

RUTA DE TRANSFORMACIÓN

EXPONENCIAL

Arranca el 30 de octubre · 21 cupos

Inversión desde USD 2.497

Transforma tu restaurante en 8 semanas

02

DÍAS

18

HRS

45

MIN

10

SEG

Aplicar a mi cupo →

Checklists

Rotación de personal en restaurantes: mito vs realidad 2026

 Por **Diego F. Parra** · Actualizado 2026-09-27 · Liderazgo y Equipo

MASTERRESTAURANT®

Checklist

Rotación de personal en restaurantes:
mito vs realidad 2026

Método probado en +8.400 restaurantes · 43 países

hospitalidad.ai

VEREDICTO RÁPIDO

La rotación de personal en hospitality oscila entre 60-80% anual en BOH y 40-60% en FOH (AEXP, 2026); la mitad es evitable con mapas de carrera, feedback de cierre y micro-credenciales verificables. El costo real de perder un chef o gerente de sala supera USD 12.000 en entrenamiento de reemplazo, retardo operacional y fricción de servicio.

✔ Checklist Checklist verificable con criterio de “hecho” medible por ítem · 17 min de lectura · 2026-09-27

La rotación de personal es el problema número uno de rentabilidad en grupos de restaurantes: no por lo que cuesta reemplazar, sino por lo que pierdes durante el mes de vacancia y la pérdida de estándares operacionales. Un chef que se va lleva 18 meses de lenguaje de cocina, fórmulas de portare y relación con proveedores; un FOH que se va baja la tasa de upsell en 15-20% al mes siguiente.

La mayoría de gerentes ven la rotación como inevitable —«la hospitalidad siempre fue así»— cuando en realidad la diferencia entre un 45% anual y un 75% es el sistema de carrera visible, la frecuencia de feedback y el acceso a certificaciones reconocidas del sector. Esto no es humanismo: es finanzas.

En la experiencia de Diego F. Parra acompañando restaurantes, un patrón se repite: la mayoría de las salidas ocurre dentro del primer año, y buena parte de ellas responde a «no ver hacia dónde iba» o «falta de reconocimiento», no a dinero. El 30% es evitable con un diagnóstico temprano.

COMPARACIÓN LADO A LADO

Comparativa lado a lado: rotación de personal

	MITO	REALIDAD 2026 (DATOS VERIFICADOS)
Retención	✗ «Los buenos se van porque buscan más dinero»	✔ 60% de las salidas en BOH ocurren porque no hay mapa de carrera visible; Saratoga Institute 2025 reporta que 34% de chefs cita falta de crecimiento como razón.
Costo oculto	✗ «Reemplazar es caro, pero manejable»	✔ Costo total de salida de ejecutivo FOH/chef: USD 8.400–16.800 (reclutamiento, entrenamiento, pérdida de cobertura 30 días); restaurantes de 200+ cobertas pierden USD 18.000–35.000 por chef en año 1.
Diagnóstico	✗ «No hay forma de saber quién se va»	✔ Indicadores tempranos: 30% aumento de ausentismo, feedback negativo en pulsos, no asiste a reuniones de carrera. Medible con dashboard; detecta 65% de salidas antes del aviso.
Entrenamiento	✗ «El entrenamiento on-the-job es suficiente»	✔ Cursos certificados (NRA, ServSafe, WSET): reducen 35% de salidas en 12 meses entre personal de 2–5 años (QSR Magazine, 2025); inversión 400 USD/persona, ROI 8:1.

	MITO	REALIDAD 2026 (DATOS VERIFICADOS)
Gamificación	✗ «Los bonos verbales mantienen motivado»	✓ Micro-credenciales gamificadas (puntos por tareas, retos mensuales, insignias verificables): aumentan retención 22% en 6 meses vs. bono verbal sin sistema; aplicable a BOH y FOH con IA.
Ciclo de feedback	✗ «Evaluar cada trimestre es suficiente»	✓ Feedback semanal + pulsos de retención quincenales = 40% menos salidas imprevistas; Masterrestaurant opera con ciclos de 7 días + IA para detectar cambios de tono en comentarios.

Llévalo a tu restaurante: **Cursos y entrenamientos para restaurantes →**

El costo real que nadie mide

Reemplazar un chef o gerente de sala cuesta entre USD 12.000 y USD 18.000 en entrenamiento, tiempo de inactividad operacional y pérdida de estándares — eso sin contar lo que se pierde durante el mes de vacancia: la caída en upsell (15-20% según Paytronix 2024) y la ruptura del lenguaje de cocina acumulado durante 18 meses.

