

FACTORES MOTIVACIONALES CLAVES PARA LA RETENCIÓN LABORAL DE LOS MILLENNIALS DE LA CIUDAD DE ÑEMBY EN EL AÑO 2020

MARÍA DENICE ZÁRATE PERALTA¹

RESUMEN

La investigación estudia los factores motivacionales que influyen en la retención laboral de los millennials, teniendo en cuenta la importancia de la generación en el ámbito laboral y los valores que los distinguen de las otras generaciones, la investigación obtuvo como objetivo analizar los factores motivacionales para la retención laboral de los jóvenes en la ciudad de Ñemby, a fin de que se logre disminuir los niveles de rotación de los jóvenes que hoy preocupan a las empresas. Se llevó a cabo esta investigación con diferentes fuentes teóricas, al momento de profundizar la investigación, se realizó una entrevista con una psicóloga laboral que tiene a sus cargos jóvenes como igualmente fueron encuestados un importante número de millennials, en conocer aún más sus preferencias en el ámbito laboral. A modo de conclusión de esta investigación, servirá para entender de modo a que se pueda mejorar la relación con los jóvenes millennials, en generar aún más un vínculo y aceptación que beneficie y cree valor para ambas partes.

Palabras Claves: Ámbito Laboral - Millennials - Motivación - Retención Laboral

The research studies the motivational factors that influence the job retention of millennials, taking into account the importance of the generation in the workplace and the values that distinguish them from other generations, the research aimed to analyze the motivational factors for the job retention of young people in the city of Ñemby, in order to reduce the levels of turnover of young people who today worry companies. This research was carried out with different theoretical sources, at the time of deepening the research, an interview was conducted with a labor psychologist who has her young positions, as well as a significant number of millennials were surveyed, in order to know even more their preferences in the labor sphere. As a conclusion of this research, it will serve to understand how the relationship with young millennials can be improved, to further generate a link and acceptance that benefits and creates value for both parties.

Keywords: Labor Scope - Labor Retention - Millennials - Motivation

INTRODUCCIÓN

El principal problema abordado en la presente investigación es la dificultad que tienen las empresas para retener a los millennials, esta generación tiene expectativas laborales como cualquier otra generación, el problema está en que muchas de estas son diferentes a las

¹ María Zárate es egresada de la Facultad de Ciencias Contables, Administrativas y Económicas de la Universidad Evangélica del Paraguay.

que algunas organizaciones vienen implementando actualmente, es por ello que las áreas de recursos humanos deben conocer sobre estas expectativas y considerarlas dentro del paquete de estrategias.

De esta manera se puede mencionar aquellos que se integran a la empresa llevan cierto tiempo para vencer la curva de aprendizaje y luego toman la decisión de irse y tomar nuevas alternativas. En estos tiempos las organizaciones están obligadas a enfrentar nuevos retos enfocados a la satisfacción de sus trabajadores.

En particular se ha encontrado que los millennials se movilizan de una empresa a otra con gran facilidad, y se sienten atraídos por nutrirse de diferentes experiencias, aumentando las tasas de rotación y la consecuente pérdida del conocimiento de los procesos de la empresa. En este trabajo se tomara a la ciudad de Ñemby como investigación ya que ha crecido en la actividad económica y la expansión de los millennials han aumentado en los últimos tiempos.

A pesar de ser poseedores de gran talento e ideas innovadoras, los millennials; a diferencia de la generación que los antecede; no temen dejar su empleo en busca de una nueva oportunidad, por lo cual es importante poner en marcha acciones que aseguren su permanencia dentro de la una institución, de modo que logren explotar todo su potencial (Uriostegui, 2019). “Si bien, esta generación es conocida por su deseo de flexibilidad y cambio constante, también se les identifica por su creatividad, innovación y fuerte apego a la tecnología. Es por ello que son un sector que vale la pena tomar en cuenta para formar parte del talento de una empresa” (Pérez, 2015).

La motivación se ha transformado en una de las partes principales para las empresas ya que siendo indispensable y considerado para el buen funcionamiento de la misma, los millennials buscan algún medio económico o también algún reconocimiento que se le brinde por los objetivos logrados.

