia la tipificación de los factores internos y externos de las personas.

4.2. Marco Conceptual

Es importante tener presente que, para una investigación, es necesario tener conceptos base, que son los que nos permiten tener una ruta clara para el desarrollo de las Actividades, además de que intencionalmente deben formar parte de progreso teórico de la presente, a continuación, se relacionan algunas, con su respectivo significado, importante para la comprensión del texto en general

Selección de personal: “La selección de personal funciona como un filtro que sólo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas” (Chiavenato, I. 2009, p.137)

Código Sustantivo del Trabajo: “La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. (Código sustantivo del trabajo. 1950, p 1)

Inserción Laboral: “En el análisis de los procesos de Inserción laboral en los jóvenes, tradicionalmente se ha puesto el énfasis en las características y situaciones individuales de las personas que quieren Trabajar.” (Universidad de Oviedo, 1999, p.18).

Generación Z: “Esta generación se incluyen a las personas nacidas entre los años 1994 y 2010” (Coello, Y & Matesanz, C., 2021, p. 219)

4.3. Marco Contextual

El Municipio de Rionegro, Colombia, se encuentra ubicado en el Valle de San Nicolás del cuál hacen parte 9 municipios, Éste siendo la Capital del Oriente Antioqueño convoca a una gran oferta

laboral, académica, turística, gastronómica entre otros con una población aproximada de 132,557 habitantes para el 2021.

El Municipio de Rionegro en Antioquia, concentra el mayor número de habitantes en toda la región, allí se concentra el déficit en fuerza laboral para abastecer las necesidades de las Empresas asentadas en el Municipio, especialmente en jóvenes en el rango etéreo entre los 18 y 26 años, por lo que se busca identificar las motivaciones laborales de esta población para la inserción laboral, esto mediante entrevistas a líderes de gestión Humana y la población seleccionada como objeto de estudio. A continuación se presenta la figura # 2 la distribución poblacional del municipio estudiado.

Figura 2.

Mapa Rionegro

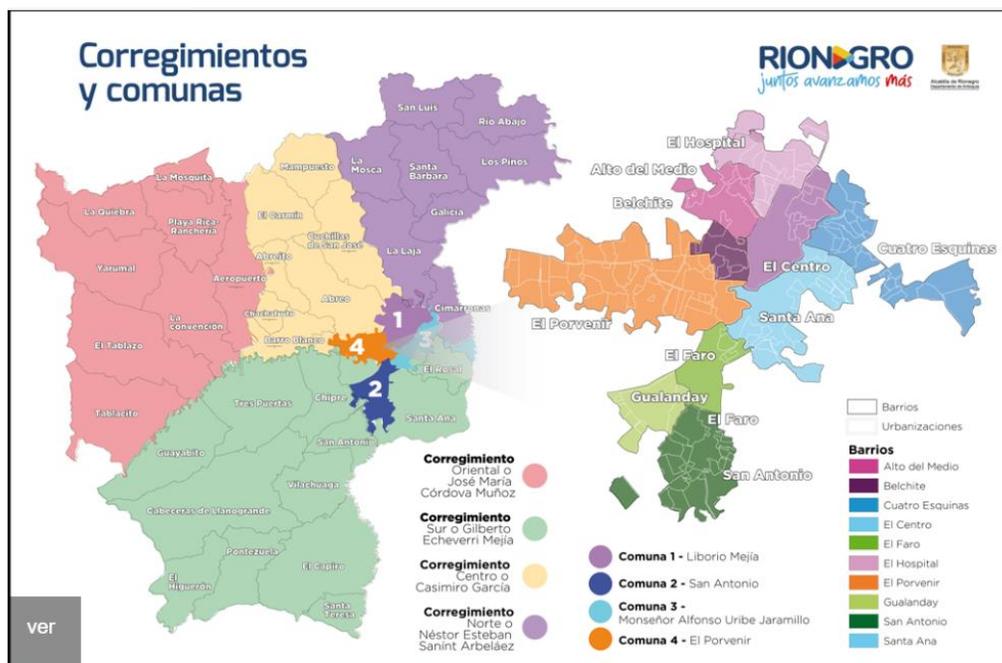


Figura 2. Mapa que consolida el Municipio de Rionegro, barrios y corregimientos. Fuente:

<https://rionegro.gov.co/es/mapas/> (2021).

4.4.Marco legal

Dada la importancia del proceso de inserción laboral en el país y especialmente para la población juvenil, a lo largo de la historia se han realizado diferentes leyes y decretos que favorecen este proceso de vinculación a la vida laboral.

Tabla 2.

Leyes que regulan y promueven la empleabilidad Juvenil

Norma	Fecha	Descripción
Constitución Política de Colombia de 1991	4 de julio de 1991	El derecho fundamental al trabajo
Decreto 688 de 2021	24 de junio de 2021	estrategia sacúdete para la generación de empleo
ley 1636 de 2013	18 de junio de 2013	protección a la población Cesante que pretende mitigar los efectos y consecuencias del desempleo
ley 1780 de 2016	02 de mayo de 2016	busca Impulsar la generación de empleo para la población juvenil

Tabla2. Se realiza una consolidación de las Leyes más relevantes para la investigación. Fuentes: www.pdba.georgetown.edu (s.f.) www.funcionpublica.gov.co (2013) www.actualicese.com (2021), www.suin-juriscal.gov.co (2016)

4.5.Marco Teórico

Producto de esta investigación se ha identificado que la Inserción laboral, el desempleo juvenil, la motivación laboral y la rotación de personal son componentes que se encuentran relacionados en el proceso de vinculación laboral en los jóvenes entre 18 y 26 años en las empresas del sector industrial del Municipio de Rionegro.

4.5.1. Variable Independiente

4.5.1.1. Inserción Laboral. Vernier y Vultur. (2018), Menciona en su artículo que inicialmente la Inserción laboral, como concepto, es el resultado de dos matrices, una que desglosa la inserción, con un enfoque de inclusión juvenil y la otra, más general, como la Inserción Laboral en un plano pensado en el bienestar de la población y permitiendo que se identifique y conozcan de manera amplia el ámbito laboral por medio de la formación

Es por esto que es importante internar este término en la investigación, y verlo con un afluente importante para un exitoso proceso de vinculación a las empresas industriales, que con el enfoque a satisfacer las necesidades que menciona el autor, tener presente que día tras día la humanidad busca insistentemente la mejora en sus condiciones de vida, de estatus socioeconómico y de mejora en sus posibilidades de adquisición, así como lo mencionan el portal de internet www.swisscontact.com (s.f.) La inserción laboral promueve alternativas de preparación; medidas de integración, aprendizaje e información importante para su efectiva empleabilidad, no solo pensando en aumentar las posibilidades de obtener buenos empleos sino también de que emprendan empresa por cuenta propia.

Otra rama que debe identificar y que es importante para un exitoso y productivo sistema de inserción laboral es la educación, que para muchos sectores pueden ser posibles canales de entrada si la población está mejor educada, lo contrario a lo que dice Avante (2017), la educación es un limitante para la incorporación a temprana edad a la fuerza laboral, para un exitoso proceso de inserción en el mercado laboral

En cierta medida, se puede analizar esta versión, teniendo en cuenta que las generaciones van cambiando y el trabajo operativo que da poder a las grandes industrias se debilita por el gran impacto de la educación en sectores que pueden no ser tan fuertes para la población colombiana, son pocas las

familias campesinas que siguen los pasos de sus ancestros, los planes de gobierno se enfoca más en un desarrollo tecnológico que en la consolidación de estas empresa, becan a los estudiantes no para obtener títulos universitarios que ayuden a fortalecer la histórica característica productiva sino en otros campos y para pasar esa brecha entre actividades económicas pueden tardar varios años y es por eso que se ve reflejada la dificultad para la consecución de un exitoso proceso de vinculación.

4.5.2. Variables Dependientes

4.5.2.1. Desempleo Juvenil: Se debe realizar análisis sobre la dificultad al momento de la inserción laboral y los niveles de desempleo que existen en el país, donde realizando un enfoque en la población juvenil que está en una etapa productiva alta y que debería ser una fuerza laboral importante para la empresas industriales del oriente antioqueño y todo Colombia, ~~se~~ identifica que gracias al artículo de Serna, G. (2019) Los Jóvenes tienen dificultad para emplearse, en un análisis realizado durante varios periodos, llega a un aumento de 11 puntos porcentuales de diferencia

Estadísticas preocupantes para el objeto de esta investigación, y que dan pie para identificar los causales de dichas problemáticas, pero sin antes conocer más sobre el Desempleo juvenil y sus antecedentes

El desempleo es un tema neurálgico en toda investigación que involucre el desarrollo del país, un énfasis más en el público objeto de la investigación, para la OIT y el CEPAL, como lo menciona en su artículo Mora. J, et. Al. (2022) para Colombia estar en un porcentaje fluctuante entre el 20 % y el 30, junto con países como Argentina, Brasil y Uruguay. Un porcentaje alejado al aumento del desempleo en los demás grupos poblacionales al juvenil con tasas cercanas al 6.4%.

