

**ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS
JOVENES, EMPLEADOS EN LA EMPRESA THE ELITE FLOWER S.A.S. COMO
CRECIMIENTO DEL DESARROLLO PERSONAL**

PRESENTADO POR:

**ANGIE CATALINA MURILLO BERNAL
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

BOGOTÁ D.C. 2020

ESTRATEGIA MOTIVACIONAL PARA LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS JOVENES, EMPLEADOS EN LA EMPRESA THE ELITE FLOWER S.A.S. COMO CRECIMIENTO DEL DESARROLLO PERSONAL

Resumen

La presente investigación tiene como propósito generar una estrategia de fortalecimiento de los factores motivacionales en la empresa The Elite Flower, que pueda brindar estabilidad laboral y crecimiento personal a los jóvenes de 22 a 25 años, analizando el perfil, identificando características, ideologías, pensamientos y actitudes, analizando los factores motivacionales desde el clima organizacional que tiene implementados la empresa para la satisfacción laboral de estos y que permanezcan más tiempo en la empresa.

Para la recolección de información se aplican encuestas digitales las cuales se realizaron en 2 grupos poblacionales, a los jóvenes de diferentes ocupaciones que oscilan entre 22 a 25 años de edad, y a jóvenes trabajadores de la empresa The Elite Flower, el análisis estadístico arrojó que los jóvenes necesitan estabilidad laboral así les guste la independencia.

En ese orden se propone implementar la estrategia motivacional para dar estabilidad y crecimiento del desarrollo personal a los jóvenes empleados en la empresa.

Palabras clave: Jóvenes, Estrategia Motivacional, Empresa, Estabilidad laboral, Desarrollo Personal.

Introducción

Últimamente se ha observado que las nuevas generaciones están muy interesadas en contribuir en las actividades comerciales y laborales, se ha deliberado sobre sus favoritismos y expectativas en el trabajo, ya que con los adelantos tecnológicos se ha transformado el proceder y las formas que utilizan los jóvenes a la hora de su desempeño en el trabajo.

Es evidente que los cambios en las perspectivas que tienen los jóvenes que oscilan entre los 22 a los 25 años de edad, en el momento de elegir un empleo la prioridad es el perfeccionamiento de las habilidades y oportunidades del desarrollo de nuevos retos, son privilegiados por desenvolverse en la era digital, según ellos necesitan tiempo para hacer lo que les plazca, la vida no gira en torno al trabajo, Gonzáles (2011), sin tener en cuenta el componente del sueldo, Wilton (2008).

Esta realidad ha inducido a la empresa The Elite Flower a generar estrategias en donde se fortalezca los factores motivacionales para brindar estabilidad laboral y crecimiento personal a los jóvenes, teniendo en cuenta que la dependencia de Recursos Humanos desde el clima organizacional, deben dejar de lado los procedimientos tradicionales puesto que estos no están siendo prácticos y se ha reflejado en el acrecentamiento de rotación de personal, Thompson y Gregory (2012), especialmente los jóvenes que llevan menos de dos años trabajando.

Los objetivos de la investigación que se han planteado son el analizar el perfil de la estabilidad laboral de los jóvenes de 22 a 25 años, estableciendo características, ideologías, pensamientos y actitudes, Identificando los factores motivacionales desde el clima organizacional que tiene implementados la empresa para la satisfacción laboral de los trabajadores de 22 a 25 años para constituir una propuesta enfocada en lo psicosocial en donde se fortalezcan los factores motivacionales de la empresa The Elite Flower.

Al ser una investigación de tipo descriptivo y un enfoque cualitativo, se indagan los fenómenos desde la observación y se describen, hacia el entendimiento de aspectos determinados en la realidad que aún no han sido analizados con profundidad, es por esto que se plantea el propósito de enfatizar la problemática que se presenta en la motivación y satisfacción para la estabilidad laboral en los jóvenes que oscilan entre 22 y 25 años de edad, por parte de la empresa The Elite Flower.

Descripción del Problema

Los jóvenes que oscilan entre 22 a 25 años de edad, han cambiado el concepto de la estabilidad laboral, por su particularidad autonomía de conocimiento personal, flexibilidad, ideología del presente, se sienten obstaculizados por el manejo del clima organizacional de algunas empresas, en donde no se tiene en cuenta factores para mejorar el trabajo, creando ambientes de adaptación a las capacidades de limitaciones físicas y mentales del empleado, teniendo en cuenta las necesidades de este para facilitar los ambientes laborales, así como la implementación e importancia que la empresa le da a la ergonomía para evitar lesiones como apunta la Asociación Española de Ergonomía (AEE, 2007).

