

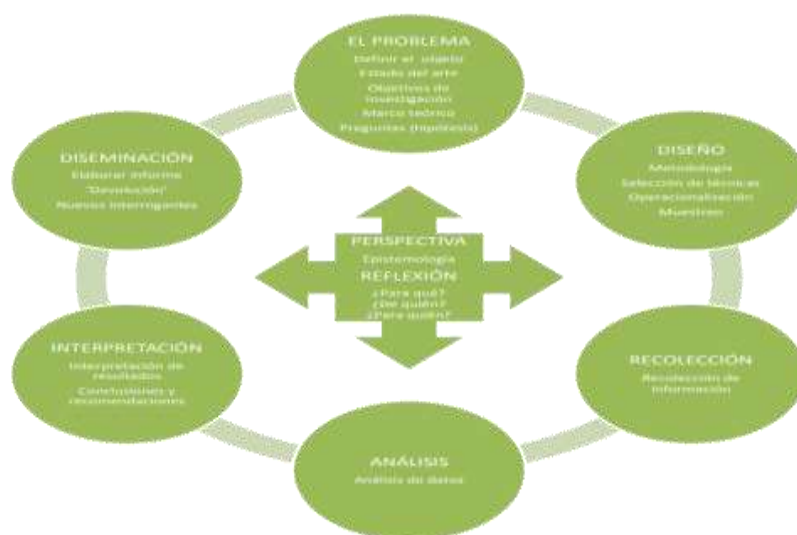
## 5. Metodología

El desarrollo de este trabajo de investigación consiste en la descripción y el análisis de los mecanismos usados para abordar la implementación de planes de acción que mitiguen la rotación voluntaria de los millennials en las mipymes de Bogotá durante el año 2021. De igual manera, para la realización de la presente investigación, se aplicó la metodología cuantitativa, la cual estadísticamente reflejó las razones por las cuales se esté generando la rotación.

### 5.1. Tipo de estudio

La metodología de investigación cuantitativa se basa en el uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos de interés sobre la población que se esté estudiando, es por esto que, nuestra investigación se enfocó en este tipo de metodología, puesto que se requiere conocer los aspectos relevantes de los motivos sobre los cuales los millennials han rotado de manera voluntaria en las mipymes, logrando evaluar una gran cantidad de personas para obtener una amplia muestra.

El proceso de investigación se puede estructurar teniendo en cuenta, el problema, diseño, recolección, análisis, interpretación y diseminación, tal como lo podemos ver en el siguiente gráfico:



**Figura 2.** El proceso de Investigación, Hueso. A, (2021).

Hemos encontrado diversas investigaciones sobre la rotación de personal en empresas y otras generalizadas, sin embargo, a la fecha no se conoce una investigación que brinde información

sobre la rotación voluntaria de los millennials, es por ello, por lo que consideramos pertinente poder conocer los motivos más comunes.

“La toma de conciencia de un problema susceptible de ser estudiado conduce al desarrollo del proceso de investigación, mismo que implica una secuencia evolutiva que persigue un fin que puede ser la obtención de un conocimiento, la explicación de un hecho, la predicción del comportamiento de un fenómeno o bien la solución de un problema”. (Müggenburg, Pérez, 2007, p.2).

Por lo tanto, consideramos importante abordar en esta investigación los fenómenos de rotación que se están presentando en la actualidad en el segmento de población ya definido.

## **5.2 Población y muestra**

Teniendo en cuenta que nuestro tipo de investigación es cuantitativa la herramienta empleada para obtener la información necesaria en la identificación de los motivos de rotación para la población, fue mediante una encuesta que nos facilitó conocer de primera mano los motivos por los cuales se generan los retiros de los millennials en las mipymes de la ciudad de Bogotá en el año 2021.

El tipo de muestreo aplicado fue estratificado, Gómez (2012) define este tipo de muestreo como la división de la población en: “diferentes grupos, con el único fin de darle representatividad a los diversos grupos que son parte de la población en cuestión.” (p.34) que, para el contexto de nuestro proyecto, la muestra correspondió a la población millennials (jóvenes y adultos jóvenes nacidos entre 1980 y 2000) que vivan y trabajen en la ciudad de Bogotá en Mipymes.

Para Ander-Egg, en el mismo documento menciona que “la muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, universo o colectivo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada”. (p.35).

Se realizó la aplicación del instrumento a 114 personas, dentro de las cuales en nuestra población objetivo se encuentran 33 aplicables del total de las muestras obtenidas, donde se abarcaron varios sectores de la economía, sin distinción de sexo dentro del grupo ya definido.

A medida que se desarrolló el proyecto tomamos como referencia para el total de la muestra estadística las 33 encuestas con las que se desarrolló el respectivo análisis y los planes de acción propuestos.

### 5.3 Instrumento de medición

La recolección de datos que se utilizó fue por medio de una encuesta que nos permitió recopilar una mayor información de manera digital, la cual se realizó por medio de un cuestionario con las preguntas claves de nuestra investigación.