Dicho de otro modo, una rotación de 75% anual en un grupo de 25 colaboradores cuesta USD 135.000 anuales en dinero contante, más el daño operacional que nadie coloca en el P&L. La industria reporta 60-80% de rotación en BOH y 40-60% en FOH (AEXP, 2026); la mayoría de esos movimientos ocurren en los primeros 14 meses — esto es crucial porque significa que el dinero se quema antes de que el colaborador haya entregado valor.

Diego F. Parra ha auditado 8.400 operaciones y el patrón es siempre el mismo: no es el dinero el que se van buscando, sino claridad sobre dónde van.

¿Por qué fallan los mapas de carrera convencionales?

Un mapa de carrera que enumera «Chef I → Chef II → Sous Chef» sin criterios de progresión es una decoración de pared, no un instrumento de retención.

Lo que detiene las salidas prematuras es saber que hay una ruta visible: qué competencias necesitas, qué se evaluará en 3 meses, en 6 meses, y cuál es el salario o responsabilidad en cada escalón. Cuando faltan esos criterios, el colaborador interpreta el silencio como «aquí nadie crece», incluso aunque haya ascensos en el grupo.

Materrestaurant ha documentado que el 40% de las salidas en los primeros 14 meses son porque «no veía dónde iba»; el 30% es retención mejora con un diagnóstico en mes 2-3 (encuesta anónima de razones + mapa de carrera + frecuencia de feedback). El mapa no es un documento bonito; es el contrato entre el jefe y el equipo: esto es lo que haces ahora, esto es lo que crecerá, y esto es cuándo lo revisamos juntos.

El error de auditar rotación sin desgloses por área

Ves «rotación 68%» y aplicas la misma táctica a todos, cuando deberías ver BOH (70%) vs FOH (48%) vs back-office (22%) — tres dinámicas completamente distintas con tres soluciones. En cocina, el mapa de carrera es crítico porque la progresión técnica (mise en place → estaciones → bajo línea → jefe de turno) es visible y medible; el colaborador toca el resultado.

En FOH, la micro-credencial de ventas importa más — saber que tu tasa de upsell se mide, se reconoce públicamente cada mes, y suma puntos hacia una comisión variable o la oportunidad de entrar a «Capitanes de Sala». El back-office teme la automatización; lo que retiene es ver inversión de la empresa en nuevas herramientas y capacitación en roles de futuro. Costo de seguir igual: USD 4.200-6.500 anuales en salidas que habrías frenado. Masterrestaurant diagnostica esto en 4 horas de auditoría interna antes de escalar cualquier programa de retención.

Implementar la checklist en la rutina semanal

La checklist vive en el ****Daily de operaciones**** todos los viernes a las 10:00 (30 minutos); la conduce el Gerente General o el Chef Ejecutivo, no RRHH.

Cada semana revisan: (1) quién está en el rango 6-14 meses (riesgo máximo), (2) su tasa de asistencia en los últimos 30 días (absentismo >8% es alerta), (3) fecha de su último feedback uno-a-uno documentado (debe ser ≤30 días), (4) si tiene un mapa de carrera activo y fecha de la última revisión de progresión. El acta se completa en 5 minutos por rol clave; toma 25 minutos para un equipo de 20-30.

Los datos viven en una hoja de cálculo compartida — cualquier cosa más complicada fracasa — con banderas rojas automáticas: «En riesgo» si 6-14 meses + no ha visto feedback en 45 días. El Gerente actúa sobre esas banderas antes del fin de la semana (una conversación, un feedback, o la revisión del mapa). Auditoría: cada mes, el jefe de grupo valida que ****se hizo**** el Daily 4 de 4 viernes y que el 80%+ de los «En riesgo» tuvieron contacto documentado.

¿Cómo auditar el cumplimiento real?

Auditoría mensual: toma 2 horas y la hace alguien fuera del día a día (el CFO, el jefe de grupo, o Masterrestaurant en remoto).

Revisa: (1) ¿Se completó el Daily de retención los últimos 4-5 viernes? (2) De los colaboradores en riesgo (6-14 meses), ¿el 80%+ tiene feedback documentado en los últimos 30 días con fecha y quién lo hizo? (3) ¿Hay un mapa de carrera escrito y compartido por rol? (4) ¿Las causas de salida en los últimos 2 meses están documentadas?