Es cierto que los jóvenes son ágiles en el uso de las tecnologías pero la empresa The Elite Flower, se ha tecnificado en la parte de exportaciones y del agro dejando de lado la tecnología laboral, todavía es reacia a el uso de las herramientas tecnológicas las cuales si se implementaran integrando a los jóvenes, ayudarían por una parte a minimizar los peligros laborales, y apropiar el sitio de labor a la persona que lo utiliza según sus necesidades, por otro lado a introducir nuevas tecnologías motiva en el trabajo a aumentar la rentabilidad de mejoramiento del proceso, basándose en un clima innovador capaz de adaptarse a un futuro digital. Al igual los jóvenes también han cambiado la percepción de la remuneración, ya que esta puede ser en dinero, viajes, estudio, entre otros, pero la empresa no se ha adaptado a este sistema de pago.

Esto se debe a que aún la empresa no cuentan con estrategias que permitan adecuación y estabilidad en las cuales se puedan adaptar a las necesidades de los jóvenes, al realizar las actividades propias del trabajo bajo presión, las reprensiones de sus líderes, la falta de proyección laboral, los horarios y la remuneración hacen que se desmotiven del trabajo y piensan que la solución está en cambiar de empleo.

Por otro lado el trabajo en casa y por su propia cuenta, brindando servicios profesionales de alguna clase sin establecer un contrato de exclusividad con un solo cliente o empresa., hace que muchos jóvenes no se sentían bien trabajando en las empresas y deciden renunciar para

prestar sus servicios de forma independiente, sin escuchar reprensiones o cumplir con horarios establecidos.

El ser independientes les permite la multiplicidad en sus actividades, entretenimiento y manejo del tiempo libre es lo que buscan para no aburrirse en lo que hacen. Falta la concepción de la experiencia la cual es el hecho de la adaptación a situaciones ya sea positiva o negativa, en cuanto a lo laboral, el significado cambia un poco, ya que en este caso al querer aplicar a un empleo, en la mayoría de los casos es requerida si es que la persona quiere obtener el puesto o no (Martínez 2012).

Esta realidad induce a la empresa The Elite Flower a innovar desde el clima organizacional, ya que los métodos cotidianos no son efectivos para los jóvenes y se evidencia el cambio de personal (Thompson y Gregory, 2012), por esto es necesario que las empresas diseñen estrategias atractivas que motiven el personal contratado ya que se evidencia las grandes pérdidas para la empresas, con tanta deserción de trabajadores.

¿Cómo fortalecer los factores motivacionales de la empresa The Elite Flower, para brindar estabilidad laboral y crecimiento personal a los jóvenes?

Justificación

Las características del trabajo están en constante cambio, las nuevas generaciones ha revolucionado, la manera en que se visualiza el trabajo en la actualidad la mayoría de dichos trabajadores pertenece a los jóvenes que oscilan entre los 22 a 25 años de edad.

Teniendo en cuenta lo anterior se observa como sus padres, jefes, líderes, y emprendedores de empresas del pasado, establecieron roles según las necesidades que se presentaba, los individuos de las épocas pasadas conservaban un solo trabajo pensando en ser ascendidos o lograr estatus y mejores remuneraciones, pero siempre realizando la misma función. Contrario a las nuevas generaciones, los empleados que oscilan entre los 22 a 25 años de edad poseen altas expectativas de lo que quieren lograr en sus empleos y acerca de sí mismos. Están apuntando a trabajar mejor y rápidamente, enfocados hacia la ayuda más que a la competitividad.

Lo jóvenes actualmente perciben y establecen un mundo laboral prevalecido por las necesidades. Lo trascendental para los jóvenes tiene que ver con el crecimiento personal, la calidad, la prosperidad laboral y ambiental.

Al igual asumen desafíos fijándose fines profesionales y laborales a plazos cortos y medianos, logrando resolver las dificultades que presentan en el contexto laboral. Por esto la empresa The Elite Flower deben preparar el personal creando estrategias de motivación y satisfacción para estimular y fortalecer las necesidades de los empleados jóvenes que oscilan entre los 22 a 25 años.

En la empresa debería existir una dependencia específica donde se les dé la oportunidad de ser dirigentes a los jóvenes que oscilan entre 22 a 25 años de edad, que quieren cambiar el concepto del trabajo; teniendo en cuenta que la finalidad es que el empleado sea escuchado y valorado por la empresa u organización, brindado bienestar desde la parte humana, social y financiera para que haya estabilidad. Surge la necesidad que evolucione la incorporación de los empleados, haciendo de este un proceso más humano, lo fundamental es establecer sentido de pertenencia hacia la empresa donde prestan sus servicios.