Datos que evidencian el comportamiento de esta población durante los últimos años, si bien acompañados por un evento histórico como es la pandemia del covid-19, se puede determinar que la población adulta fue la que pudo haber sufrido menos ese impacto, teniendo en cuenta sus condiciones sociales y económicas, en cambio los jóvenes, con un fuerte impacto, así como lo determina Castillo y García. J. (2019) El desempleo juvenil determina como un problema de la económica global, para Colombia, por ejemplo, donde existen altos niveles de desempleo en jóvenes formados y bajo niveles de desempleo en esta población poco formada en comparación a países de la región

Consecuente con lo mencionado anteriormente, la educación no hace un aporte importante para este tema, ya que si es más preparado el abanico de posibilidades se acorta. Y si bien se ha representado en los conceptos investigados, teniendo en cuenta que la educación hace parte importante en la inserción laboral y el impacto en las tasas de desempleo juvenil también se debe tener en cuenta que las empresas en muchas ocasiones además de tener baja remuneración exigen conocimientos muy específicos y experiencias muy altas como lo señala Schmillen, A., y Umkehrer, M. (2017) El desempleo juvenil, está atado a las fuertes inversiones en educación y aprendizaje, lo que va en contravía de que logren obtener experiencia siendo jóvenes y disminuyan la posibilidad de adquisición de competencias laborales esenciales

Y esto es una problemática generalizada, debido a que, ¿cómo podrán adquirir experiencia sin que se le brinde la oportunidad de aprender nuevas habilidades?, se seguirá viendo un déficit, además que genera dificultades netamente sociales, Según Banco Interamericano de Desarrollo (s.f.) el desempleo Juvenil se encuentra vinculado a situaciones pobreza y exclusión social, ocasionando así patrones inadecuados para el resto de la vida personal y laboral de los individuos.

4.5.2.2. Motivación laboral. Ahora cabe analizar que deben trabajar de manera consecuente las diferentes partes que puedan identificar los Factores motivacionales que las empresas del sector industrial pueden implementar para obtener mejores resultados en la inserción de los jóvenes. Para Yáñez (2018) la sociedad actual valora más el reconocimiento y los vínculos creados dentro de la empresa que los beneficios meramente económicos, es por esto por lo que la motivación juega un papel fundamental en la vida laboral del colaborador, generando

Para Chiavenato (2000), la motivación es un estado que surge como respuesta a una necesidad, este ciclo motivacional puede verse influenciado desde planes y programas de bienestar laboral, clima organizacional, estilo de liderazgo, entre otros; todo esto debido que las necesidades humanas pueden ser distintas para uno y otro trabajador; así mismo los factores higiénicos o ergonómicos y de crecimiento o motivadores cómo los nombra www.Institutoa.es (s.f.) citando a Herzberg son importantes para identificar e intervenir que factores motivacionales se desarrollan dentro de la organización.

Es por esto que la motivación se ha estudiado cómo un fenómeno en donde tienen vertientes diferentes causas , cómo lo indica Cortés (2004) los aspectos de tipo económico, cómo incentivos, al igual que los reconocimiento son importantes para afianzar y desarrollar favorablemente la motivación laboral en los trabajadores, sincronizándolos de manera efectiva con sus objetivos personales cómo García (2012) acotando comentario de Vroom lo expresa, estos aspectos además se relacionan directamente con los estilos de liderazgo y la motivación de los trabajadores; aunque pueden darse también por factores externos o del ambiente, sociales o culturales cómo lo afirma García (2012). Citando a McClelland; satisfacer las necesidades humanas entonces será un proceso permanente y secuencial cómo lo manifiesta Maslow y que retoma Turienzo, R. (2016), para alcanzar la felicidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, los planes y programas de bienestar laboral dentro de las empresas son en la actualidad diferenciadores para los colaboradores que desean incorporarse a estas, encontrando que aquellos que se perciban con más beneficios, serán quienes atraigan una cantidad representativa de candidatos. También es importante tener presente, que no para todos los grupos poblacionales son interesantes los mismos beneficios, por lo que un diagnóstico de necesidades y etapas generacionales puede contribuir a establecer programas acordes para todas las poblaciones en una empresa.

Es así entonces cómo estos beneficios traen consigo una serie de fenómenos como disminución del estrés, del ausentismo y de la rotación, aumento de la productividad y una mejora continua en procesos empresariales y personales como lo explica la Universidad Central, 2021.

Ya que un empleado poco motivado, o un futuro colaborador sin motivación llega a la rotación de personal, lo que es el cambio o movimiento permanente de trabajadores de una empresa; Chiavenato (2000), la define como “La fluctuación de personal entre una organización y su ambiente” (p.46), este hecho puede producirse por diferentes causas, tanto internas como externas de la empresa; una rotación interna puede darse en caso de que una persona sea promovida de su cargo y externa cuando el trabajador toma la decisión de renunciar o cuando la empresa considera que la persona no pudo adaptarse a la cultura organizacional o las funciones requeridas.

4.5.2.3. Rotación de Personal. La Rotación de personal es un fenómeno que puede darse de forma permanente o de manera esporádica o natural, en aquella que es permanente, debe tenerse especial cuidado, ya que puede deberse a que las motivaciones del trabajador no están siendo satisfechas por la empresa, o el proceso de inducción tiene falencias que hace que el colaborador no termine por adaptarse a la organización; este último aspecto es de vital

importancia para expresar al trabajador que expectativas se tiene acerca de su desempeño, además de informarle políticas y procedimientos, valores de la compañía que hará que sin duda pueda adaptarse mejor a las condiciones laborales, cómo lo expresa, William B. et.al. 2008.

Sin embargo, estos sólo son unos de los aspectos, ya que el Mercado Laboral influye notoriamente en la rotación de personal, para Chiavenato (2000), efectivamente es un proceso en el que las empresas juegan un papel importante y son estas quienes a través de sus oportunidades laborales atraen o no a la diferente población laboral, determinando sus condiciones y jugando un papel diferenciador entre una y otra.

Teniendo en cuenta el mercado laboral las renunciaciones pueden darse por diferentes motivos, así, una mejor propuesta laboral, Cercanía a la vivienda, programas de bienestar laboral más atractivos, mejores relaciones interpersonales, responsabilidades acordes a sus competencias y capacidades, y sentirse o no valorado dentro de una organización son unos de los aspectos que producen una alta rotación; así entonces, “La rotación del personal no es una causa sino un efecto” (Chiavenato, 2000. P 17).

Todos estos factores influyen en la insatisfacción laboral Según Revista La República en estudio realizado por la firma Consultora Plural, en promedio una persona antes de cumplir 30 años ha pasado por 7 empresas diferentes, además reportan altos niveles de estrés y las empresas problemas en el compromiso de sus empleados.

La rotación de personal a su vez es un tema también de carácter económico ya que influye directamente en las finanzas de la empresa; los tiempos en nuevos procesos de reclutamiento y selección, el proceso de inducción para el trabajador, los tiempos extras para el personal vinculado y

posibles pérdidas incluso de negocios para la empresa, se debe propiciar un análisis profundo de los factores y fenómenos que influyen y enfocar sus esfuerzos para evitar altos niveles de rotación, teniendo en cuenta además el cambio generacional de la población.

5. Diseño Metodológico

Esta investigación de tipo cualitativo está enfocada al análisis de las motivaciones laborales de los jóvenes entre 18 y 26 para su vinculación laboral en las empresas del sector industrial del Municipio de Rionegro.

El instrumento para utilizar será entrevista estructurada con 7 preguntas, se tendrán dos formatos uno para líderes de gestión humana de 2 empresas del sector industrial del Municipio de Rionegro y otro para 16 jóvenes en edades entre 16 a 28 años, muestra hallada con un promedio de trabajadores entre estas edades de las empresas consultadas de 15 empleados. las preguntas propuestas están basadas en las variables identificadas para el proceso investigativo, que son Inserción Laboral, desempleo juvenil, motivación laboral y rotación de personal.