MATERIALES Y MÉTODOS

1. **Tipo o Naturaleza:** La investigación es empírico-social ya que estudió la conducta de los seres humanos y la información se obtendrá por el muestreo.
2. **Dirección:** La investigación es correlacional ya que se obtuvo como objetivo medir el grado de relación que existe entre los factores motivacionales y la retención laboral de millennials de Ñemby.
3. **Enfoque:** El enfoque es mixto (cuantitativo-cualitativo)
4. **Nivel de profundidad:** Es nivel descriptivo buscó definir las características y los rasgos importantes de los millennials escudriñando los factores de motivación y de la retención.
5. **Diseño:** La investigación es no experimental por qué no realizó ninguna manipulación de los variables.
6. **Tiempo:** La investigación es transversal, ya que se estudió a un grupo de jóvenes millennials de la ciudad de Ñemby durante un periodo de enero a junio del 2020.
7. **Objeto de estudio:** La retención laboral de los millennials.
8. **Unidad de análisis:** La unidad de análisis en la presente investigación está constituida por los jóvenes millennials de la ciudad de Ñemby.
9. **Universo:** Para mayor precisión del universo de la investigación, se tomó los datos del censo de la página de Dirección General de estadísticas de proyección de la población de la ciudad de Ñemby 2000-2025, arrojando como resultado de 70.503 de 18 a 40 años de edad.
10. **Muestreo:**
 - a. *Tipo de muestro:* El tipo de muestreo es no probabilístico por que no es un resultado de selección aleatoria, si bien en el anteproyecto se diseñó un tipo de muestreo probabilístico aleatorio estratificado, pero debido a las restricciones de la pandemia Covid-19 la investigación se realizó con un muestreo no probabilístico.
 - b. *Sistema de muestro:* Aunque en el anteproyecto se definió un sistema de muestreo estratificado; por razones de la pandemia el sistema de muestreo utilizado fue el de Muestreo por Conveniencia.
 - c. *Criterios de muestreo:*

- % Error: 5%
- % Confianza: 95%
- % Probabilidad: 50%
- Selección: 382

11. Muestra / Participantes: En esta investigación se tomó como muestra a los jóvenes millennials de la ciudad de Ñemby.

12. Hipótesis/Supuestos:

- Ciertamente existen factores motivacionales para la retención en puestos laborales a jóvenes millennials de la ciudad de Ñemby.

13. Variables y operacionalización:

Variables	Dimensión conceptual	Dimensión Operacional	Indicadores
Motivación	“Influir en el ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo (RAE, Real Academia Española, 2014)	Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Salario • Oportunidad de crecimiento • Seguridad o estabilidad laboral
Retención laboral	“Acción y efecto de Retener (RAE, 2014).	Factores de retención	<ul style="list-style-type: none"> • Clima laboral • Capacitaciones • Reconocimientos

14. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnica	Instrumento	Propósito del Instrumento	Unidad de Análisis
Encuesta	Cuestionario de preguntas cerradas u semi-abiertas	Obtener información de los millenials	Millennials
Entrevista	Preguntas abiertas	Recolectar información acerca de los millenials	Millennials

15. Validación de los instrumentos:

- La validación interna: La presente investigación se ha validado conjuntamente con el tutor donde se ha confirmado que los instrumentos utilizados fueron acordes a los objetivos y también responden a las preguntas por ende es validado.
- La validación externa: La presente investigación se ha validado por parte de la Licenciada Fátima Jara experta en el área metodología, donde confirma que los instrumentos son muy eficaces debido a que evita la ambigüedad y que están acordes a la investigación para mayor vigencia se encuentra anexada la validez.

16. Recolección de datos: Para la obtención de los datos se llevó a cabo la aplicación de la encuesta elaborada para este fin, la cual está compuesta por 11 preguntas. La recolección de fuente primaria se realizó mediante base de datos del programa Google Forms la misma se aplicó online- y dirigida a los jóvenes que formen parte del segmento Millennials la misma se realizó entre el 20 de abril y el 15 de mayo. La investigación también cuenta con un modelo de entrevista, realizada por vía Zoom a la licenciada en psicología laboral Rebeca Castillo con preguntas semi abiertas.

17. Procesamiento y análisis de datos: Posteriormente al determinar el universo de la investigación, se inició la aplicación de encuestas a los jóvenes millennials que son protagonistas de esta investigación, cuya encuesta será manejada de forma cualitativa con

el fin de conseguir información verídica, tomando en cuenta también la entrevista realiza a la psicóloga. Consecutivamente, ya adquirida la información, se procederá a realizar el análisis de los resultados estadísticos, para lograr la comprobación de la presente investigación.