Es por esto que las nuevas generaciones, tienen un pensamiento de optimismo enfocado hacia lo laboral, lo cual ha dado para que se reflexione mucho sobre sus preferencias y expectativas que tienen sobre el trabajo.

Por otro lado uno de los retos de las empresas y organizaciones, es mantener motivados a sus empleados para que estos tengan un buen desempeño a favor de las metas estratégicas de la empresa (Singh, Rai, & Bhandarker, 2012).

Objetivos

Objetivo General

Generar una estrategia que fortalezca los factores motivacionales de la empresa The Elite Flower, para brindar estabilidad laboral y crecimiento personal a los jóvenes de 22 a 25 años

Objetivos Específicos

Analizar el perfil de la estabilidad laboral de los jóvenes de 22 a 25 años, estableciendo características, ideologías, pensamientos y actitudes.

Identificar los factores motivacionales desde el clima organizacional que tiene implementados la empresa para la satisfacción laboral de los trabajadores de 22 a 25 años

Constituir una propuesta enfocada en lo psicosocial para fortalecer los factores motivacionales de la empresa The Elite Flower

Marco Referencial

Antecedentes

La búsqueda de antecedentes para este proyecto se inició con una extensa revisión de temas relacionados con la motivación a los jóvenes de 22 a 25 años de edad para adquirir estabilidad laboral, lo que implicó una nueva perspectiva para abordar la problemática de acuerdo con el planteamiento de los autores.

Los antecedentes tomados a nivel internacional se consideraron los siguientes. Se tomó una investigación realizada en el año 2015 por unas estudiantes de la Universidad Católica de Santa María, la investigación mostró que los jóvenes que corresponden al grupo de la generación de los millennial los cuales tomaron una condición de bienestar laboral con más aceptación en comparación a tres generaciones después de esta, en la investigación se escogió como población de muestra a un grupo de 300 trabajadores que laboraban en una compañía de construcción, según la metodología planteada se le aplicó una encuesta sobre la condición de satisfacción laboral, la cual fue conformada por 18 dimensiones: Responsabilidad laboral, oportunidades de aprendizaje, ajuste de competencias personales con la posición, equilibrio trabajo, vida personal, control sobre métodos, pro actividad, identificación organizacional, necesidad de reconocimiento desempeño laboral, seguridad frente al puesto, recompensas equitativas, relación con pares, estructura organizacional, oportunidad de promoción, condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional y distribución de funciones. (Vargas & Muñoz, 2015)

Por otro lado se toma la investigación hecha por Great Place to Work, encauzada en la preocupación de los gerentes cuando luchan con los empleados pertenecientes al grupo de los millennials. En el informe explican cómo se diferencia la generación Y con los otros dos grupos generacionales (X y Baby Boomers), la diferencia muestra el tiempo de permanencia en el mismo trabajo y la rotación del personal, el agrado por asistir a trabajar, la importancia del trabajo, entre otras. De la misma forma, describieron y explicaron los comportamientos que tienen los millennials peruanos frente al trabajo en una empresa con alta reputación para trabajar (2014).

En cuanto a el antecedente nacional, se toma como referente la investigación realizada por el estudiante "Rivera Loaiza" el cual realizo un Análisis de la Rotación Laboral en los jóvenes Profesionales de la Ciudad de Bogotá, para la realización de la investigación se hace un análisis a los profesionales jóvenes laboralmente activos en la ciudad de Bogotá que nacieron entre 1980 y 1995, se apuntó aquellos jóvenes que se formaron y volvieron adultos con el cambio de milenio, la investigación tiene notabilidad por el grupo de personas que indagaron acerca de sus características, motivaciones, tendencias y preocupaciones más generales y relevantes a la hora de trabajar y de decidir conservar un puesto laboral o renunciar a este. El objetivo proyectado fue: Analizar los factores que conllevan a los cambios laborales de los profesionales residentes en la ciudad de Bogotá nacidos entre 1980 y 1995, concluyendo que en la actualidad, los jóvenes profesionales que residen en la ciudad de Bogotá comparten características, estilos de vida y valores similares a los diferentes jóvenes "millennials" alrededor del mundo, que se han formado a partir de características significativas generacionales, por otro lado se manifiesta que más del 80% de los jóvenes bogotanos han cambiado de trabajo desde que se graduó como profesional, y más del 60% lo hicieron por una razón diferentes a la remuneración económica, por lo cual algunas de las características que hacen ineludible al tratar de retener a un empleado joven bogotano (2018)

Marco Teórico

Estabilidad Laboral

Al analizar a los jóvenes que oscilan entre los 22 y 25 años de edad se catalogan como los nuevos individuos según Paula Molinari (2013) señala que es un grupo que se caracteriza por las actitudes, valores y estilos que tienen ideas en común, lo que la autora define como "personalidad generacional", teniendo en cuenta lo anterior se evidencia uno de sus propósitos de la investigación en donde se entra a analizar el perfil de la estabilidad laboral de los jóvenes de 22 a 25 años, estableciendo características, ideologías, pensamientos y actitudes, es por esto que se toma los estudios de los autores Thompson y Gregory (2012) donde se habla de cómo atraer, retener (estabilidad laboral) y motivar a los jóvenes.