La entrevista de la población juvenil desea analizar los factores que motivan laboralmente a la población joven entre los 18 y 26 años, para conocer sus preferencias y generalidades en el ámbito laboral, y la entrevista para los líderes de gestión humana busca analizar la dinámica Organizacional y conocer cuál es la percepción sobre el tema de Interés.

La información se tabulará teniendo en cuenta cada una de las variables planteadas y se construirá una matriz de resultados con esta información, Buscando identificar los factores motivacionales de los jóvenes entre 18 y 26 años y la dinámica de las empresas de la región en el proceso de vinculación y retención de la población objeto de estudio.

5.1. Matriz de Resultados

A continuación, se presenta en la tabla 3; de matriz de resultados, donde se trae un resumen de las preguntas más relevantes aplicadas mediante el instrumento utilizado en la metodología y sus respectivas respuestas, lo que nos da el umbral para lograr las primeras conclusiones de esta investigación.

Tabla 3.

Matriz de Resultados 1

Preguntas de Investigación Jóvenes entre 18 y 26 años	Metodología	Instrumento	Variables	Conclusión: Los para los Jóvenes entre 18 y 26 años
A qué edad Inicio su vida laboral – ¿en qué sector?	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Inserción Laboral	Se observa que en la población entrevistada la edad de inicio de vida laboral oscila entre los 16 y 24 años.
Al iniciar un proceso de selección, ¿Qué es lo que más te atrae para para aplicar a dicha oferta laboral?	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Inserción Laboral	Para los entrevistados, la cercanía al hogar es uno de los aspectos que más les atraen al iniciar un proceso de selección, mientras que los beneficios extralegales son que menos atraen a los entrevistados.
¿En cuántas empresas ha laborado hasta el momento?, menciones las 3 ultimas	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Rotación de Personal	La mayoría de los entrevistados han laborado promedio en 3 empresas.

Tabla 3. Resumen de las preguntas más relevantes aplicadas mediante el instrumento utilizado.

Elaboración Propia.

Preguntas de Investigación Jóvenes entre 18 y 26 años	Metodología	Instrumento	Variabes	Conclusión: Los para los Jóvenes entre 18 y 26 años
Durante su experiencia laboral, ¿En qué Actividad le ha gustado más desempeñarse?	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Motivación Laboral	Los entrevistados manifiestan que tienen mayor preferencia por labores operativas, aunque la mayoría de ellos cuentan con nivel de escolaridad profesional.
¿Qué situaciones determina usted que son importantes para tomar la decisión de cambiar de empleo?	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Rotación de Personal	Para los entrevistados el ambiente laboral es un aspecto para tener en cuenta para tomar la decisión de cambiar o no de empleo
¿Considera usted que el llamado salario emocional, determina la estabilidad en las empresas donde estuvo o donde se encuentra actualmente?	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Motivación Laboral	Si, para la mayoría de los entrevistados el salario emocional es considerado cómo importante para la retención de personal.
¿Tiene planeado estudiar? ¡En cuanto tiempo?	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Motivación Laboral	Se observa que la mayoría de los candidatos planean estudiar en un lapso de entre 1 y 2 años.

Continuidad Tabla 3. Resumen de preguntas más relevantes. Elaboración Propia

Tabla 4.

Matriz de Resultados 2

Preguntas de Investigación Líderes de Gestión Humana	Metodología	Instrumento	Respuesta Líderes de Gestión Humana
Como califica el proceso de vinculación de la empresa en la que trabaja, Justificar Respuesta	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Para las líderes de gestión humana el proceso de vinculación de la población Juvenil entre 18 y 26 años es difícil cuando no hay una responsabilidad familiar a su cargo.
Qué estrategia de reclutamiento utiliza para publicar y promocionar sus las ofertas laborales, que plataforma usa.	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Utilizan plataformas cómo Enlace empleo, convenios con las alcaldías y Cajas de Compensación.
Qué población generacional le proporciona mejores resultados en términos de productividad.	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Se observa que para una de las empresas oscila entre 25 y 35 años y para otra oscila entre 38 y 55 años.
¿Encuentra estabilidad Laboral de los jóvenes entre 18 y 26 años en la empresa que actualmente representa?, si la respuesta es Negativa, ¿por qué crees que pasa este fenómeno?	Cualitativa	Entrevista Estructurada	No, es considerada como una población muy flotante y con alta rotación.

Tabla 4. Resumen de las preguntas más relevantes. Elaboración Propia

Preguntas de Investigación Líderes de Gestión Humana	Metodología	Instrumento	Respuesta Líderes de Gestión Humana
Que estrategias de retención de personal tiene establecida la empresa.	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Mejorar las condiciones laborales en términos de bienestar laboral ha sido la estrategia utilizada por las empresas entrevistadas.
Quiénes tienen mayor rotación dentro de la empresa de los jóvenes entre 18 y 26 años, Los hombres o las Mujeres	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Se observa que una de las empresas manifiesta que la condición de rotación es por igual en ambos sexos, otra dice que para su organización es notoria en el género masculino.
La empresa cuenta con escalas salariales/ cada cuánto la actualizan	Cualitativa	Entrevista Estructurada	Una de las empresas cuenta con actualizaciones semestrales de su escala salarial, mientras que la otra no cuenta con escalas salariales.

Continuidad Tabla 4. Resumen de las preguntas más relevantes. Elaboración Propia

5.2. Análisis de Resultados

A continuación, se presentan los resultados de la entrevista realizada a las personas seleccionadas, graficadas y con su respectiva explicación,

Figura 3

Municipio de Residencia

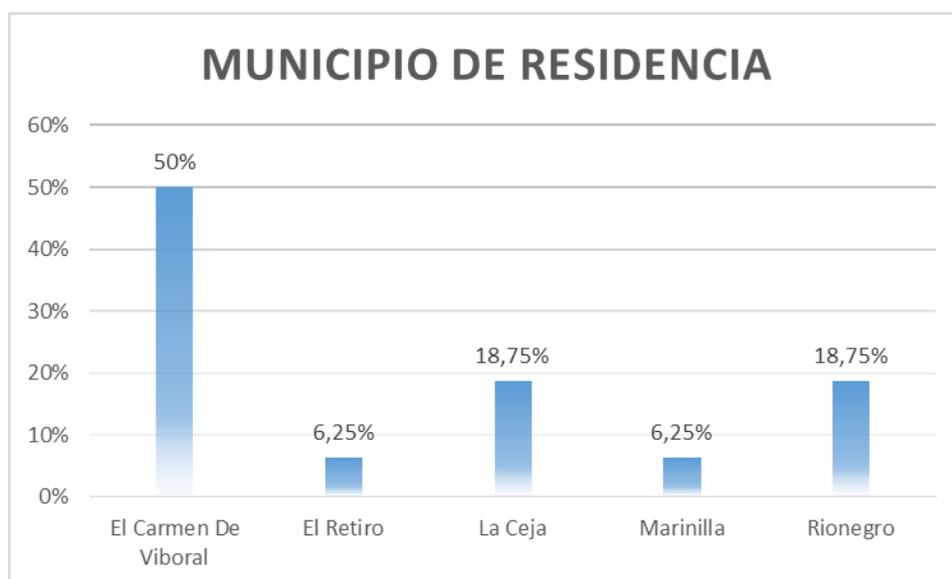


Figura 3. Distribución porcentual del Municipio de residencia de las personas entrevistadas.

Elaboración Propia

En la Figura # 3 que responde a la Pregunta Municipio de Residencia, se observa que, de la población Entrevistada, el 50% corresponde a los Habitantes del Municipio de El Carmen de Viboral y el 6,25% a los habitantes de El Retiro y Marinilla respectivamente. Concluyendo que el mayor número de población entrevistada Reside en El Carmen de Viboral.