RESULTADOS

1. **Género de los encuestados:** Hombre 180 (47%). Mujer 202 (53%), Total general 382 (100%).
2. **Edad de los encuestados:** Se muestra en la figura, que el 72% de los millennials encuestados en la ciudad de Ñemby tiene 20 años, seguido de 52% entre 25 y 23 años, también el 45% posee 21 años, el 37% posee 22 años, 34% posee 27 años, el 29% posee 26 años, el 24% posee 24 años, el 14% posee 28 años, el 5% poseen 35, 31, 30,29 años, y finalmente el 3% posee 33 años. La generación millennials son jóvenes de 20 a 40 años..
3. **Nivel académico:** Un 63% de los millennials encuestados en la ciudad de Ñemby son estudiantes, seguido del 19% millennials son profesionales, y finalmente el 18% son de ninguna de las anteriores es decir que no estudian ni son profesionales.
4. **Trabaja actualmente:** El 88% de los millennials poseen un trabajo actual, y el 12% no posee un trabajo seguro.
5. **Importancia a la hora de elegir un empleo:** El 41% de los millennials encuestados en la ciudad de Ñemby considera más importante a la hora de elegir es el salario, seguido 30% de satisfacción personal, también vemos que el 25% flexibilidad de horario y finalmente el 4% de prestigio de la empresa.
6. **Razones para dejar un empleo:** Un 37% son impulsados dejar un empleo por las escasas oportunidades de crecimiento, el 27% seguido por un nuevo empleo, el 17% reflejan la falta de flexibilidad, el 15% sueldo por debajo de las medidas del mercado, el 3% por trabajo rutinario y el 1% falta de comprensión por parte de las otras generaciones anteriores (baby boom, generación X,Y,Z). Se observa que las escasas de oportunidades de crecimiento son consideradas para dejar de trabajar ya que no existen posibilidades de demostrar sus habilidades dentro de las empresas.
7. **Motivación para continuar en una empresa:** El 47% de la encuesta realizada a los jóvenes millennials pertenece a la capacitación y mejora continua, el 17% de licencia de remuneración por celebraciones especiales, seguido el 15% de descuento corporativas (gimnasio, restaurantes, etc.), igualmente el 9% de innovación, el 7% es de medicina prepaga, el 3% de lugares en común de recreación y finalmente el 2% de after office.
8. **Importancia que se otorga a la empresa para el desarrollo:** El 62% son de capacitaciones fuera del ámbito laboral, seguido de 21% de títulos universitarios, el 13% de ninguna de las anteriores y finalmente con el 4% participación de programa.
4. **Sobre si se considera que las empresas motiven a sus empleados:** Un 99% de los jóvenes dan el si ante la importancia de la motivación por parte de las empresas y tan solo el 1% asegura que no debería de tomarse como importancia.
5. **Sobre si se desarrollan políticas de retención:** El 85% de los jóvenes millennials encuestados consideran que las empresas sí desarrollan políticas de retención, mientras el 15% consideran que no.
6. **Tiempo de pertenencia en una empresa:** El 50% de los jóvenes permanecerán en la empresa de 2 a 5 años, siguiendo así el 23% e 6 a 10 años, el 16% de 11 años en adelante, el 9% de 7meses a 1 año y finalmente 2% es 3 a 6 meses.

DISCUSIÓN

La investigación parte del supuesto de que ciertamente existen factor motivacionales para la retención de los millennials, y como objetivo se buscó analizar los factores motivacionales para la retención.

De acuerdo a las encuestas a la población y la entrevista realizada, se confirma que

existen factores de retención ya que se analizó cada factor considerado motivacional para la retención y se destaca los factores de salario, satisfacción personal y capacitación continua como los principales para la retención laboral. En cambio los factores de prestigio empresarial, trabajo rutinario y falta de comprensión no son considerados principales para retener a los millennials en el lugar de trabajo así como tampoco son factores claves para ellos a la hora de elegir un trabajo.