En el proceso de diseño e implementación de nuestro cuestionario consideramos importante tener en cuenta las apreciaciones de Gómez (2012):

“En cuanto a la estructura y forma del cuestionario, sus preguntas deben estar cuidadosamente elaboradas, es importante que no se incluyan preguntas intrascendentes. Es relevante, el orden en el que deben aparecer las preguntas, ya que debe existir un vínculo y estar relacionadas con el orden en el que son planteadas. La redacción de las preguntas debe ser sencilla para que se comprendan fácilmente, además de ser claras y precisas para llegar directamente al punto de información deseado. Las preguntas o ítems pueden ser: a) Dato objetivo: edad, sexo, etcétera. b) Cerradas: se contestan con si o no. c) Abiertas: se contestan a criterio y juicio del entrevistado. d) En abanico: presentan una serie de posibilidades para responder, entre las cuales el entrevistado escogerá la que crea conveniente. Como recomendación, es importante que el cuestionario se aplique en primera instancia como una prueba, con el objetivo de detectar errores que se hayan presentado, como preguntas inútiles, poco precisas, repetidas, redactadas de forma incorrecta, etc. Así, el cuestionario se puede probar con un pequeño grupo de individuos antes de aplicarse a la totalidad de la muestra” (p 59).

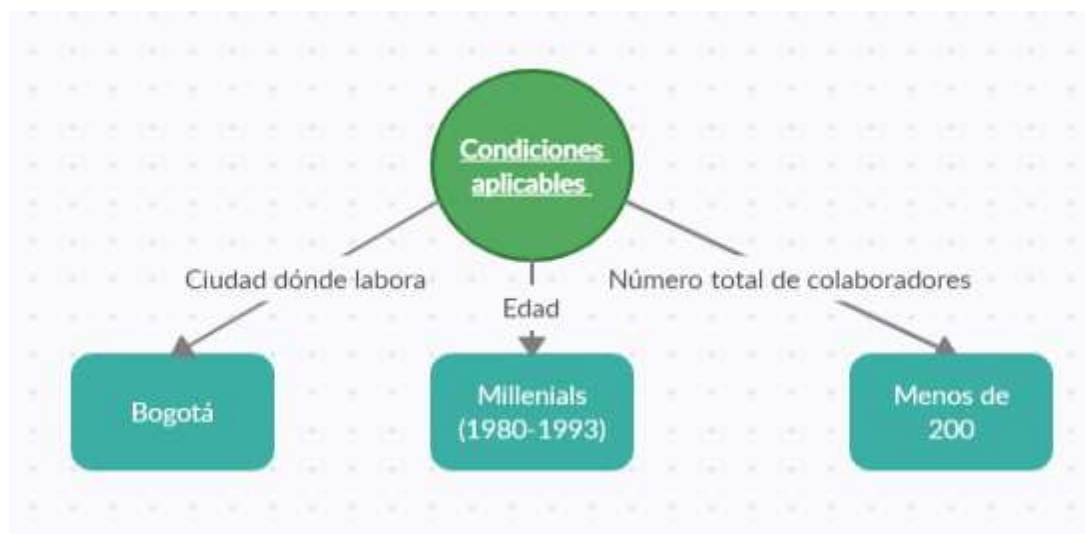
Obtener la información con esta herramienta nos permitió obtener los datos de primera mano e identificar si están en línea con los estudios de casos o teorías al respecto.

La aplicación del cuestionario se realizó desde el día 15 hasta el 29 de agosto de 2021 por medio de la plataforma Formularios de Google de manera digital replicada por correo electrónico, Facebook, WhatsApp y Messenger, dada la distribución geográfica de los miembros del equipo, los cambios tecnológicos por la pandemia del COVID-19 y las edades de nuestra muestra focalizada, lo cual nos permitió poder contar con la participación de 114 personas de las cuales 33 estaban dentro de la población foco de este proyecto.

Posterior a la aplicación del instrumento realizamos la respectiva tabulación de la información y el análisis de los resultados obtenidos con el fin de desarrollar nuestra propuesta.

## 5.4 Desarrollo

Dado a que para la obtención de información y el desarrollo de nuestro proyecto se implementó una encuesta, la cual estaba limitada por diversas condiciones y filtros para obtener la muestra específica de nuestro proyecto, tales como se presentan en el siguiente gráfico:



**Figura 3.** Características de la población en estudio. Elaboración Propia.

Durante el diseño de la estructura de la encuesta, se realizaron borradores y pruebas que nos permitieron garantizar que el documento final para aplicar fuera planteado teniendo en cuenta los parámetros de orden y diseño que influenciaran en las respuestas y resultados obtenidos; con preguntas cerradas y de obligatorio diligenciamiento que garantizó obtener la totalidad de información con respuestas concretas que facilitaron la lectura e interpretación.

El diseño de la herramienta se implementó y desarrolló de la siguiente manera:

1. **Título e Introducción a la encuesta:** busca explicar los motivos para realizarla, el tipo de encuesta y el manejo de datos que brinden tranquilidad al encuestado sobre el uso de su información personal:

### MOTIVOS DE ROTACIÓN EN LAS MIPYMES DE BOGOTÁ

Esta encuesta es de carácter educativa, que tiene como fin identificar las causales de rotación de los millenials en las mipymes de la ciudad de Bogotá. A continuación encontrará una serie de preguntas que es necesario responder de manera clara, sincera y detallada, ya que su objetivo es reunir información pertinente sobre los motivos por los cuales las personas renuncian a su trabajo. Los datos registrados en este documento se manejarán de una manera profesional, ética,

confidencial y solo serán utilizados con fines académicos; por tanto, ninguna persona podrá tener acceso a esta información sin su autorización por escrito. Ley 1273 de 2012.