Mientras que Hershtatter y Espstein (2010) enfatizan que, los jóvenes se diferencian por el valor que determinan entre lo laboral, el núcleo familiar y lo personal, según las autoras es por

haber observado los sacrificios de los padres para poder lograr los éxitos en el trabajo. Teniendo en cuenta lo anterior los jóvenes prefieren las empresas que brindan el teletrabajo por sobre las que no lo ofrecen. Cuesta (2012),

Actualmente los jóvenes indagan sobre la empresa antes de acceder a una oferta laboral, ya que prefieren trabajar en empresas dispuestas a transmitir información importante con los empleados, ya sea financiera, de nuevos productos, de procesos y de impacto social entre otras cosas más, Gonzáles (2011)

Motivación Laboral

Según Reeve, la motivación es la tendencia que tienen los individuos hacia la acción de satisfacción de momentos agradable que emerge de la apreciación individual que el joven tiene de su práctica laboral en un momento determinado (1994).

Por otro lado la Motivación habitual con Frederick Taylor presenta que las empresas vinculaban eficacia laboral mediante un método de incentivos salariales, consistía en, entre más producía el trabajador, más ganaba, quienes no colocaban interés y no se esmeraban no tenían buena recompensa, surge entonces una normatividad de remunerar a los vendedores por medio de las comisiones al que más unidades vendía de su producto. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009)

La motivación requiere de una necesidad de cualquier nivel, ésta puede ser de goce o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese "algo" es necesario o beneficioso. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo. (Aktouf & Suárez, 2012)

Según estudios sobre satisfacción laboral se llega a conclusiones que existe una relación directa entre el tipo de tareas que desempeña el trabajador y la satisfacción que experimenta, no obstante, estudios más recientes (García, Barbero y García) evidencian la existencia de diferencias sobre satisfacción laboral entre sujetos de distinta edad, sexo y nivel educativo que realizan tareas semejantes. En definitiva, la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes que representan el nivel de ajuste del sujeto a su medio laboral referidas hacia el trabajo en sí y a las condiciones en que lo realiza (1999)

Marco Legal

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 26 sobre la libertad de escoger profesión u oficio, al igual que el artículo 53 que menciona los mínimos para garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas:

...Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Constitución política, 1991)

La legislación laboral colombiana establece sanciones al empleador, y así protege al empleado. Igualmente la Ley 1010 de 2006 establece en el artículo 1º como objetivo: "...corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se realiza sobre quienes ejercen sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública".

El artículo 25 de la Constitución Política puntualiza como derecho fundamental, el que "toda persona tiene derecho a tener un trabajo en condiciones dignas y justas", desarrollado a su vez por el artículo 54 de la Carta Magna dentro de los derechos económicos, sociales y culturales.

El derecho al trabajo es por su naturaleza, económico, social y cultural, reconocido como derecho fundamental en la Constitución Política de Colombia, enmarcado dentro de los derechos sociales fundamentales que requieren un aporte económico o prestacional por parte del Estado, pero además ha sido reconocido como un derecho básico e importante para los seres humanos que demanda protección especial y por esta razón ha sido elevado a derecho fundamental en el rango constitucional. Al respecto, vale la pena señalar algunos apartes de la exposición de motivos del Proyecto de Acto Reformatorio de la Constitución Política de

Colombia, publicado en la Gaceta Constitucional No. 6 de febrero 18 de 1991. (Constitución política, 1991)

Metodología

Es una investigación de tipo descriptivo y un enfoque cualitativo, se averiguan los fenómenos desde la observación y se describen, hacia el entendimiento de aspectos determinados en la realidad que aún no han sido analizados con profundidad, es por esto que se planteó el propósito de enfatizar la problemática que se presenta en la motivación y satisfacción para la estabilidad laboral en los jóvenes que oscilan entre 22 y 25 años de edad, por parte de la empresa The Elite Flower. Este estudio se propone un primer acercamiento con algunos elementos orientados a la mejora, esperando que se realicen otras investigaciones posteriores que puedan ampliar los elementos aquí contemplados, así como vincular a otras poblaciones y actores sociales.