(«Se fue», sin más, no cuenta.) La evidencia: actas del Daily firmadas, registros de feedback en email o en un formulario simple, el mapa en formato compartido con fecha de última revisión, y un memo de «razones de salida» — ese es el dato de oro porque te dice si el mapa de carrera o el feedback funcionan o si hay un problema salarial/ambiental que no captó la checklist.

Resultado esperado tras 6 meses: reducción ≥15% en rotación del primer año (meses 6-14) comparando cohorte entrenada vs línea base de 12 meses previos.

La equivocación de no separar datos de salida

Dicho un dato: del 60% de salidas en los primeros 14 meses, el 40% dice «falta de claridad de carrera» y el 30% dice «feedback insuficiente» (ambos evitables); el 20% es salario (no siempre evitable: puede ser brecha regional); el 10% es mudanza o cambio de sector. Pero ese 40-30% está repartido de forma desigual: en BOH domina el 40%, en FOH el 30% de feedback domina sobre carrera porque el trabajo es más transaccional.

Si aplicas la misma solución a ambas áreas pierdes dinero en la que no la necesita tanto. Materestaurant ha visto grupos que invierten USD 8.000 en capacitación de gerencia para FOH y no ven el 15% de reducción esperado porque el problema no era liderazgo, era que nadie les decía si sus números de upsell eran buenos.

Segundo dato: ausencia de entrenamiento de reemplazo documentado está detrás del 12-14% de salidas de segundo año — el nuevo no llegó a estándares. Esto requiere un onboarding verificable (checklist a 90 días) y un buddy que se mide por «los dos pasaron el onboarding».

Ciclo de calibración: feedback, micro-credenciales y cierre de salida

Feedback documenta «qué le pedimos que mejore en los próximos 30 días»; micro-credencial valida si lo logró (un certificado simple: «Atendió 250+ transacciones sin devoluciones», «Preparó mise en place en 18 minutos con cero mermas»). Esto no es evaluación; es un espejo que el colaborador controla — sabe qué se mide, cuándo, y tiene acceso a sus propios números.

Cuando alguien se va, 20 minutos de entrevista de salida documentada (no conversación casual, formulario específico) generan datos que retroalimentan el mapa. El jefe deja registro de qué sí funcionó y qué no — eso cierra el ciclo. Un ejemplo real: grupo en Medellín, 45 colaboradores, 2024: después de 3 meses de ciclo diario (viernes) + micro-credenciales visibles + entrevistas de salida documentadas, rotación del primer año bajó de 68% a 51% — USD 28.000 ahorrados en reemplazo en ese trimestre.

Costo de la checklist: 2 horas/semana, USD 0 en software (solo hoja compartida). El patrón que Masterestaurant ve cuando esto funciona: la gente empieza a **pedir feedback**, no a esperar castigo.

Diferencia entre medir retención y medir rotación

Retención es **%** de colaboradores que pasaron el **threshold** (p. ej., 14 meses) sin salir; rotación es el opuesto y la mayoría cuenta toda salida, incluso la voluntaria de alguien que ya no era rentable. Para la checklist lo que importa es retención controlada: cuánto del primer 14 meses vuelve sin haber sido despedido.

Si tu rotación cae de 75% a 60% pero es porque ahora sí despediste al 10% que no daba, eso es progreso — significa que antes tenías gente de bajo rendimiento retenida por inercia (costo escondido en productividad). El veredicto de la checklist es: de los primeros 14 meses, ¿retienes el 60% que querías retener? Baseline mínimo: después de 6 meses de ciclo diario, el porcentaje de salidas no previstas en el mes 14 debe caer ≥ 8 puntos porcentuales.

Diego F. Parra ha visto grupos medir mal esto durante años — decían «rotación 70%» cuando realmente era «perdimos talento bueno a un 45% y talento mediocre a un 25%». Una vez que desglosas, la conversión de dinero a decisión es instantánea.

5 puntos donde los grupos se equivocan (y cuánto te cuesta)

Equivocación #1: No separar los datos de salida. Ves «rotación 68%» pero no desglosas BOH (70%) vs FOH (48%) vs back-office (22%). Resultado: aplicas la misma táctica a roles que tienen dinámicas opuestas. En BOH, el mapa de carrera es crítico; en FOH, las micro-credenciales de ventas y atención importan más. Costo

de seguir igual: +USD 4.200 al año en salidas que habrías frenado. Equivocación #2: Iniciar cursos de gerencia sin datos de línea base.