2. **Preguntas con orden lógico:** nos permiten generar un filtro entre la población encuesta y obtener datos demográficos para la tabulación, estas preguntas de datos personales son cortas para atraer el interés y el rápido diligenciamiento de las mismas:

Nombres

Edad

Genero

Ciudad donde Vive

Ciudad donde Trabaja o última ciudad donde trabajó

3. **Preguntas de control:** buscan hacer un enlace entre el inicio y las preguntas foco de nuestra encuesta, adicional a esto nos permite generar filtros de información:

¿Se encuentra trabajando actualmente?

¿La compañía donde trabaja o la última donde trabajó tienen menos de 200 empleados

4. **Preguntas centrales:** dado a que ya tenemos la información general que nos permite conocer y llevar al encuestado por el tema, pasamos a preguntas específicas que son claves para nuestro trabajo y que nos van a permitir identificar los motivos y causas de la rotación:

En su trabajo se siente o se sintió:

- Valorado por su jefe inmediato
- En constante capacitación
- El trabajo cumple o cumplió con las expectativas del cargo
- Con oportunidades de crecimiento o ascenso
- Cuenta o contaba con las herramientas necesarias para desarrollar las tareas (inducción, equipo computo, etc.)
- En un adecuado ambiente laboral
- Recompensado adecuadamente por su labor (salario)
- Que aportó sus conocimientos y experiencia
- Las condiciones de trabajo eran o son adecuadas en cuanto a instalaciones físicas y equipo (infraestructura)
- La empresa cuenta o contaba con un plan de incentivos o beneficios

¿Cuáles serían los motivos por los cuales usted renunció o renunciaría a su trabajo de manera voluntaria?

- Ambiente Laboral
- Estilo de dirección
- Mejor salario
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional
- Mejor posicionamiento y/o reconocimiento de la nueva empresa
- Traslado de Ciudad
- Estudios
- Horarios
- Salud
- Familiares

5. **Preguntas de cierre:** para finalizar la encuesta se realizan dos preguntas de relax que buscan identificar la importancia de un posible plan de acción como lo es la encuesta de retiro:

¿Al momento de retirarse en su último empleo le realizaron entrevista de retiro?

¿Por qué considera que es importante para una compañía realizar el proceso de la entrevista de retiro?

6. **Agradecimiento:** Por último, para dar un correcto cierre se dan las gracias a los participantes por el tiempo dedicado al diligenciamiento de la encuesta lo que nos permite dejar las puertas abiertas para futuras solicitudes y hacer énfasis en la importancia de su participación.

Gracias por su tiempo, el aporte realizado es importante para la presente investigación

Entre las características de nuestra encuesta y las preguntas, está el uso de un lenguaje entendible, preguntas directas, cerradas de elección simple, corta pero exacta y sobre todo neutra para no influenciar en las respuestas de los encuestados y dar un manejo objetivo a los resultados.

Una vez concertadas las preguntas con el equipo de investigación, cada una envió masivamente el enlace por medio del cual las personas encuestadas respondieron a las preguntas que son fundamentales para que la investigación pueda ir encaminando al equipo por una posible respuesta al fenómeno investigado.

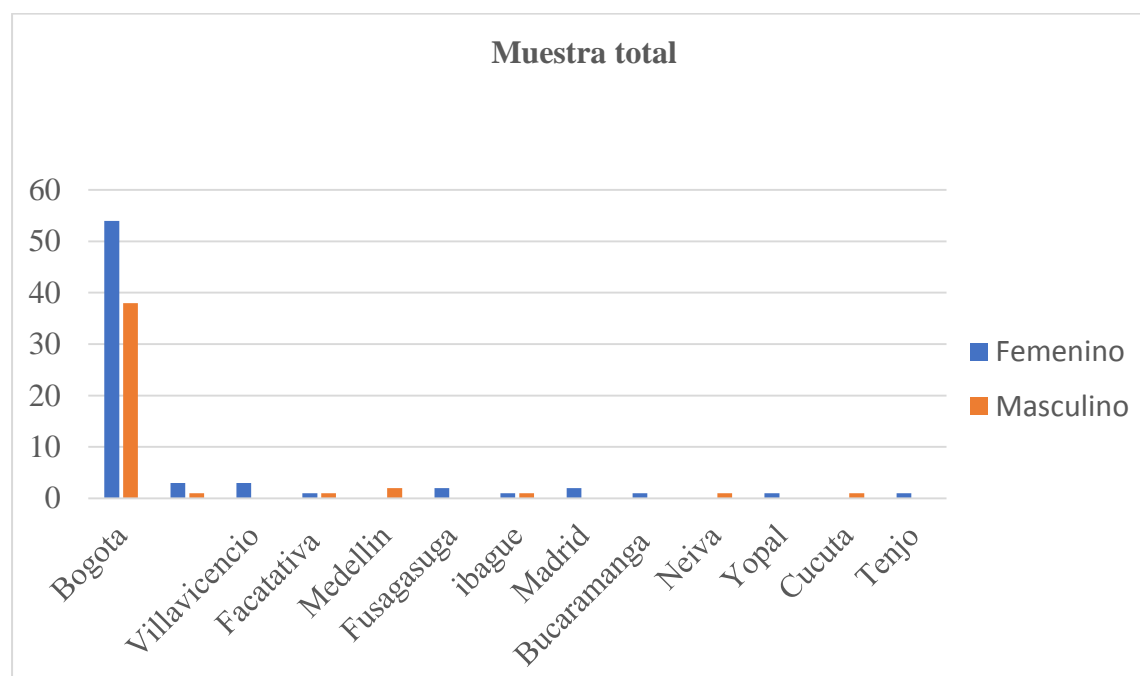
Sin embargo la labor no fue fácil, ya que la muestra objetivo esperada era de 200 participaciones y la obtenida fue de 114 personas encuestadas en total, de las cuales 92 se encuentran domiciliadas en la ciudad de Bogotá y 96 que se encuentran dentro de la categoría de