Al ser una investigación de tipo descriptivo se realiza con el propósito de enfatizar en los aspectos esenciales de la problemática que se presenta en la motivación y satisfacción para la estabilidad laboral de los jóvenes entre los 22 y 25 años de edad. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010, pp. 4-10).

Teniendo en cuenta la pregunta planteada, y los objetivos propuestos en la investigación, se considera necesario la recolección de datos de información, se diseñara instrumentos la aplicación de encuestas digitales las cuales se realizaron en 2 grupos poblacionales, a los jóvenes de diferentes ocupaciones que oscilan entre 22 a 25 años de edad, y a jóvenes trabajadores de la empresa The Elite Flower, lo cual permite conocer las percepciones y apreciaciones de los participantes, Se aplicara técnicas e instrumentos, observando y analizando el actuar de la población escogida.

Población

La población escogida para realizar la investigación es un grupo de jóvenes de diferentes ocupaciones que oscilan entre 22 a 25 años de edad y a jóvenes trabajadores de la empresa The Elite Flower, en las mismas condiciones y edades y como sector económico se toma la empresa antes mencionada.

Sector Económico

En la presente investigación se toma como sector económico del estudio a la empresa de flores ELITE FLOWER SAS, la cual es constituida en 1991 por el especialista de la Industria Floricultora, el Señor Peter Hannaford, la empresa inicia en la Finca SANTA MARIA, situada en el Km 31 vía a Facatativá, empezó con una pequeña plantación de rosas con alrededor de 9.000 empleados. Al momento produce siembros de Rosas, Alstroemerias, Gerberas entre otros productos, ofreciendo cantidades grandes de flores de excelente calidad. Su visión es: Ser la primera empresa exportadora de flores colombianas, con excelente calidad haciendo énfasis en la entrega oportuna. Y la misión: Ser productores y comercializadores de flores ornamentales, exportando principalmente al mercado Norteamericano, garantizando la mejor calidad y dando seguridad de provisión. Proporcionando calidad de vida a los empleados dando una buena repatriación a los accionistas.

THE ELITE FLOWER SAS fue establecida a través de la escritura pública numerada 1924 de la notaria 24 de la capital de Bogotá el día 16 de septiembre de 1991, comienza la siembra de rosas en dos hectáreas, con 17 empleados. Posteriormente a un año la demanda del mercado fue muy fructífera y la empresa se ve en la necesidad de ampliar sus cultivos. Por el año 1993 la empresa amplió su infraestructura en 8304 hectáreas sembrando en 6.2200 hectáreas Rosas y en 2.0745 hectáreas alstroemerias, empleando a 324 personas, el 29 de noviembre del 1994 la empresa obtuvo un préstamo en el banco cafetero, adquiriendo un terreno ubicado en la vereda cuatro esquinas de Bermeo (Facatativá), la FINCA EL CARMELO con un total de 10.12 hectáreas de las cuales fueron cultivadas 7.03 hectáreas, distribuidas en 4.23 hectáreas de Rosa y 2.80 de alstroemerias empleo a 93 empleados, en febrero 11 de 1998 adquirió a través de contrato de arrendamiento con opción de compra la FINCA LA ESMERALDA ubicada en la vereda el corzo del mismo municipio, con la adquisición de 18,6 hectáreas en las cuales crearon invernaderos, en donde sembraron 6.32 hectáreas de rosa y 3.64 hectáreas de alstroemeria, ampliando la cobertura laboral, empleando a 82 personas más .

Por otro lado la empresa desde se clima organizacional brinda desarrollo y bienestar a los empleados para optimizar la calidad de vida de él y de paso la de su núcleo familiar, implementando programas de bienestar de salud, capacitaciones, de sostenibilidad teniendo en cuenta las necesidades sociales de los empleados.

En agosto del 2011, la empresa decide cambiar la razón Social la cual pasa de ser una sociedad de responsabilidad limitada a ser una sociedad por Acciones Simplificadas.

En la actualidad, la empresa cuenta 183,3 hectáreas en producción de Rosas, alstroemerias, gerberas y verdes; y con 5 estructuras de Poscosecha dedicadas al proceso de registro de las exportaciones de Rosas y Bouquets. Cuenta con 2.395 empleados vinculados directamente.

Fases de la metodología de la Investigación

La investigación se realiza por fases las cuales se mencionan a continuación:

Fase 1. Determinación de los datos para la formulación de preguntas de las encuestas.

Fase 2. Realización de encuestas a la población escogida, los cuales son jóvenes de diferentes ocupaciones que oscilan entre 22 a 25 años de edad, y el de los jóvenes trabajadores de la empresa The Elite Flower de las mismas edades de los anteriores.