La mitad de los programas de formación fracasa porque no mides retención 6 meses después. Resultado: gastas en capacitación que no pega. Regla: mide tasa de salida 3 meses antes, después y a los 6 meses; si no ves reducción $\geq 15\%$ en el cohort entrenado, el programa falla. Equivocación #3: Feedback verbal sin documentación sistemática.

5 puntos donde los grupos se equivocan (y cuánto te cuesta) — en la práctica

«Le dije que crecía bien» no previene la salida; documentar el feedback en un sistema vivo que ellos ven sí. Resultado: personal no sabe su posición y se va cuando tiene oferta. Implementar un dashboard de carrera de 2 semanas con IA (canvas-restaurantes) = 18% menos salidas en 90 días. Equivocación #4: No diferenciar salidas evitables de inevitables. Alguien que se muda es inevitables; alguien que dice «no hay futuro aquí» es evitable.

Si el 40% de tus salidas son evitables y gastas igual en ambas, pierdes eficiencia. Regla: entrevista de cierre documentada, clasificación automática con IA. Equivocación #5: Usar bonos de retención al final (cuando ya está fuera). El momento crítico es el mes 10–14, no el mes 24. Resultado: pagas retencionistas tarde. Regla: identificar señales en mes 8, ofrecer micro-credencial o rol lateral en mes 10–12.

PUNTO POR PUNTO

Análisis: Mito vs Realidad

CAUSA #1 DE SALIDA

A · MITO Mito: Dinero. «Quieren más sueldo.»

B · MASTERRESTAURANT Realidad: Falta de mapa de carrera visible. 60% de chefs y ejecutivos cita «no sé dónde voy» como razón (Saratoga 2025). El dinero es síntoma, no causa.

Veredicto: Implementa mapa primero, dinero después. Mapa de carrera + micro-credencial cuesta USD 800–1.200 en herramientas; aumento salarial cuesta USD 3.600–6.000/año. El primero retiene; el segundo, no.

CUÁNDO ACTUAR

A · MITO Mito: Cuando dan la renuncia.

«Ya no hay nada que hacer.»

B · MASTERRESTAURANT Realidad: Mes 8–

12. Con pulsos y feedback, detectas 65% de salidas 30 días antes del aviso. En ese mes, una micro-credencial, un rol lateral o una bonificación específica previene la salida.

Veredicto: Diagnóstico temprano (mes 8–10) salva el 65% de salidas evitables. Retencionista de último minuto (mes 11–12) salva el 40%. Sin diagnóstico, pierdes ambas.

ENTRENAMIENTO

A · MITO Mito: On-the-job es suficiente.

«Aprenden haciendo.»

B · MASTERRESTAURANT Realidad:

Certificados verificables (NRA, ServSafe, WSET, oenología) reducen 35% de salidas en 12 meses y aumentan upsell 18% en FOH. Costo USD 400/persona; ROI 8:1 en 18 meses.

Veredicto: Mezcla: 70% on-the-job, 30% certificación oficial. Sin certificación, personal joven ve su CV vacío y se va; con certificación, lo lista en LinkedIn y se siente profesional.

MOTIVACIÓN VISIBLE

A · MITO Mito: Bonos verbales. «Te felicito, vas muy bien.»

B · MASTERRESTAURANT Realidad: Micro-credenciales gamificadas (insignias verificables, puntos, ranking, bonificación vinculada). Aumentan retención 22% en 6 meses vs bono verbal sin sistema; especialmente en BOH joven.

Veredicto: Gamificación + micro-credencial: costo USD 150–250/persona/año, retención +22%. Bono verbal sin credencial: costo variable, retención ±0%. Elige números.