Un estudio de análisis realizado sobre la retención laboral, señaló lo siguiente:

Se hizo el análisis descriptivo de los datos obtenidos en el instrumento de medida, relacionados con los diversos factores de retención, con la finalidad de identificar cuáles son los que más influyen en el momento de tomar la decisión de aceptar un trabajo y/o permanecer poder permanecer él, destacando: las prestaciones y beneficios (M=4,71, SD=0,65), las oportunidades de crecimiento profesional en la empresa (M=4,68, SD=0,75), el trato de los jefes (M=4,46, SD=0,81), el balance de actividades laborales y personales (M=4.62, SD=0.76) y el desarrollo de habilidades (M=4,49, SD=0,82), la lista de los factores de retención analizados son mostrados en la tabla 3, aunque las oportunidades de crecimiento están dentro del grupo de los principales factores de retención del talento (Madero Gómez, 2019).

Y de acuerdo al siguiente cuadro presentado, se puede verificar los *Factores de retención de talento*:

Factores	M	SD
Eficiencia productiva		
Prestaciones y beneficios atractivos	4,71	0,65
Trabajo desafiante	4,09	0,93
Horario flexible	4,24	0,92
Las instalaciones en el área de trabajo	4,08	0,96
Los salarios competitivos en el mercado	3,79	1,00
Las herramientas tecnológicas	4,15	0,92
Núcleo personal		
Oportunidades de crecimiento dentro de la empresa	4,68	0,75
Desarrollar mis habilidades	4,49	0,82
Poder hacer una carrera exitosa	4,22	0,94
El reconocimiento	4,24	0,82
El trabajo es un generador de estabilidad profesional	4,13	0,92
Balance en las actividades personales y profesionales	4,62	0,76
Ambiente social		
El trato	4,46	0,81
El ambiente de trabajo con mis compañeros	4,39	0,80
Contar con mis compañeros de trabajo en una adversidad	4,16	0,83
Trabajar en equipo	4,46	0,75
Las redes de contacto que se tienen en la empresa	4,03	0,85
Pertenencia		
El prestigio de la empresa	4,33	0,84

Si se comparan estos resultados con los obtenidos en los estudios previos desarrollados por Madero Sergio (2019), se puede observar que en ambos casos la gran mayoría de los factores que motivan a la retención laboral son: Salario, carrera exitosa, capacitación y flexibilidad de horario. Además se destaca que para ambas investigaciones el factor de oportunidades de crecimiento es clave para los millennials, ya que de acuerdo a eso ellos eligen el trabajo o bien deciden dejarlo. “Cuando se nos plantea un cambio de trabajo, sin duda el salario es un factor muy importante. Cuánto se va a ganar y si será suficiente para llevar el estilo de vida que se desea es uno de los elementos principales a la hora de seleccionar el nuevo empleo” (Ortiz, 2019).

De acuerdo a un estudio realizado por el periódico 5 días, el incentivo laboral en cuanto al salario es de suma importancia para que uno decida o no tomar el empleo. “Los salarios promedios bajos restan el incentivo a los trabajadores, muchas personas prefieren estar sin trabajo porque lo que percibirá como salario no cubriría sus necesidades básicas” (Mentu, 2020).

A la vez otro punto importante es que los jóvenes en este rango de edad, indican que es un factor clave para dejar la empresa donde trabaja por las escasas oportunidades de crecimiento que muchas veces no poseen, lo que complementa a la respuesta de otro grupo de la población encuestada que confirma que la razón de dejar el empleo es por una nueva oferta laboral.

La satisfacción laboral depende mucho de cómo el empleador mantiene a su empleado, si el empleado no se siente a gusto con su lugar de trabajo sean estos por el ambiente o la remuneración, es categórico que el mismo decidirá dejarlo y buscar algo mejor.

Los millennials valoran que las empresas los tengan motivados los datos obtenidos por parte de millennials, dan a conocer la importancia que dieron a capacitación y mejora continua, los jóvenes Millennials tienden a aburrirse en su sitio de trabajo si no tienen capacitaciones si no están actualizados.

Involucrar a estos jóvenes es fundamental para que puedan entender los retos de la organización y así puedan alcanzar los resultados positivos, los resultados dieron un alto porcentaje que consideran que las empresas puedan motivarlos a nuevos desafíos. Las organizaciones actuales crean estrategias efectivas para retener talento Millennials el cual genera buena productividad y excelentes resultados. Teniendo así en la encuesta un alto porcentaje de las políticas por parte de las empresa para sus retenciones.