Fase 3. Sistematización, análisis e interpretación de la información obtenida dentro del problema planteado. Tabulación y análisis de encuestas.

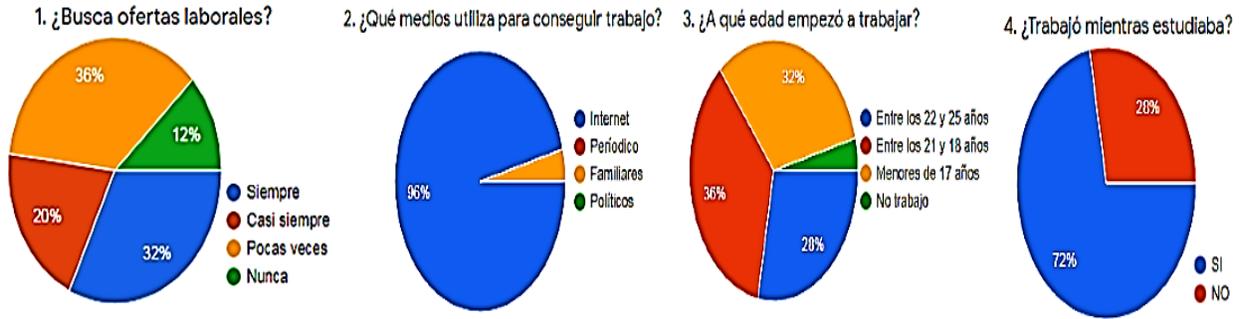
Fase 4. Informe final, que incluye los resultados arrojados, la información a recolectar y analizar en las fases anteriores se sistematiza para presentar los resultados del estudio.

Conceptualización Analítica y Resultado

Teniendo en cuenta que la muestra realizada fue la aplicación de los instrumentos de dos encuestas digitales las cuales se focalizaron en dos grupos poblacionales, el de los jóvenes de diferentes ocupaciones que oscilan entre 22 a 25 años de edad, y el de los jóvenes trabajadores de la empresa The Elite Flower de las mismas edades de los anteriores.

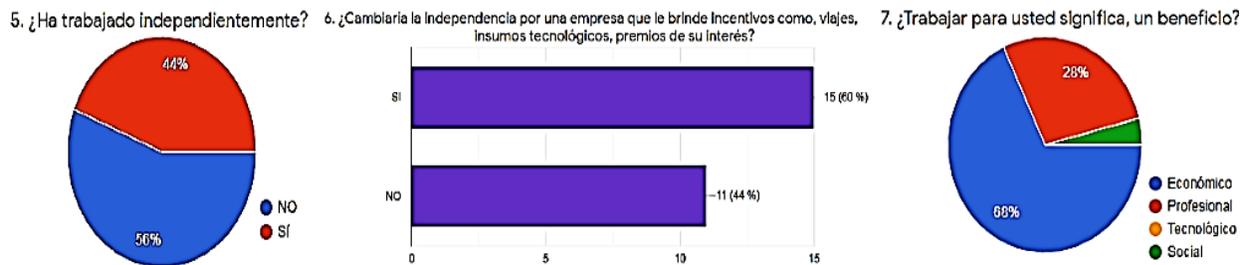
Encuesta sobre la Estabilidad y Motivación laboral a los jóvenes de 22 a 25 años de edad:

Con relación al primer grupo de la población escogida fueron encuestados 25 jóvenes que oscilan entre 22 y 25 años de edad los cuales tienen diferentes ocupaciones, se relaciona el análisis así:



Fuente. Elaboración propia.

En la encuesta realizada a los jóvenes de las diferentes ocupaciones el 36% manifiestan que pocas veces buscan ofertas laborales, mientras que un 32% aseguran que siempre buscan ofertas laborales, un 20% dice que casi siempre buscan ofertas laborales y un 12% afirman nunca buscar ofertas laborales, al igual un 96% de jóvenes aseguran que utilizan el internet para conseguir trabajo, por lo tanto un 36% de jóvenes manifiesta haber empezado a trabajar entre los 18 y 21 años, un 28% entre los 22 y 25 años, un 32% asegura que empezó a trabajar antes de los 17 años y un 8.8% dice no haber trabajado y un 72% expresa haber estudiado mientras trabajaba.



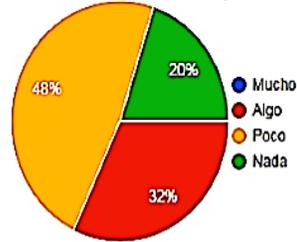
Fuente. Elaboración propia.