millennials, pero al combinar los filtros de edad, ciudad y mipymes la muestra final y aplicable para el estudio es de 33 personas, lo anterior, debido a las novedades que se identificaron durante la divulgación de la encuesta, por ejemplo, se encontró que al momento de abrir el enlace, se solicitaba al encuestado iniciar sesión desde su correo electrónico personal, lo cual para algunas personas generó desconfianza, a su vez, pudimos evidenciar que fue un limitante el hecho de que tres personas del equipo investigador se encuentran domiciliadas fuera de la ciudad de Bogotá, específicamente en la ciudad de San Andrés, Ibagué y Villavicencio.

## 6 Análisis de resultados y discusión

Con la aplicación de la encuesta se priorizo la importancia de identificar desde la perspectiva del millennial el motivo por el cual renunciaría a su trabajo en una mipyme, dado a que en la teoría y percepción de las empresas el dinero es el principal factor motivante al momento de tomar la decisión de retirarse, pero este tipo de población tiene prioridades diferentes.

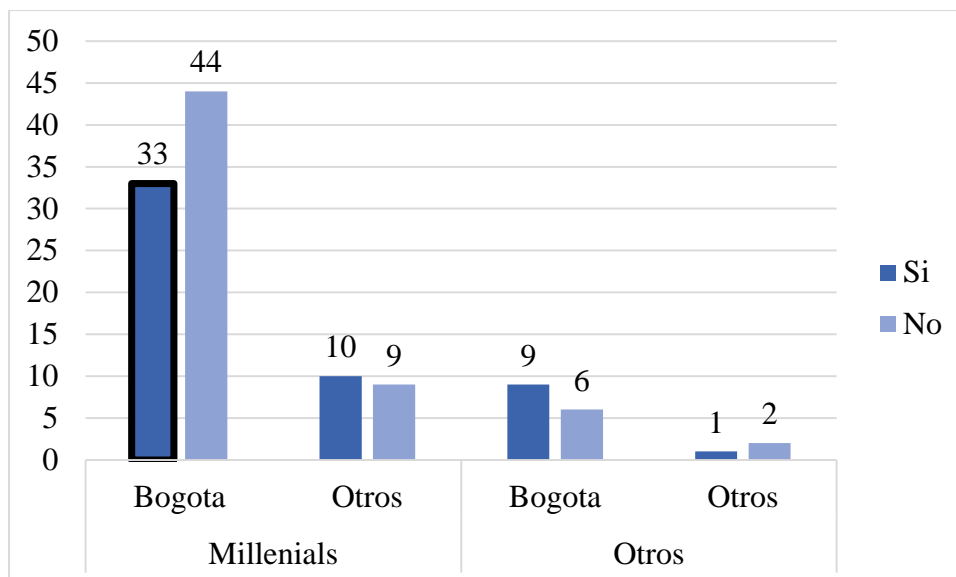
Las generalidades de la población que participo en la recolección de información se evidencio con relación al perfil específico que estábamos buscando para nuestra investigación que solo 94 personas de las 114 encuestas son residentes en la ciudad de Bogotá, de ellas 54 son mujeres y 38 son hombres, resaltando que el género de mayor participación fue el femenino con un total de 71 registros. Así mismo, obtuvimos respuesta de 21 participantes de diferentes municipios del país, reflejados en la figura 4.



**Figura 4.** Muestra total. Elaboración Propia.

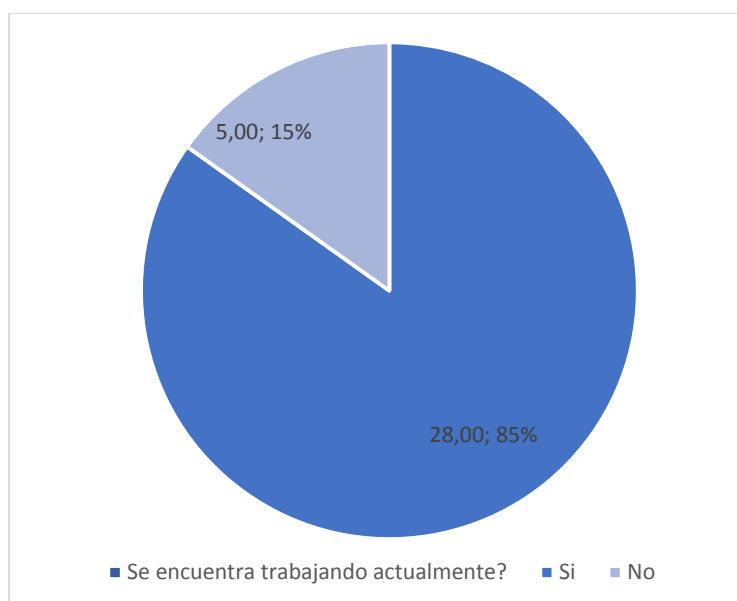
De igual forma, 96 personas pertenecen a la generación de los millennials, de los cuales 43 trabajan o han trabajado en una mipymes, 33 de ellos residentes en la ciudad de Bogotá, siendo esta la muestra que cumple con las condiciones de la población a la cual está encaminado el proyecto de investigación. (Figura 5).