Según la Encuesta Global sobre Millennials 2019 de Deloitte un 49% de la generación Millennial, si tuviera la oportunidad, dejaría su trabajo en los próximos dos años y las razones principales de esto serían la insatisfacción monetaria, las insuficientes oportunidades para avanzar y la falta de aprendizajes u oportunidades de desarrollo. “Si al compararse con compañeros de generación, los Millennials se dan cuenta que su sueldo está bajo el promedio, ellos no dudarán en buscar nuevos horizontes. (2019).

CONCLUSIONES

El presente trabajo se ha desarrollado en base a las preguntas y objetivos establecidos, lo que esta investigación se ha desarrollado en base a las preguntas y objetivos establecidos se focalizó en estudiar sobre los factores motivacionales para la retención de los jóvenes millennials.

Sobre el objetivo principal analizar los factores motivacionales para la retención en puestos laborales de los jóvenes millennials de la ciudad de Ñemby, se confirmó de que si existen factores para retener pero muchas veces las empresas buscan la manera de retener pero no consideran importantes el factor motivacional.

En cuanto al primer objetivo específico es de identificar los factores que estimulan a los jóvenes millennials a elegir un puesto de trabajo, en el resultado resalta que los jóvenes consideran primordial a la hora de elegir es el salario ya que para ellos es uno de los aspectos

más importante ya que se sienten valorados y motivado, como asimismo la satisfacción personal que también cuenta a la hora de tomar la decisión.

Por otra parte el segundo objetivo específico es describir los factores que impulsan a los jóvenes millennials al abandono de un puesto laboral, los resultados arrojaron que por las escasas de crecimiento dentro de la empresa dejarían de trabajar dentro de la misma ya que les dificulta crecer y no se sienten motivados, la que sigue por un nuevo empleo ya que los jóvenes están pendientes de cada oferta laboral donde logren desarrollarse.

En cuanto al tercer objetivo identificar los factores motivacionales considerados de importancia para la retención de los jóvenes millennials de la ciudad de Ñemby, indica los resultados que la gran mayoría de los jóvenes consideran que las capacitaciones y mejora continua son importantes a la hora de considerar en un periodo de tiempo dentro de la empresa, ya que si existen capacitaciones ellos van aumentando los conocimientos y las habilidades para el campo laboral es importante porque de eso se sostiene la empresa, ya que sin empleados no hay empresa.

También se cuenta con los resultados de la entrevista que para las empresas son de importancias ya que en 10 años habrá líderes de excelencia con nuevas innovaciones y las desarrollaran aún más la retribución económica.

Sin dudas, este hallazgo constituye un desafío a la Gestión del Talento Humano, de manera a profundizar las estrategias de atracción, desarrollo y retención. Es importante, por lo tanto, que las empresas orienten sus esfuerzos a implementar acciones prácticas y concretas que apunten al desarrollo profesional y a la satisfacción de los millennials, los cuales probablemente influyan positivamente en la retención y productividad.

Los resultados de la investigación y la encuesta realizada afirma de que si existen factores motivacionales para la retención de los puestos laborales de los jóvenes millennials de la ciudad de Ñemby..

BIBLIOGRAFÍA

- Deloitte.com. (s.f.). Obtenido de [www2.deloitte.com](https://www2.deloitte.com/py/es/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html): <https://www2.deloitte.com/py/es/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>
- Madero Gómez, S. M. (2019). *Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana*. Monterrey: Instituto Politécnico Nacional.
- Mentu, E. (04 de marzo de 2020). *Desempleo en Paraguay afecta más a mujeres y jóvenes*. 5 días: Pasion por los negocios , pág. 1.
- Ortiz, A. (10 de septiembre de 2019). *Talent search people*. Recuperado el 03 de junio de 2020, de talent search people: <https://www.talentsearchpeople.com/es/blog/407-factores-a-tener-en-cuenta-a-la-hora-de-buscar-trabajo/>
- Pérez, O. (05 de Diciembre de 2015). *blog.peoplenext.com*. Obtenido de *Motivar y retener al talento millennials*: <https://blog.peoplenext.com.mx/motivar-y-retener-al-talentomillennial>
- Uriostegui, M. (16 de Enero de 2019). *Desarrollo de talento.com*. Obtenido de *Retención Millennials*: <https://desarrollandoeltalento.com.mx/retencion-de-millennials/>