Figura 4

Se pregunta sobre el género

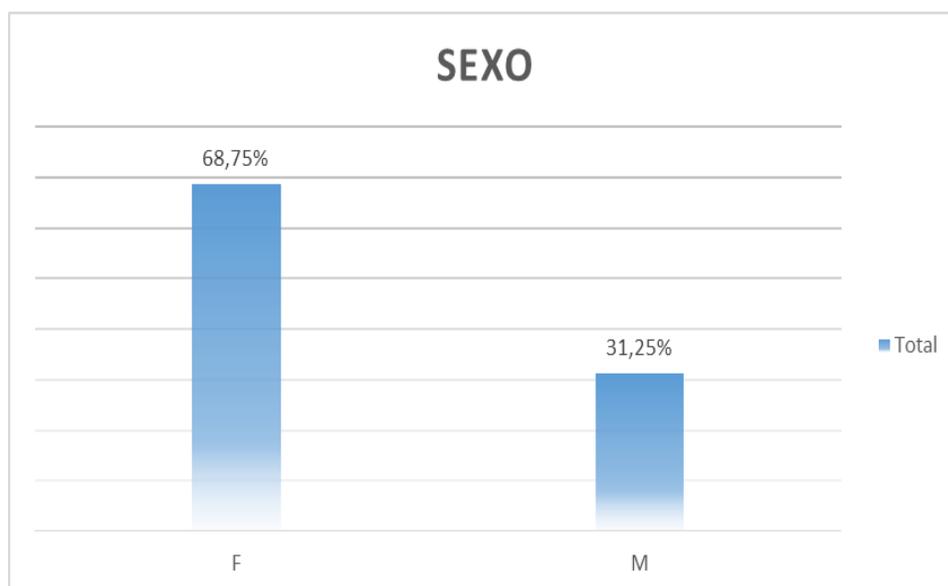


Figura 4. Distribución porcentual del Sexo de las personas entrevistadas. Elaboración Propia

En la figura #4 que responde a la pregunta Género; se observa que de la población entrevistada el 68,75% corresponde al género Femenino y el 31,25% corresponde al Género masculino, concluyendo que el porcentaje superior de las personas entrevistadas son de género Femenino.

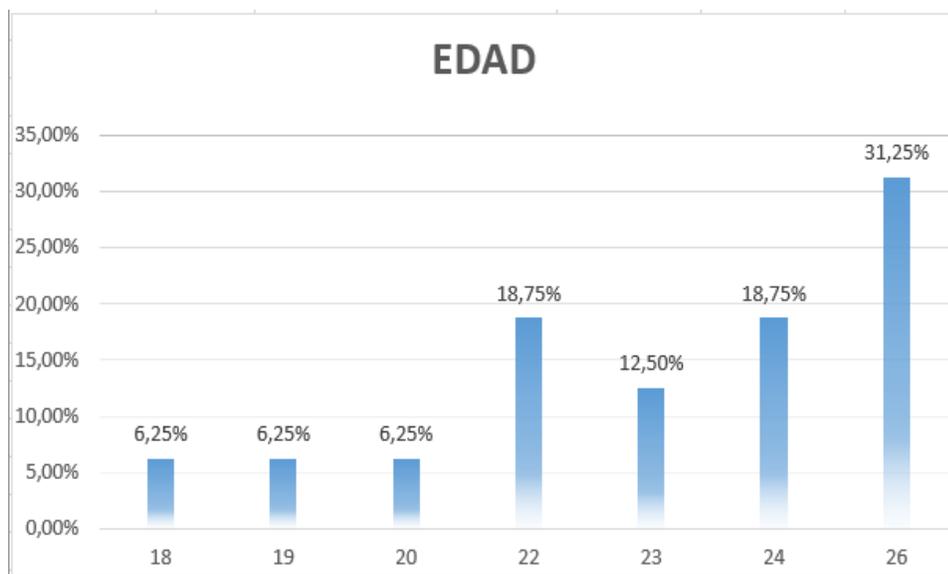
Figura 5*Edad*

Figura 5. Distribución porcentual de la edad de las personas entrevistadas. Elaboración Propia

En la Figura #5 que responde a la pregunta Edad, se observa que de la población entrevistada el 31.25% tiene 26 años y en menor porcentaje las personas que oscilan entre los 18 y 20 años, concluyendo que el mayor porcentaje de personas entrevistadas tiene 26 años.

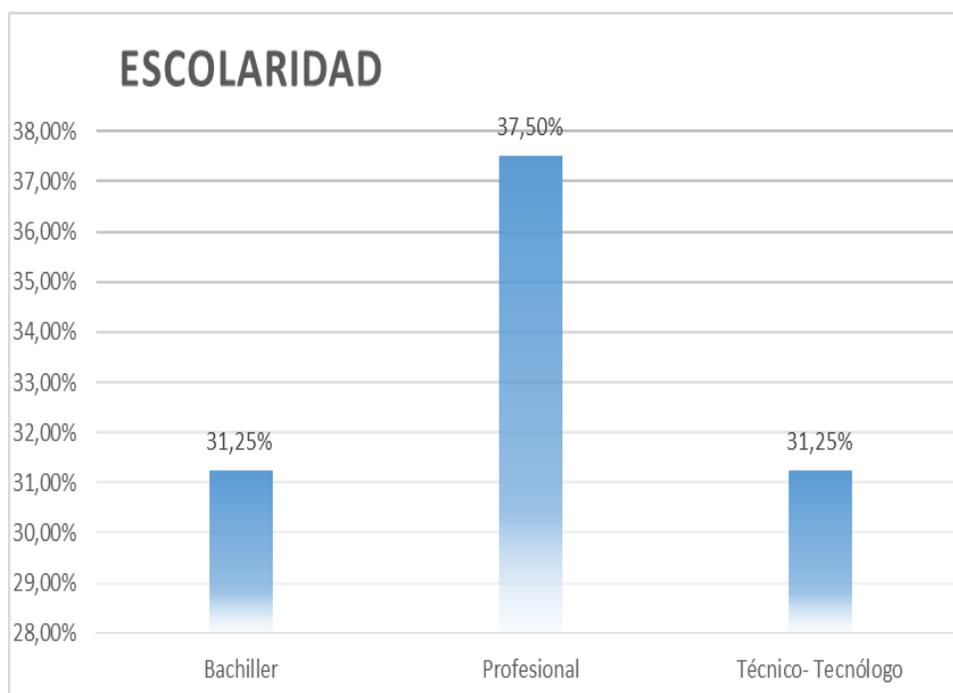
Figura 6*Nivel de Escolaridad*

Figura 6. Distribución porcentual del nivel de escolaridad de las personas entrevistadas.

Elaboración Propia

En la Figura #6 que responde a la pregunta Nivel de Escolaridad, se observa que de la población entrevistada el 37.50% es profesional y con un 31,25% se encuentran las personas en nivel bachiller y técnico Tecnólogo, concluyendo que el mayor porcentaje de personas entrevistadas son Profesionales.

Figura 7

A qué edad Inicio su vida laboral – ¿en qué sector?

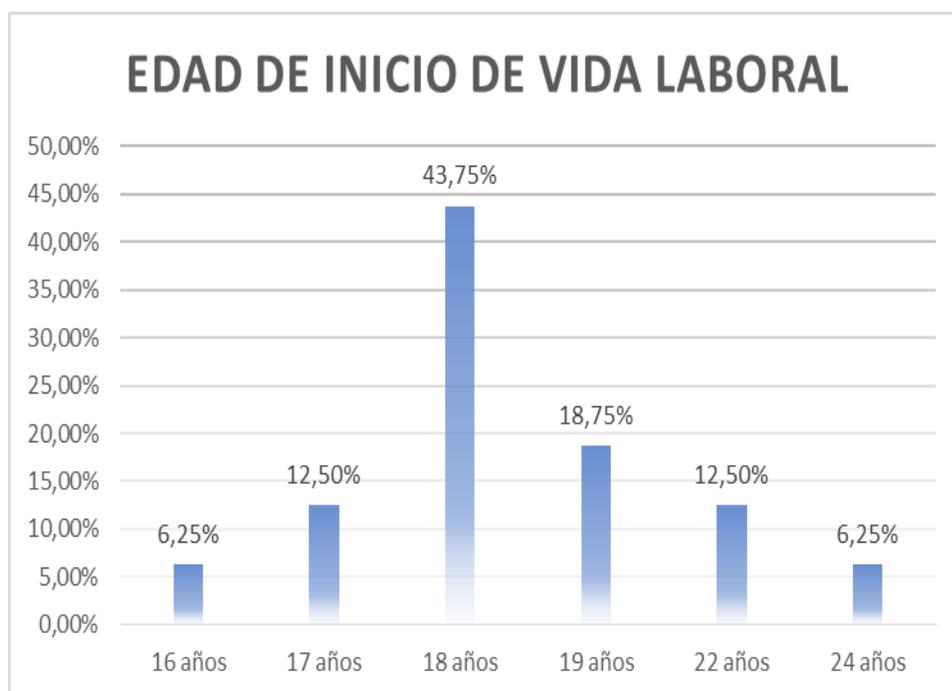


Figura 7. Distribución porcentual de la edad de inicio labora de las personas entrevistadas.

Elaboración Propia

En la Figura #7 que responde a la pregunta edad de inicio de Vida Laboral, se observa que de la población entrevistada el 43,75% inició su vida laboral a los 18 años y con un 6,25% se encuentran las personas que iniciaron a los 16 y 24 años, concluyendo que en mayor porcentaje los entrevistados iniciaron su vida laboral a los 18 años.