**Figura 5.** Población millenials en Bogotá. Elaboración Propia.

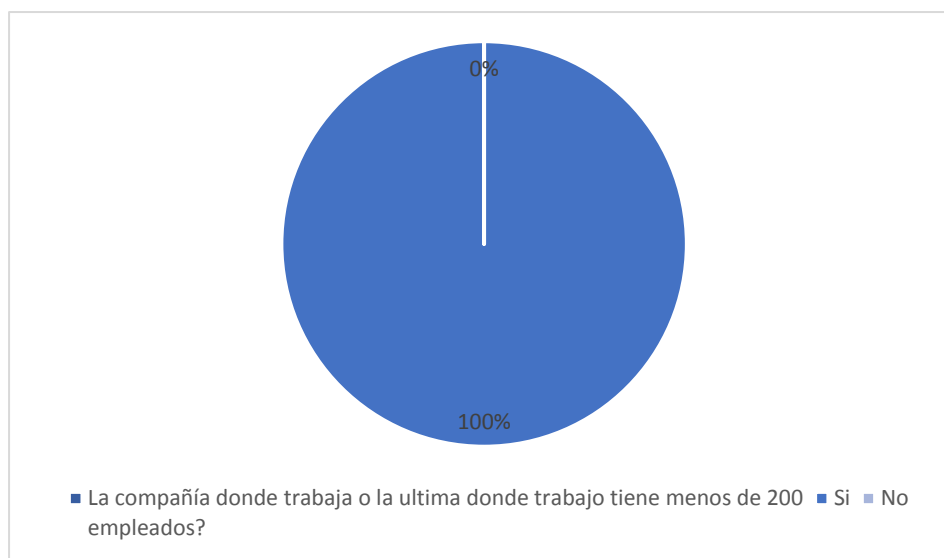
Con el propósito de determinar, si las personas encuestadas se encontraban laborando actualmente, esto nos permite identificar la importancia de diagnosticar las oportunidades de la compañía frente al colaborador activo y el plan de acción sobre la percepción del personal retirado, para lo cual el cuestionario contenía el siguiente interrogante que segmenta el enfoque de la muestra :



**Figura 6.** Estado laboral encuestados. Elaboración Propia.

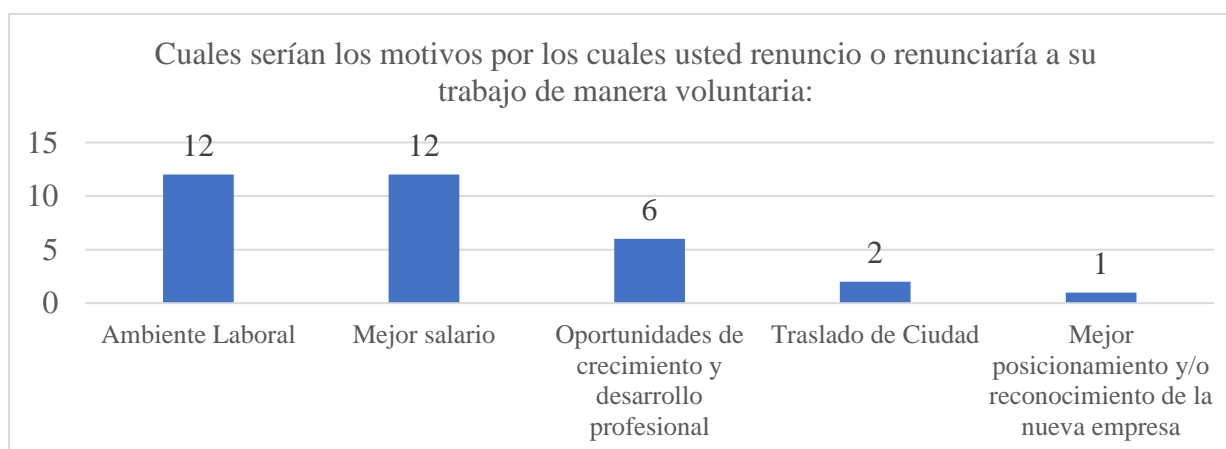
Como se observa en la figura 6, de los 33 encuestados, el 84.85% se encuentran laborando actualmente y el 15.15% restante se encuentran desempleados.

Así mismo, el objetivo de la investigación está enfocado a las mipymes, razón por la cual se preguntó a los encuestados si la empresa donde laboraba o había laborado contaba con más de 200 empleados, teniendo en cuenta que de esta manera se podía segmentar el grupo de mipymes, es por esto que, la muestra empleada es la que corresponde a las 33 personas que respondieron afirmativamente a la pregunta en mención. (Figura 4).



**Figura 7.** Filtro mipymes. Elaboración Propia.

Los encuestados manifestaron que algunos de los motivos por los cuales renunciarían voluntariamente a un trabajo, serían principalmente por el mal ambiente laboral que se puede presentar en la mipymes, así mismo, el rango salarial y la oferta a un mejor empleo. Tal y como se refleja en la figura 8. Así mismo, se puede evidenciar que traslado de ciudad y reconocimiento de la empresa no evidencia gran relevancia para la muestra objetivo.