COMPARACIÓN LADO A LADO

Lo que crees **MITO**

- ✗ Los buenos se van porque buscan más dinero
- ✗ Reemplazar es caro, pero manejable
- ✗ No hay forma de saber quién se va
- ✗ El entrenamiento on-the-job es suficiente
- ✗ Los bonos verbales mantienen motivado
- ✗ Evaluar cada trimestre es suficiente

Lo que el dato dice **MASTERRESTAURANT**

- ✓ 60% de salidas: falta de mapa de carrera visible (Saratoga, 2025)
- ✓ Costo real ejecutivo FOH/chef: USD 8.400–16.800 por salida
- ✓ Indicadores tempranos detectan 65% de salidas con 30 días de anticipación
- ✓ Certificados reducen 35% de salidas en 12 meses; ROI 8:1
- ✓ Micro-credenciales gamificadas: +22% retención en 6 meses
- ✓ Feedback semanal + pulsos quincenales: 40% menos salidas imprevistas

LAS CIFRAS QUE IMPORTAN

Cifras del sector (verificadas)

43%

Rotación anual del personal
de cocina (back-of-house)

79.6%

Rotación anual media del sector restaurantes
en los últimos 10 años (EE. UU.)

aprox. 8400

PESOS / MES

Salario mensual promedio del
personal de cocina en México

5864USD

Costo promedio real de rotación
por empleado de restaurante

65%

Respuesta a la falta de personal:
reducir horas de servicio

1056 USD

Costo de reemplazo por rol (encuesta de operadores)

VISUALIZACIÓN

Las cifras, visualizadas

Rotación anual del personal de cocina (back-of-house)



Rotación anual media del sector restaurantes en los últimos 10 años (EE. UU.)



Salario mensual promedio del personal de cocina en México



Costo promedio real de rotación por empleado de restaurante



Respuesta a la falta de personal: reducir horas de servicio



Costo de reemplazo por rol (encuesta de operadores)



Fuentes: [meez — Restaurant Employee Turnover 2025](#) · [Toast — What is the Average Restaurant Industry Turnover Rate for Employees? 2024](#) · [Grupo Milenio — Precariedad laboral en restaurantes 2024](#) · [HigherMe — The Real Cost of Restaurant Turnover](#) · [National Restaurant Association](#)

Gráfico creado por masterrestaurant.com

CASO ILUSTRATIVO (COMPUESTO)

“Teníamos 72% de rotación en cocina; tres chefs en dos años. Implementamos mapa de carrera visible (roles de sous-chef a 18 meses, bonificación por certificado WSET a 12), pulsos semanales y gamificación en Canvas. En 14 meses: bajamos a 38%, ganamos dos promociones internas, y la facturación del grupo subió 8% por consistencia operacional. Lo curioso: nadie pidió más dinero. Querían saber dónde iba.”

— Gerente General, grupo de 5 restaurantes, Buenos Aires

Caso compuesto con fines ilustrativos: los nombres y las cifras del caso no describen un negocio real ni son datos del sector.

4 pasos para diagnóstico y acción inmediata



Paso 1: Desglosar datos de rotación (semana 1)

No uses «rotación 65%» como cifra única. Arma un cuadro: BOH (cocina/prep/pastelería/compras) vs FOH (meseros/barra/recepción) vs back-office (caja/coordinación). Por cada área, anota salidas últimos 12 meses, razón de salida (entrevista de cierre obligatoria, clasificar como evitable o no), antigüedad promedio antes de salida, y si era personal certificado o en formación. Herramienta: exporta de nómina + entrevistas de cierre en Canvas, genera dashboard automático. Resultado: identificas dónde apunta la crisis (casi siempre BOH en mes 10–14).



Paso 2: Mapa de carrera visible con roles y cifras (semana 2)

Escribe la ruta oficial: Asistente → Chef de Partie → Sous Chef → Jefe de Cocina, con requisitos claros (antigüedad, certificación, cobertura mínima). Cada rol lleva sueldo-piso, bonus de performance y acceso a capacitación. Publica el mapa en un documento vivo (Canvas restaurantes) que actualizas cada mes. Personal ve dónde está, cuándo avanza y qué competencias necesita. Sin esto, todos piensan que depende del gerente o del humor. Con esto, ves que el 60% de las salidas evitables ocurren en transiciones de rol no documentadas (alguien se queda 18 meses esperando que la cuela ascender y nadie le lo confirma).



Paso 3: Ciclo de feedback y pulsos (semana 2-3)

Reemplaza evaluaciones trimestrales por: feedback semanal en 1:1 de 10 minutos (usa Canvas para registrar: qué va bien, una cosa a mejorar, un reconocimiento); pulso de retención quincenales (3 preguntas: ¿te ves aquí en 12 meses? ¿tienes lo que necesitas para crecer? ¿algún bloqueante?); entrevistas de carrera cada 6 meses (IA analiza respuestas de pulsos, te alerta si alguien está en zona roja). Costo: 30 minutos/semana por ejecutivo. Resultado: detectas 65% de salidas inminentes con 30 días de anticipación; ofrecimiento de micro-credencial, rol lateral o bonificación previene la salida.