Figura 8

A qué edad Inicio su vida laboral – ¿en qué sector?

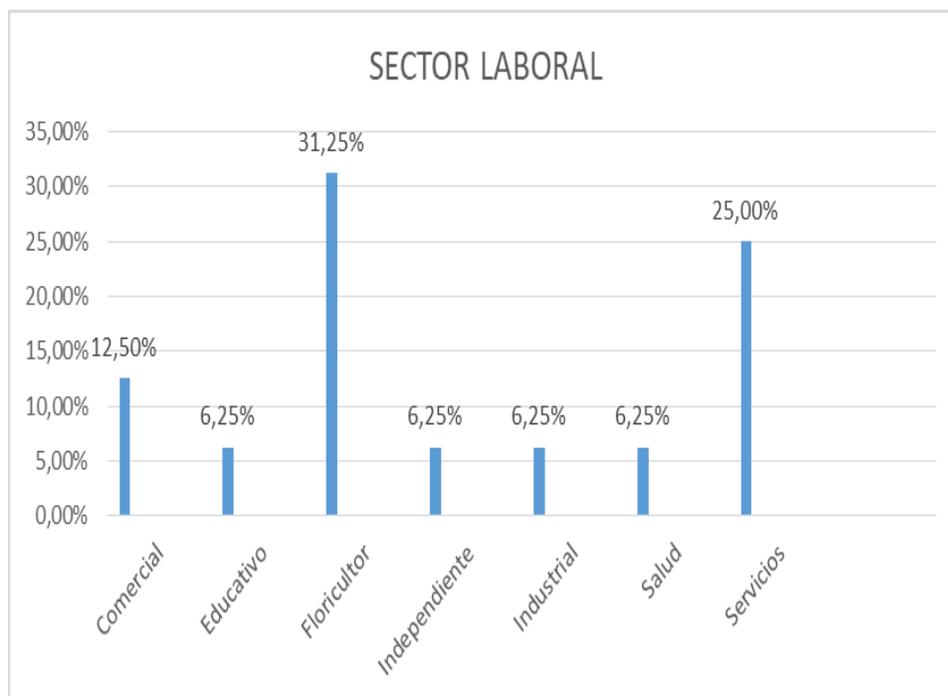


Figura 8. Distribución porcentual del sector en que inicio su vida laboral en las personas entrevistadas. Elaboración Propia

En la Figura #8 que responde a la pregunta edad de inicio de Vida Laboral, ¿en qué sector? se observa que de la población entrevistada el 31,25% inició su vida laboral en el sector floricultor y con un 6,25% se encuentran las personas que iniciaron en sectores educativo, industrial, salud e independiente, concluyendo que en mayor porcentaje los entrevistados iniciaron su vida laboral en el sector floricultor.

Figura 9

Al iniciar un proceso de selección, ¿Qué es lo que más te atrae para para aplicar a dicha oferta laboral?

Con marcado de máximo dos opciones.

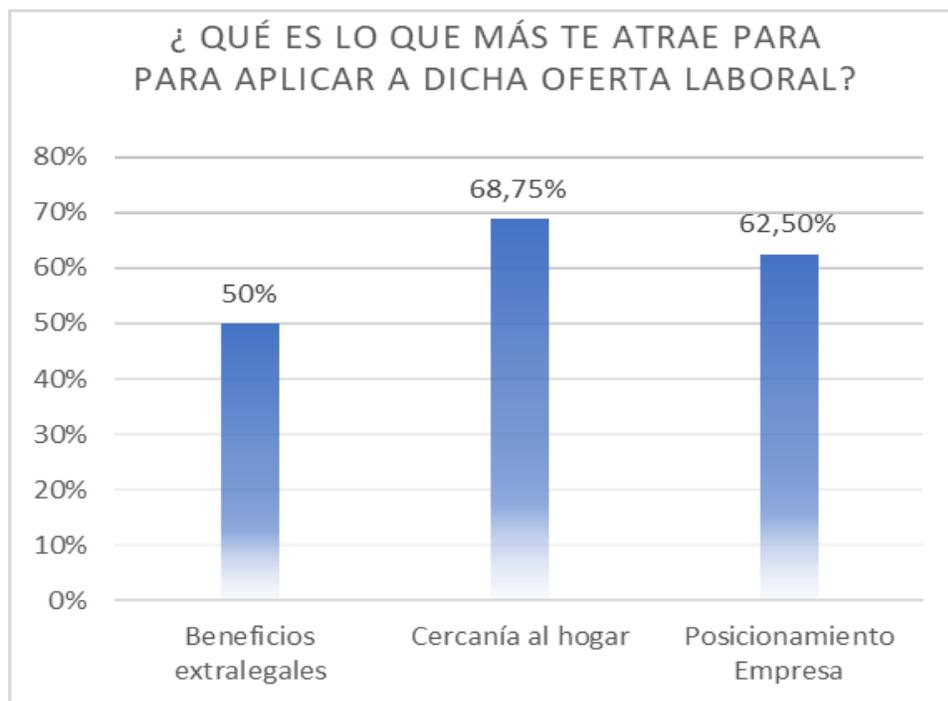


Figura 9. Distribución porcentual de atracción en la oferta laboral de las personas entrevistadas.

Elaboración Propia

En la Figura #9 que responde a la pregunta Al iniciar un proceso de selección, ¿Qué es lo que más te atrae para para aplicar a dicha oferta laboral?, se observa que de la población entrevistada al 68,75% le atrae más la cercanía al hogar y al 50% los beneficios extralegales, concluyendo que el mayor porcentaje de personas entrevistadas se sienten atraídas por la cercanía al hogar.

Figura 10

¿En cuántas empresas ha laborado hasta el momento?

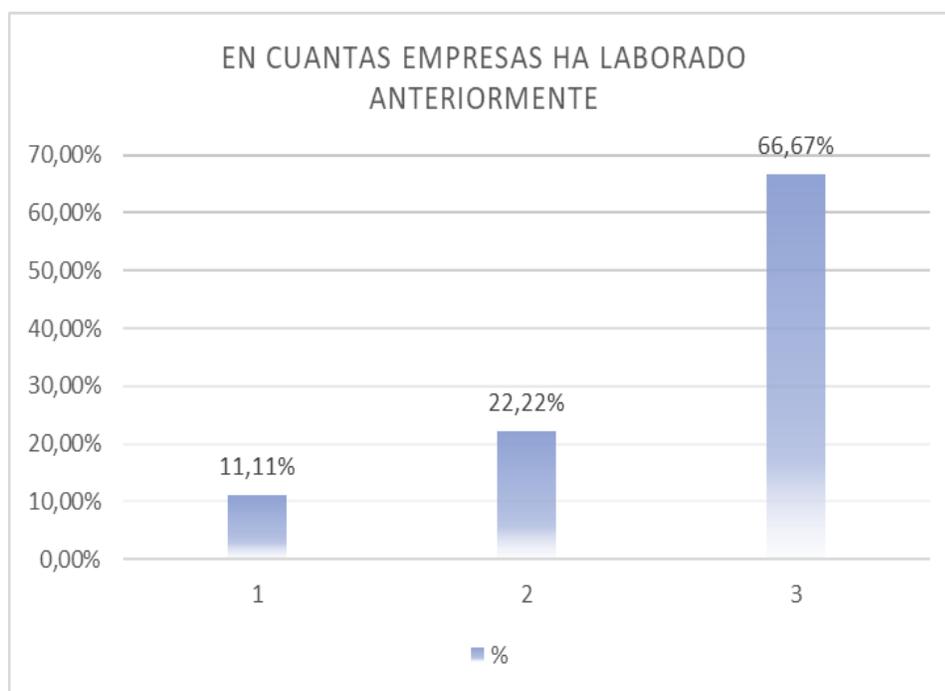


Figura 10. Distribución porcentual de la experiencia laboral de las personas entrevistadas.

Elaboración Propia

En la Figura #10 que responde a la pregunta en cuántas empresas ha laborado anteriormente, se observa que de la población entrevistada al 66,67% ha laborado en 3 empresas, y el 11, 11% ha laborado en 1 empresa, concluyendo que el mayor porcentaje de personas entrevistadas han laborado en 3 empresas anteriormente.

Figura 11

¿En qué Actividad le ha gustado más desempeñarse?