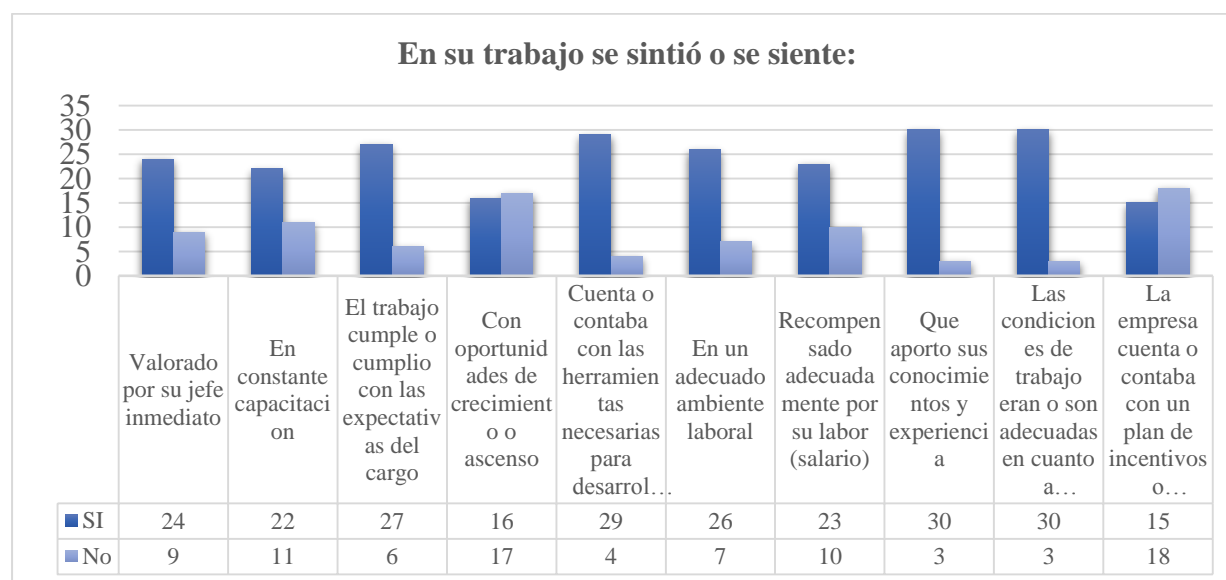


**Figura 8.** Motivos de renuncia. Elaboración Propia.

En busca de identificar los factores que motivaron o motivarían a la muestra objetivo a renunciar, se pudo establecer que el factor de mayor influencia fue que las compañías no tengan establecido un plan de incentivos, seguido de oportunidades de crecimiento y ascenso y finalmente en constante capacitación. Lo cual permite establecer parámetros y aunar esfuerzos con el fin de lograr la permanencia de los colaboradores en las mipymes. Factores que suman considerablemente a la rotación en la mayoría de los casos por desconocimiento por parte de los empleadores.

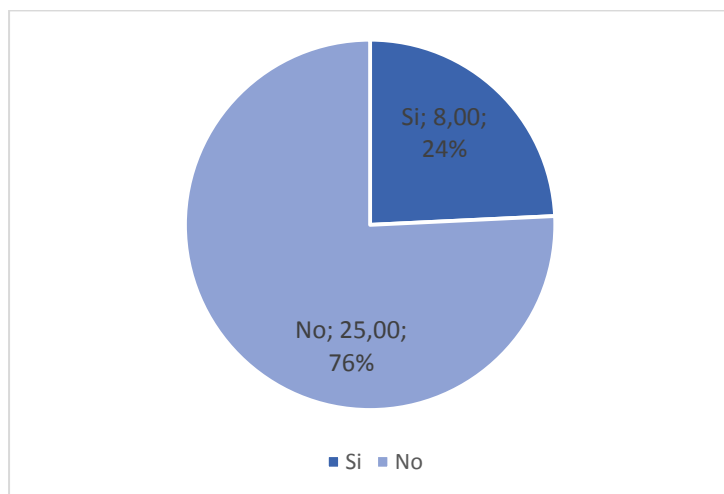
Sin embargo, dentro de estos datos recolectados observamos que el grupo poblacional resalto aspectos favorables de las compañías como lo son: las condiciones laborales de trabajo físicas y estructurales adecuadas, el aporte de sus conocimientos y experiencias en el cumplimiento de la estrategia organizacional, así como la asignación de las herramientas necesarias para el desempeño del cargo; seguido de muchas otros a favor de las compañías, lo cual evidencia que pequeños factores, influyen considerablemente en el desempeño y la satisfacción del recurso humano que aportan a la organización en general.

Este análisis, permite observar que las empresas han hecho sentir a sus trabajadores de una manera adecuada, sin embargo, nuestro objetivo es determinar cuáles son los principales motivos de rotación para formular una propuesta que le permita a las compañías minimizar al máximo posible la rotación del personal.