Por otro lado el 56% de los jóvenes aseguran haber trabajado independientemente, un 44% dice no ser independiente, mientras que el 60% manifiesta que no Cambiaría la independencia por una empresa que le brinde, incentivos como, viajes, insumos tecnológicos, premios de su interés, un 44% dice que si cambiaría la independencia por lo que le ofrece la empresa, al igual un 68% manifiesta que Trabajar es beneficio económico y el 28% dice que es un beneficio profesional.

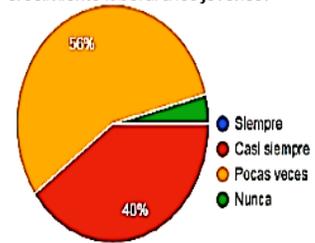
8. ¿Qué influye para que su trayectoria laboral sea exitosa?



9. ¿Cree que las empresas se preocupan por motivar el interés laboral en los jóvenes?



10. ¿Cree que las empresas le brindan oportunidades de crecimiento laboral a los jóvenes?



Fuente. Elaboración propia

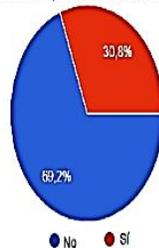
Mientras que un 64% asegura que la educación influye para que la trayectoria laboral sea exitosa, el 20% dice que es por la forma de ser y el 16% manifiesta que el éxito laboral es debido al ejemplo de los padres, mientras que un 48% creen que las empresas se preocupan poco por motivar el interés laboral en los jóvenes, un 32% aseguran que se preocupan algo y un 20% aseguran que no se preocupan por la motivación laboral de los jóvenes, al igual un 56% creen que las empresas brinda pocas oportunidades de crecimiento laboral a los jóvenes

Encuestas sobre los factores motivacionales desde el clima organizacional de la empresa The Elite Flower

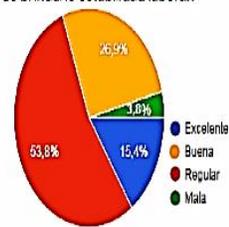
1. ¿Cuántos años lleva trabajando en la empresa?



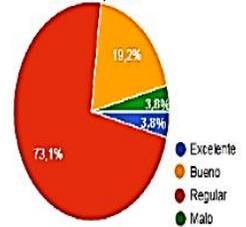
2. ¿Cree que la empresa le ofrece estabilidad laboral?



3. ¿Cómo califica la eficiencia de la empresa al momento de brindarle estabilidad laboral?



4. ¿El clima organizacional que existe en su trabajo es?



Fuente. Elaboración propia

De los 25 jóvenes trabajadores de la empresa The Elite Flower el 38.5% lleva menos de un año trabajando en la empresa, mientras que el 34.6% llevan de 3 a 5 años en la empresa, un 19.2% llevan de 1 a 2 años y un 7.7% llevan 1 año trabajando en la empresa, el 69.2% de jóvenes manifiestan que la empresa no ofrece estabilidad laboral, mientras que el 30.8% afirman que sí ofrece estabilidad, un 53.8% califica la eficiencia de la empresa al momento de

brindarle estabilidad laboral como regular, un 26.9% dice que es buena y un 15.4% asegura que es buena. En cuanto al clima organizacional un 73.1% manifiestan que es regular, un 19.2% dice ser bueno y un 3.8% dice ser excelente.



Fuente. Elaboración propia

En cuanto al trato con los superiores en el trabajo un 57.7% dicen que es bueno, un 23.1% manifiesta que es excelente, un 15.4% aseguran que es regular y un 3.8% dicen que es malo el trato de sus superiores, un 53.8% manifiesta que la empresa se preocupa algo por ajustar su esquematización y su planta física para que sea más cómoda para el desarrollo del trabajo, mientras que un 23.1% que se preocupa poco y un 23.1% dice que se preocupa mucho, mientras que el 57.7% asegura que a la empresa no le interesa su manera de pensar y no escucha sus aportes, mientras que el 42.3% dice que a la empresa sí le interesa la manera de pensar y escucha los aportes de los jóvenes.



Fuente. Elaboración propia

Por otro lado el 53.8% aseguran que el empleador no se preocupa por mantenerlos motivados, un 46.2% afirma que sí los motivan, sin embargo el 84.6% dice que recibe capacitaciones acordes a las funciones que ejerce en la empresa y un 15.4% manifiesta que no son capacitados, por ultimo un 30.8% dice que la empresa casi siempre le da el espacio e incentivos económicos para estudiar, pero a la vez otro 30.8% asegura que pocas veces les dan los incentivos económicos para estudiar, pero un porcentaje significativo el 26.9 asegura que no les dan los incentivos y un 11.5% dicen que sí hay incentivos.