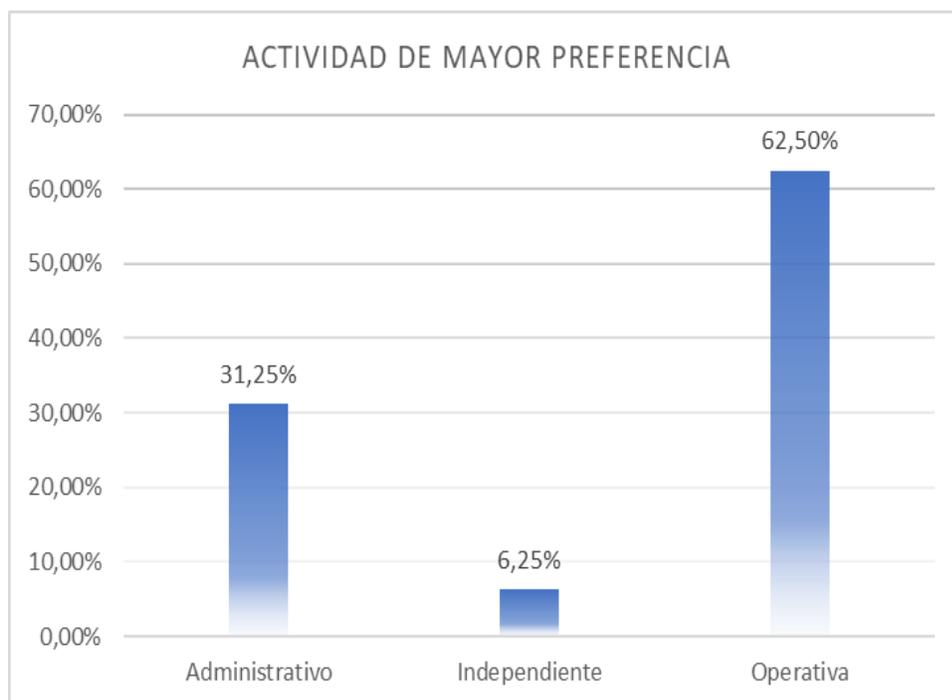


Figura 11. Distribución porcentual de la actividad de mayor preferencia de las personas entrevistadas. Elaboración Propia

En la Figura #11 que responde a la pregunta en qué Actividad le ha gustado más desempeñarse, se observa que de la población entrevistada al 62,50% que ha sentido mayor preferencia por actividades operativas, y el 6,25% le ha gustado más desempeñarse de forma independiente, concluyendo que el mayor porcentaje de personas entrevistadas ha tenido mayor preferencia por labores operativas.

Figura 12

Que situaciones determina usted que son importantes para tomar la decisión de cambiar de empleo.

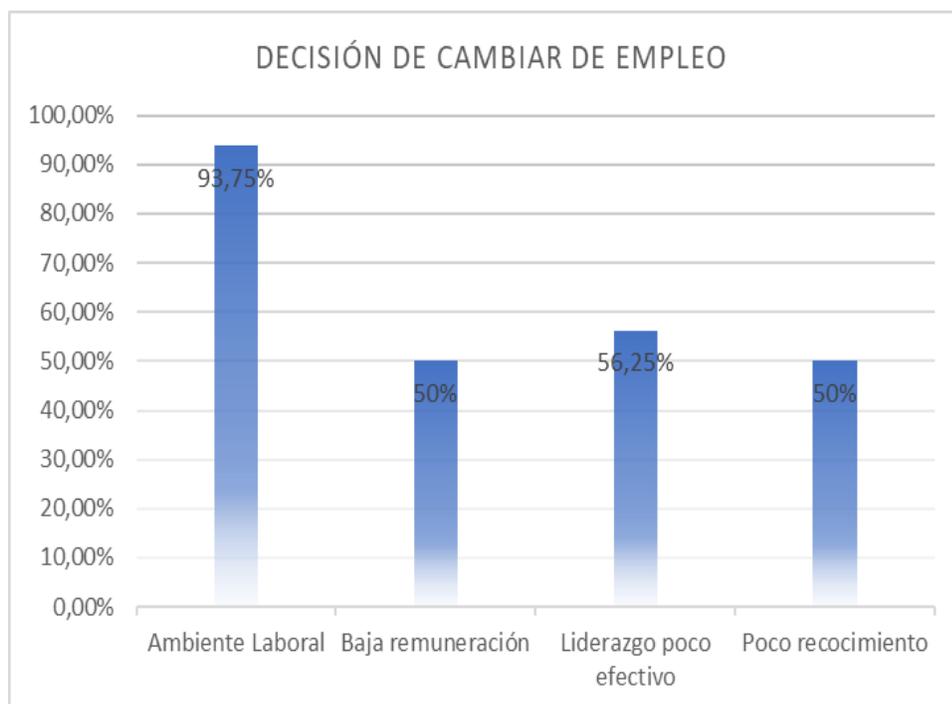


Figura 12. Distribución porcentual en el aspecto más importante para cambiar de empleo en las personas entrevistadas. Elaboración Propia

En la Figura #12 que responde a la pregunta *Que situaciones determina usted que son importantes para tomar la decisión de cambiar de empleo*, se observa que de la población entrevistada el 93,75% considera que el ambiente laboral determina para posibilidad de cambio de empleo y con el 50% manifiesta que la Baja remuneración y el poco reconocimiento son aspectos importantes para el cambio de empleo, concluyendo que el mayor porcentaje de personas entrevistadas considera que el ambiente laboral puede ser un factor determinante para el cambio de empleo.

Figura 13

Considera usted que el llamado salario emocional, determina la estabilidad en las empresas donde estuvo o donde se encuentra actualmente. ¿Por qué?



Figura 13. Distribución porcentual en la respuesta afirmativa o negativa de las personas entrevistadas sobre la importancia del salario emocional. Elaboración Propia

En la Figura #13 que responde a la pregunta considera usted que el llamado salario emocional, determina la estabilidad en las empresas donde estuvo o donde se encuentra actualmente, se observa que de la población entrevistada el 81,25% considera que el salario emocional determina la retención laboral y con el 18,75% manifiesta que el salario emocional no determina la retención laboral, concluyendo que el mayor porcentaje de personas entrevistadas considera que el salario emocional es determinante en la retención laboral.

Figura 14

Considera usted que el llamado salario emocional, determina la estabilidad en las empresas donde estuvo o donde se encuentra actualmente. ¿Por qué?

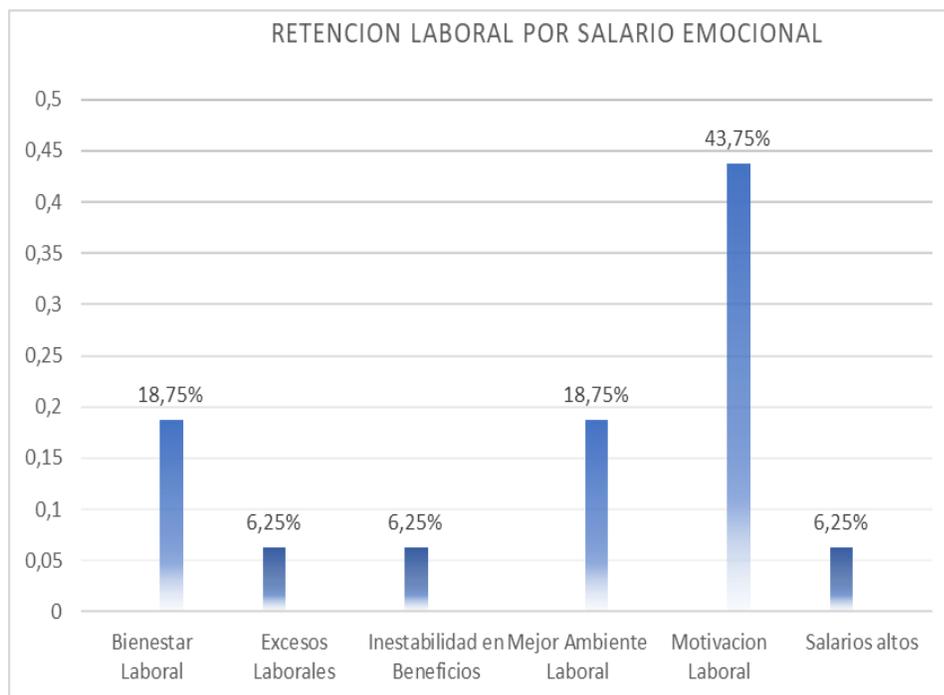


Figura 14. Distribución porcentual de los aspectos más importantes en la retención laboral y el salario emocional de las personas entrevistadas. Elaboración Propia

En la Figura #14 que responde a la pregunta considera usted que el llamado salario emocional, determina la estabilidad en las empresas donde estuvo o donde se encuentra actualmente, ¿por qué? se observa que de la población entrevistada el 43,75% considera que la motivación laboral contribuye a la Retención laboral y por el contrario el 6,25% considera que tener excesos laborales, inestabilidad en los beneficios y salarios altos no genera retención de personal. concluyendo que el mayor porcentaje de personas entrevistadas considera que el salario emocional es determinante en la retención laboral.