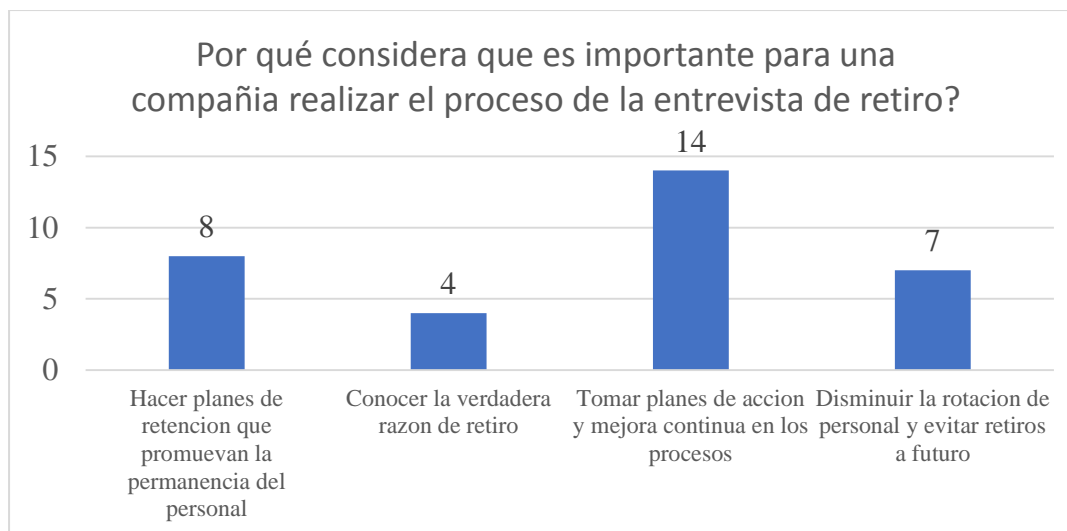
**Figura 9.** Percepción Laboral. Elaboración Propia.

Consideramos que la encuesta de retiro para nuestro proyecto de investigación es relevante, puesto que, es la fuente de información para la puesta en marcha de planes de acción. Del total de la muestra, solo ocho personas correspondientes al (24,24%) manifestaron que sí les realizaron dicha encuesta, mientras que 25 que corresponden al (75,76%) respondieron que no, lo cual evidencia que el alto volumen de rotación está asociado al desconocimiento de las causas, así como la falta de intervención a las mismas, para obtener cambios considerables como se evidencia en la figura 10.



**Figura 10.** Encuesta de retiro. Elaboración Propia.

En respuesta a la pregunta ¿Por qué considera que es importante para una compañía realizar el proceso de la entrevista de retiro? Según la figura 11, los principales motivos son: Implementar planes de retención que promuevan la permanencia del personal, conocer la verdadera razón de retiro, tomar planes de acción y mejora continua en los procesos y disminuir la rotación de personal evitando retiros a futuro.



**Figura 11.** Percepción encuesta de retiro. Elaboración Propia.

Por lo anterior, se concluye que las mipymes no están implementando la encuesta de retiro, obviando una posible forma de mejorar sus procesos y retener el personal, que posiblemente esté ligado a falta de conocimiento e interés o por no contar con las herramientas y equipo de gestión humano necesario. Es importante realizar este proceso para medir el grado de satisfacción de los empleados y así tomar los correctivos necesarios, creando planes de acción que mitiguen la rotación del personal y mantener el activo humano, así como también seguir aportando a las acciones que están generando impacto positivo en los colaboradores de manera que se promueva la fidelización y el buen clima laboral.

## Conclusiones

El presente proyecto nos permitió realizar una investigación previa sobre la rotación de personal, en donde evidenciamos que es un fenómeno recurrente que afecta a los empresarios y que en la mayoría de los casos las causas son desconocidas, motivo por el cual sigue siendo recurrente, puesto que no se encaminan acciones para detenerlo y su impacto no está siendo medido, cuantificado ni valorizado.

Una vez analizados los resultados de la investigación, sobre los posibles motivos por los cuales los millenials se retiran de laborar en las mypimes en la ciudad de Bogotá, se pudo concluir que la principal razón por la cual se presenta el fenómeno de rotación, se debe al mal ambiente laboral; esto quiere decir, que el clima organizacional juega un papel muy determinante a la hora de retener y fidelizar a los trabajadores dentro de una organización.

Los empleadores tienen la percepción de que el principal motivo de rotación de personal obedece a factores salariales. Sin embargo, los resultados de la investigación, permitieron evidenciar que no es el factor principal para la población en estudio, resaltando otros aspectos que inciden a la hora de tomar la decisión de retirarse voluntariamente de una compañía.

La falta de recursos necesarios y el desconocimiento de causas de rotación en las mypimes, resalta la necesidad de generar un manual estratégico y conciso que aborde y les permita trabajar en un plan de acción, así como también, determinar las principales razones mediante encuestas de retiro.

A partir del desarrollo del proyecto, se evidencia la necesidad de implementar acciones que permitan minimizar la rotación, tales como, encuestas de clima laboral, entrevistas de retiro, capacitaciones, charlas, planes de beneficios, sistema de reconocimiento a los colaboradores por sus aportes, espacios de integración y comunicación de doble vía, entre otros.

Se observó que el tema central de investigación el cual tiene como objetivo la rotación de los millennials en las mypimes, actualmente no contaba con investigaciones anteriores, lo que generó un reto para el equipo de trabajo y desarrollo del proyecto.