Resultados

Teniendo en cuenta que la muestra realizada fue la aplicación del instrumento de encuestas digitales las cuales se focalizaron en 2 grupos poblacionales en un total de 50 jóvenes que oscilan entre 22 a 25 años de edad, un grupo de jóvenes de diferentes ocupaciones y el otro de jóvenes que laboran en la empresa The Elite Flower, basándose en los objetivos planteados se hace un análisis desde el perfil de los jóvenes estableciendo características, ideologías, pensamientos y actitudes, en cuanto a la motivación y estabilidad laboral el análisis arrojó que un gran número de jóvenes pocas veces busca ofertas laborales y algunos manifestaron que nunca buscan ofertas laborales, pero también dicen que empezaron a trabajar de los 18 a los 21 años y un gran número empezó a trabajar de los 22 a los 25 años, la mayoría de jóvenes aseguran haber trabajado mientras estudiaban, por otro lado los jóvenes aseguran que les gusta más la independencia y que no cambiarían estas por trabajar en una empresa, pero un grupo pequeño manifiestan que si las empresas les brindan , incentivos como, viajes, insumos tecnológicos, premios de su interés cambiarían la independencia sin duda al igual dicen que trabajan por el beneficio económico y algunas veces por el beneficio profesional, para los jóvenes la educación es fundamental para la trayectoria laboral y llegan a la conclusión que las empresas se preocupan poco por motivar laboralmente a los jóvenes.

Por otro lado se realizó el análisis identificando los factores motivacionales desde el clima organizacional que tiene implementado la empresa The Elite Flower para la satisfacción laboral de los trabajadores de 22 a 25 años lo cual arrojó que la mayoría de jóvenes llevan trabajando menos de un año en la empresa y un grupo pequeño lleva más de 3 años en la empresa,

asegurando que esta no ofrece estabilidad laboral y que el clima organizacional es regular, pero afirman que el trato de los superiores es bueno, también manifiestan que la empresa se preocupa poco por ajustar su esquemización y su planta física para que sea más cómoda para el desarrollo del trabajo, es por esto que los jóvenes manifiestan que en la empresa no les interesa mucho la manera de pensar de los superiores y no escuchan sus aportes, sienten que no son motivados pero algunas veces reciben capacitación acorde a las funciones que ejerce en la empresa, asegura que pocas veces les dan los incentivos económicos para estudiar. Con base en lo anterior se ve la necesidad de generar una estrategia que fortalezca los factores motivacionales de la empresa The Elite Flower, para brindar estabilidad laboral y crecimiento personal a los jóvenes de 22 a 25 años

Bibliografía

Aguirre Navarrete, R., Paredes Chavarro, A. M., & Sarmiento Jiménez, M. A. (2017). *Causas Organizacionales que Intervienen en la Rotación de Personal en la Empresa Elite Flower de Facatativá a Partir de las Entrevistas de Retiro y del Modelo de Gestión* (Doctoral dissertation).
Camargo Paredes, V. D. P. (2013). Como retener a los profesionales jóvenes en las empresas.
DE, A. (2007). Ergonomía y psicología. *FC editorial*, 19.

Espinosa, Y. C. C. (2013). Polarización en el mercado laboral y ausencia de trabajo decente Para jóvenes en Colombia. *Revista de Ciencias Económicas*, 31(1).
Madero-Gómez, S. M. Análisis Exploratorio de las Percepciones de la Generación “Y” de las formas de recompensar el Trabajo.

Lobeiras, L. I. L. (2009). Historia de la Ergonomía, o de cómo la Ciencia del Trabajo de basa en verdades tomadas de la Psicología. *Revista de historia de la psicología*, 30(4), 33-53.

Olaya, J. D., Mercado, M. P. D., & Cepeda, S. B. M. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 7(1), 59-78.

Masacon, M. R. H., López, G. A. C., & Lára, G. A. J. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 311-333.

Pozzi, S. M. (2013). Generación " Y", sus expectativas laborales: investigación acerca de los factores que buscan los jóvenes Millenials en sus trabajos y su impacto sobre el contrato psicológico: un estudio de las expectativas laborales de los graduados de la Universidad de San Andrés.

Rivera Loaiza, J. S. (2018). *Análisis de la rotación laboral en los jóvenes profesionales de la ciudad de Bogotá, Colombia* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata).

Sedeño, M. A. G., García, M. I. B., Carretero, I. Á., & Tejera, M. C. G. (2003). La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. *Psicothema*, 15(1), 109-113.

Vargas, M. G., Higueta, C. G., & Muñoz, D. A. J. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423-442.