Figura 15

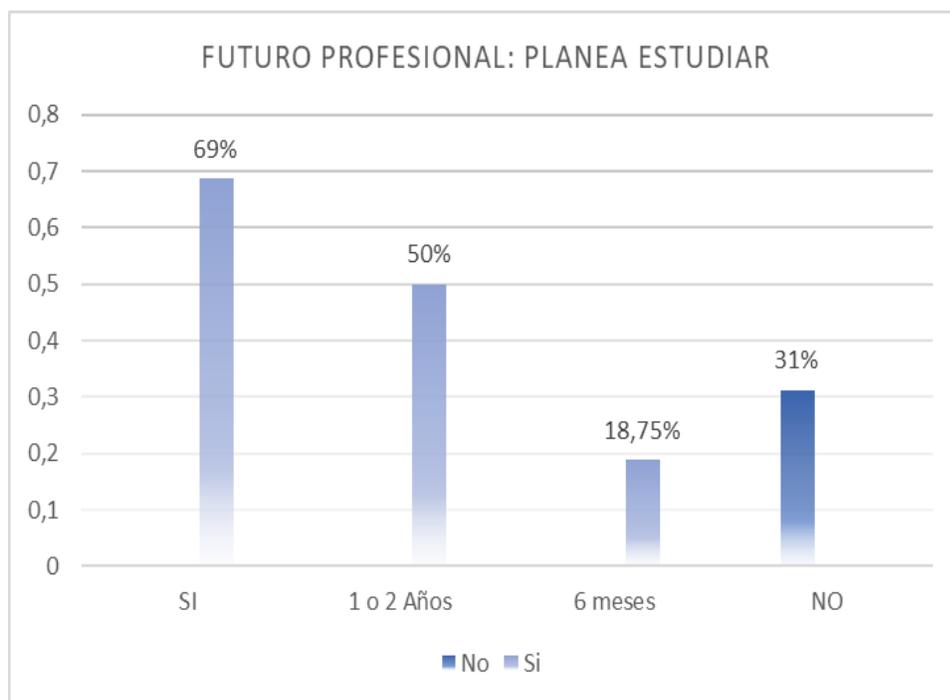
Futuro Profesional

Figura 15. Distribución porcentual de las respuestas sobre el futuro profesional de las personas entrevistadas. Elaboración Propia

En la Figura #15 futuro profesional, ¿planea estudiar?, se observa que de la población entrevistada el 69% planea estudiar en un lapso de entre 1 y 2 años, el 18,75% planea hacerlo en 6 meses y el 31% manifiesta que no tiene planeado estudiar, concluyendo que el mayor porcentaje de personas entrevistadas planea estudiar en un lapso de entre 1 y 2 años.

Para el análisis de estas 15 variantes, resultado de 7 preguntas realizadas en entrevista a personas del Oriente Antioqueño donde predominaron habitantes del Municipio del Carmen de Viboral con un 50% de las entrevistas realizadas, el cual se encuentra a solo 15 minutos del Municipio de Rionegro y gran parte de su población se desplaza para encontrar allí una mejor oferta laboral. Los

Jóvenes ven la motivación algo indispensable para su estabilidad laboral teniendo una importancia en la herramienta aplicada del 43.75%, que va de la mano con el aspecto de cambiar de empleo si su ambiente laboral no es agradable con el 93.75%.

6. Cronograma y Presupuesto

Tabla 5.

Cronograma de Actividades

Actividad	Fase de Investigación	MES/2022		
		Febrero	Marzo	Abril
Realizar Investigación teórica del tema objeto para este trabajo.	Planificación	■	■	■
Sensibilización y Aplicación de Instrumento a jóvenes entre 18 y 28 años	Trabajo De Campo			■
Tabulación de Resultados	Trabajo De Campo			■
Análisis de Resultado	Análisis			■
Consolidación de información acorde a la investigación	Análisis			■

Tabla 1. Tabla consolidada de las actividades programadas. Elaboración propia

Tabla 6.

Presupuesto

PRESUPUESTO						
Elemento	Tipo de Recurso	Periodicidad	horas semanales	horas en el proceso	Precio Unidad	Costo
Participantes	Valor hora investigadores	Jornada Semanal	4	60	32.000	1.920.000
Asesora	Valor Hora Asesora	Jornada Semanal	1	12	60.000	720.000
Viáticos	Transporte	Semanal	6	32	4.500	56.200
Viáticos	Alimentación	Semanal	0	2	20.000	80.000
Papelería	Souvenir	Lapicero			3.000	36.000
Total						2.812.200

Tabla 2. Tabla consolidada el valor presupuestado de las actividades. Elaboración propia.

7. Conclusiones

- Cómo la Investigación tuvo un enfoque para identificar los factores que motivan a los jóvenes del Municipio de Rionegro, debido a la negativa de las Empresas para aplicar la entrevista a los empleados de sus organizaciones; se optó por la aplicación de la herramienta a jóvenes de 5 Municipios del Oriente Antioqueño, quienes han trabajado o trabajan en el Municipio de Rionegro.

- Se evidencia inestabilidad laboral por parte de la población estudiada que la comprenden los jóvenes entre 18 y 26 años. Mientras los líderes de Gestión Humana entrevistados afirman que esta es una población muy flotante, el 66.67% de los jóvenes en estas edades han laborado en 3 empresas.

- Los jóvenes entre 18 y 26 años les atraen más participar en procesos de selección para empresas cercanas a su lugar de residencia, como se evidencia en la herramienta aplicada con un 68.75%, por el contrario, los atrae menos los beneficios extralegales con un 50%; por lo que, si bien las empresas manifiestan que es una de las estrategias de retención de personal, este no tendrá eco si la población no tiene cercanía al hogar.

- El 62.50% de personas entrevistadas manifiestan que disfrutaron más desempeñarse en actividades operativas, aunque el 68.75% se ubican en nivel de escolaridad técnico, tecnólogo y profesional, lo cual nos indica que prefieren un nivel de responsabilidad menor.

- Para el 93.75% de los entrevistados el ambiente laboral es importante, y sería un determinante para tomar la decisión de cambiar o no de empleo, este aspecto se encuentra por encima de factores como la baja remuneración que tuvo un resultado del 50%. Ligado con la variable de retención Laboral cobra importancia el salario emocional ya que el resultado de la entrevista arrojó un 81.25%, con un aspecto relevante como la motivación, Bienestar y ambiente laboral.

- El crecimiento de la industria llega especialmente al Municipio de Rionegro por ser la ciudad Capital del Oriente Antioqueño, por lo anterior es importante que se implementen estrategias de movilidad que permitan que los candidatos de otros Municipios cercanos se sientan atraídos por las ofertas laborales del Municipio y generen estabilidad con los planes de bienestar laboral establecidos.

- El 69 % de las personas entrevistadas manifiestan que tienen planeado iniciar o seguir con su formación académica en el lapso máximo de 2 años, lo que implica a futuro para las empresas

Industriales del municipio de Rionegro mayor dificultad para la inserción laboral en actividades operativas.

8. Sugerencias

- Se sugiere que desde las empresas en conjunto con los entes gubernamentales se generen estrategias de movilidad que generen menos tiempo de desplazamiento y disminución del valor que tiene actualmente el servicio de transporte intermunicipal, como serian transporte integrado y que sea beneficiado especialmente para la población juvenil entre los 18 y 26.

- La investigación arroja que es importante Realizar programas de bienestar laboral enfocados a satisfacer a los diferentes intereses generacionales de los empleados, por medio de unos estudios internos que permitan conocer la dinámica organizacional, conociendo sus particularidades.

- Se plantea después de este trabajo que las organizaciones deben iniciar con la realización de estudios de riesgo Psicosocial en las empresas para analizar cuál es el estado de los empleados, que puede estar afectando su estabilidad y que se debe fortalecer para que la rotación no sea una preocupación.

- Se recomienda después de los resultados obtenidos por las entrevistas que las organizaciones deben Identificar, Revisar y Realizar planes de Inducción, formación y capacitación de los trabajadores nuevos y antiguos.

9. Referencias

Actualícese. (2021). Beneficios por contratación de jóvenes entre 18 y 28 años

<https://actualicese.com/beneficios-por-contratacion-de-jovenes-entre-18-y-28-anos/>.