## **Recomendaciones**

Las mypimes deben asignar un responsable para el manejo de las necesidades de los trabajadores, no necesariamente del área de recursos humanos, teniendo en cuenta que este tipo de compañías en la mayoría de los casos no la tiene establecida por falta de recursos. No obstante, la designación puede ser en fracciones de tiempo acordadas y otorgarse a un colaborador del área administrativa, con una previa capacitación en temas de talento humano, empleando herramientas digitales gratuitas para su correcta adopción, tales como Sena Sofía Plus, Politécnico de Educación Superior, entre otros; para garantizar la efectividad de su intervención.

La persona asignada para el manejo de los temas de talento humano, podrá implementar la guía anexa a este trabajo de investigación, mediante la ejecución de cada una de las acciones previamente mencionadas para temas de rotación de personal, teniendo en cuenta la gran incidencia que dicho fenómeno tiene dentro de las mypimes.

Es importante que las empresas implementen un monitoreo constante de su clima organizacional frente al nivel de satisfacción de sus colaboradores, que les permita identificar de manera efectiva las posibles causas que motivan a los colaboradores a retirarse de manera voluntaria. Por tanto, es recomendable establecer espacios de participación e integración donde el capital humano pueda expresar los factores que generan insatisfacción y tomar medidas.

Se sugiere a la gerencia de las mypimes comunicar y definir con claridad su enfoque, mediante la socialización de su plan estratégico y objetivos corporativos, de tal manera que las acciones sean encaminadas y todas las áreas trabajen hacía un mismo fin, generando compromiso, seguridad y fidelización del capital humano.

## Referencias

- Almeda, C (7 de julio de 2017). *La rotación de personal, todo lo que debes saber de ella*. [Entrada de Blog]. Recuperado de: La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella (talentclue.com)
- Cabrera, A., Ledezma, M., y Rivera, N (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. *Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, Volumen V, (núm. 5) pp. 83-91. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353632025006>.
- Centeno, A., y González, K. (2020). Análisis de la rotación de personal: estudio de caso. In: factores críticos y estratégicos en la interacción territorial desafíos actuales y escenarios futuros. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C, Coeditores, Ciudad de México. Recuperado de: <http://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>
- Congreso de Colombia (Julio 10 de 2010). "Por la cual se dictan disposiciones para promover el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresa". [Decreto Nacional 2473 de 2010]. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12672>
- Congreso de Colombia (Agosto 2 de 2012). "Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones". ". [Decreto Nacional 734 de 2012]. Recuperado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14501>
- Congreso de la República de Colombia (2020). Ley 590 de 2000. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=12672>
- Gomez, S. (2012) Proyecto de Investigación. En Ed. Red Tercer Milenio. Metodología de la Investigación. (19-39) Mexico, Ed. Red Tercer Milenio. Recuperado de: [http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia\\_de\\_la\\_investigacion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf)
- Hernández, Y., Hernández, G., y Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y comunicación social*. Vol. 18. N° Esp. Dic. (2013) 837-86. Recuperado de: [Revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/download/44369/41927/](http://Revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/download/44369/41927/)



- Herrera, H., y Ruiz, N. (2020). Factores que determinan una alta rotación de personal en la empresa Comdata. (Trabajo de investigación, Universidad Nacional De Piura, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2405/FCAD-HER-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Méndez, M. (2020). Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado. (Trabajo de investigación, Universidad Central de Ecuador). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/21342/1/T-UCE-0007-CPS-272.pdf>
- Meneses, K (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal*. Universidad Militar Nueva Granada. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/31779/MenesesPintoKelyJohanna2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MinTrabajo. (26 de 09 de 2019). “*MiPymes representan más de 90% del sector productivo nacional y generan el 80% del empleo en Colombia*”. Obtenido de: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/septiembre/mipymes-representan-mas-de-90-del-sector-productivo-nacional-y-generan-el-80-del-empleo-en-colombia-ministra-alicia-arango>
- Moreno, J., y Lemus, J. (2017). *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, D.C.* (Trabajo de grado, Universidad Santo Tomás de Colombia). Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/9372/MorenoJulian2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Müggenburg V., Pérez Cabrera M, Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. P. 2, recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
- Olaya, D., y Chavarro, J. (2013). *Rotación de personal en Industrias Dormiluna S.A.* (Trabajo de grado, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano). Recuperado de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3410/INDUST%20RIAS%20DORMILUNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Presidencia de la República de Colombia (Junio 5 de 2019). "Por el cual se adiciona el capítulo 13 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1074 de 2015, Decreto Único del Sector Comercio, Industria y Turismo y se reglamenta el artículo 2º de la Ley 590 de

2000, modificado por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011." [Decreto Nacional 957 de 2019]. Recuperado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=94550>

Ruiz, J. (2017). "Millennials y redes sociales: estrategias para una comunicación de marca efectiva", en Miguel Hernández Communication Journal, nº8, pp. 347 a 367. Universidad Miguel Hernández, UMH (Elche-Alicante). Recuperado de:  
<http://193.147.134.18/bitstream/11000/5191/1/196-867-1-PB.pdf>

**Anexos****Modelo Instrumento**

[https://docs.google.com/forms/d/10XVM7RgjQ\\_mL\\_BDLjbaKQrzltb3kDJvEaQbBa40vo68/edit](https://docs.google.com/forms/d/10XVM7RgjQ_mL_BDLjbaKQrzltb3kDJvEaQbBa40vo68/edit)