Alcaldía de Rionegro. (2021). *Juntos Integramos a Rionegro* [jpg]. Alcaldía de Rionegro, Rionegro, Colombia.

<https://rionegro.gov.co/mapas/>.

Avante Juárez, R. (2017). Reforma laboral. FCE - Fondo de Cultura Económica. [https://elibro-](https://elibro-net.ezproxy.uniminuto.edu/es/lc/uniminuto/titulos/37802)

[net.ezproxy.uniminuto.edu/es/lc/uniminuto/titulos/37802](https://elibro-net.ezproxy.uniminuto.edu/es/lc/uniminuto/titulos/37802)

Banco Interamericano de Desarrollo (s.f) EL DESEMPLEO JUVENIL, UN PROBLEMA ESTRUCTURAL Y GLOBAL: EL PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL. Banco Interamericano de Desarrollo.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/El-desempleo-juvenil-un-problema-estructural-y-global-El-papel-de-las-organizaciones-de-la-sociedad-civil.pdf>

Castillo-Robayo, C., & García-Estévez, J. (2019). Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa? *Revista Finanzas y Política Económica*, 11(1), 101-127.

Doi:<http://dx.doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2019.11.1.7>

CEPAL. (2021) Estudio Económico de América Latina y el Caribe.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608_es.pdf

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto 2663 de 1950. Artículo 1. septiembre de 1950.

<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/codigo%20sustantivo%20del%20trabajo%20concordado.pdf>

Cortes Mejía, A. (2004). Estilos de Liderazgo y motivación laboral en el Ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, IV (106). 203-214. <https://www.Redalyc.org/pdf/153/15310615.pdf>

Chiavenato. I. (2000). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS - QUINTA EDICIÓN*. Mc Graw Hill

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento humano tercera edición*. McGraw-Hill

Díez, D. (2007). Juventud, género y trabajo. Una mirada a formas de empleo juvenil en Colombia. Revista Controversia, (188), 58-85.

<https://doi.org/10.54118/controver.v0i188.159>

Función Publica de Colombia. (s.f.) Ley 1636 de 2013. Función Publica de Colombia.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,de%20la%20poblaci%C3%B3n%20cesante%20en>

García Sáenz, V. (2012). La Motivación Laboral estudio descriptivo de algunas variables, Universidad de Valladolid.

https://www.academia.edu/20180534/tesis_motivacion_laboral.?from=cover_page

Hernández-Ibarra, C. (2017). *Factores Motivacionales Asociados a la motivación laboral y satisfacción en profesionales de la escuela de Postgrados FAC- Muestra AS. Comando. Bogotá Colombia*. [Trabajo de grado, Universidad Externado de Colombia].

<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/621>

Instituto Ananda. Psicología – Psicoterapia (s.f.). TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN, HISTORIA Y EVOLUCIÓN

<http://institutoananda.es/teorias-de-la-motivacion-historia-y-evolucion/>

Marina, J. (2011). *Los Secretos de la motivación*. Editorial Ariel.

https://books.google.com.co/books?id=hp1oXHLDKJQC&printsec=frontcover&dq=motivacion&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Max-Neef, M. (1993). *DESARROLLO A ESCALA HUMANA*. Editorial Nordan - Comunidad.

https://www.max-neef.cl/descargas/Max_Neef-Desarrollo_a_escala_humana.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f). Ciclo de Vida. (s.f).

[https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx#:~:text=6%20%2D%2011%20a%C3%B1os\)-,Adolescencia%20\(12%20%2D%2018%20a%C3%B1os\),o%20mas\)%20envejecimiento%20y%20vejez](https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/cicloVida.aspx#:~:text=6%20%2D%2011%20a%C3%B1os)-,Adolescencia%20(12%20%2D%2018%20a%C3%B1os),o%20mas)%20envejecimiento%20y%20vejez)

Ministerio del trabajo de Colombia (2021). ABECE Decreto 688 de 2021. Ministerio del trabajo de Colombia

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/ABECE+Decreto+688+\(2\).pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/ABECE+Decreto+688+(2).pdf)

Mora, J. J., Herrera, D. Y., & Álvarez, J. F. (2022). Pandemia y duración del desempleo juvenil en Cali. Revista De Economía Institucional, 24(46), 195-216.

Doi:<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.18601/01245996.v24n.46.10>

Observatorio laboral del Oriente Antioqueño. (2016). Mercado Laboral En El Oriente Antioqueño, Algunos estudios previos [Diapositivas de Power Point].

http://observatoriolaboriente.org/wp-content/uploads/2018/11/Estudio_previos.pdf

Observatorio laboral del Oriente Antioqueño. (2021) Informe: Caracterización Mercado Laboral de Rionegro.

<https://rionegro.gov.co/wp-content/uploads/2021/06/Informe-de-analisis-Characterizacion-Mercado-Laboral-Rionegro.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo, 2021. Daños de la COVID-19 a largo plazo: Lenta recuperación del empleo y riesgo de mayor desigualdad. Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_795284/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2018). El desempleo y los déficits de trabajo decente permanecerán elevados en 2018. Organización Internacional del Trabajo

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_615695/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (2019). Colombia. Organización Internacional del Trabajo.

https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=ES&countryCode=COL&_adf.ctrl-state=13izqbqeei_152

Organización Internacional del Trabajo (s.f). Historia de la OIT. Organización Internacional del Trabajo.

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

Political Database of the Americas. (s.f), CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA 1991. Political Database of the Americas.<https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

Portafolio. (2022). Desempleo juvenil cayó a 18,8% entre septiembre y noviembre

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/desempleo-juvenil-cayo-a-18-8-560560>

Restrepo, A. L., Rincon, C., Alvarez, W.A., Gutierrez, A., y Montoya Posada, L. F. (2021). *Análisis del mercado laboral en el Oriente antioqueño. Una mirada desde la inclusión*. Fondo Editorial Universidad católica del Oriente.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47192/58/S2100608_es.pdf

Revista La República (2019) Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo.

<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estaninsatisfechas-en-su-empleo-2830069>

Serna-Gómez, H.M, Álzate-Acevedo, J., Ramírez-Ospina, D.E. y Castro-Escobar, E.S. (2019). *La inserción laboral de los jóvenes en Colombia*. Retos y perspectivas. Revista Jurídicas, 16 (1), 49.

DOI:10.17151/jurid.2019.16.1.4.

Schmillen, A., & Umkehrer, M. (2017). Cicatrices de juventud. Efectos del desempleo temprano en el desempleo posterior. *Revista Internacional Del Trabajo*, 136(3/4), 483–512. <https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1111/ilrs.12068>

Sistema Único de Información Normativa. (s.f). ley 1780 de 2016. Sistema Único de Información Normativa <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30020213>

Swisscontact (s.f) Inserción en el mercado laboral. *Swisscontact*. <https://www.swisscontact.org/es/our-work/nuestra-experiencia/insercion-en-el-mercado-laboral>

Turienzo, R. (2016). *El Pequeño Libro de la Motivación*. Alienta Editorial.

https://www.academia.edu/32305622/El_pequeño_libro_de_la_motivacion?bulkDownload:thisPaper-topRelatedsameAuthor-citingthis-citedByThisSecondOrderCitations&from:cover_page

Universidad Central (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. Universidad Central. <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>

Universidad de Oviedo (1999). *Género y familia en la Inserción Laboral*. Servicio de Publicaciones, Universidad de Oviedo

Up-Spain (s.f). *PIRÁMIDE DE MASLOW. TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW*. Up-Spain. <https://www.up-spain.com/blog/piramide-maslow/>

Urna de Cristal. (s.f). Más trabajo con la Ley de primer empleo. (2018).

<https://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/m-s-trabajo-con-ley-de-primer-empleo#:~:text=La%20ley%20de%20primer%20empleo%20es%20una%20normativa%20que%20tiene,acceso%20laboral%20de%20los%20j%C3%B3venes>

- Verdier, Éric, & Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones De Sociología*, (19), 3-4. <https://doi.org/10.24215/23468904e067>
- Yáñez Flores. D. (2018). La motivación como fuente de productividad. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/05/motivacion-productividad.html>
- Yolanda Ríos Coello, Matesanz, C. (2021). La construcción sensible del espacio privado en la modernidad líquida: El cuarto propio conectado. *Arte, Individuo y Sociedad*, 33(1), 217-235. doi:
<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.5209/aris.67954>
- Werther. W, Davis. K. (2008). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. Mc Graw Hill.
https://www.academia.edu/13281568/Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos_William_b_Werther_6ta_Edicion_PDF_1