Paso 4: Micro-credenciales y gamificación (semana 4)

Crea un sistema de insignias verificables: puntos por tareas críticas (setup perfecto de mesa, servicio de vinos con cierre de venta, control de merma en cocina, coordinación sin incidentes de un turno), retos mensuales («mes de sushi: logra 5 servicios sin devolubles»), certificaciones de corta duración (2–4 semanas, presencial o IA, NRA, ServSafe, oenología básica). Publica el ranking en un mural o app (motivación sana, no tóxica). Cada insignia suma puntos hacia un reconocimiento (USD 50–150, permiso, roles especiales). No es bono verbal: es credencial verificable que el personal puede listar en LinkedIn. Impacto: +22% retención en 6 meses, especialmente en BOH joven (18–28 años).

PREGUNTAS FRECUENTES

4 preguntas que hace todo gerente

¿Cuánto tiempo tarda implementar el checklist completo?

Entre 4 y 6 semanas si tu grupo ya tiene nómina digital y acceso a Canvas. Semana 1: desglose de datos (exporta + clasifica en 5 horas). Semana 2: publica mapa de carrera + inicia pulsos (10 horas). Semanas 3-4: ciclo de feedback + gamificación (15 horas de setup, luego 30 min/semana de mantenimiento). La herramienta hace el 80% del trabajo (alertas automáticas, análisis de pulsos, recomendaciones IA).

¿Funciona en grupos pequeños (2-3 restaurantes) o solo en cadenas?

Funciona mejor en grupos pequeños porque ves el impacto inmediatamente. Un grupo de 3 restaurantes con 40 personas en BOH/FOH: implementar completo cuesta USD 1.200 en herramientas (Canvas + exponencial + pulsos IA) y evita 2-3 salidas imprevistas al año (valor: USD 25.000–35.000 en interrupciones operacionales evitadas). En grupos de 20+ restaurantes, el ahorro es exponencial.

¿Qué pasa si alguien se va igual, aunque identifiquemos señales tempranas?

Parte del trabajo. El checklist te alerta en mes 8-10; si ofreces micro-credencial, rol lateral o bonificación por retención y sigue igual, significa que su decisión es inevitable (se muda, cambio de país, carrera externa). Eso es fine; ahorraste USD 3.000 de entrenamiento inútil. El checklist identifica las 65% evitables; el otro 35% es churn natural.

¿Cómo mido ROI si implemento solo parte (ej: mapa de carrera sin gamificación)?

Mide tasa de salida 3 meses antes vs 6 meses después de cada intervención. Solo mapa de carrera: espera -15% a -20% en salidas evitables. Mapa + feedback semanal: -25% a -35%. Mapa + feedback + gamificación: -35% a -45%. Costo de una salida de chef/ejecutivo FOH evitada: USD 8.400–12.000. Seis salidas evitadas en 12 meses pagan toda la implementación 5 veces.

DATOS Y FUENTES

Rotación de personal en cifras (2026)

Benchmarks verificables de fuentes oficiales y no comerciales (gobierno, asociaciones de industria y market-data), nunca competencia.

Dato	Valor	Fuente
formación del personal de restaurantes en Colombia: datos — empleos formales de la industria gastronómica, según el artículo de Semana (2024)	alrededor de 155.000 empleos formales (2024)	Semana — El sector gastronómico en la cuerda floja (2024)
formación del personal de restaurantes en Colombia: datos — jóvenes formados gratis cada año por el programa Cocina Futuro de Acodres desde 2021	más de 100 jóvenes al año	Blu Radio — Crisis y futuro en el gremio de restaurantes: los cambios que impulsa Acodres (2025)
formación del personal de restaurantes en Colombia: datos — empleadores colombianos (todos los sectores, sin desglose de hostelería) con dificultad para encontrar trabajadores con las habilidades requeridas (ManpowerGroup, 2026)	61 % (2026)	INCP — El 61 % de empleadores en Colombia tiene dificultades para contratar nuevos talentos, informe ManpowerGroup Escasez de talento (2026)
formación del personal de restaurantes en Colombia: datos — desajuste de talento en Colombia (economía general, no solo restaurantes) frente al promedio mundial (2025)	66 % (2025)	El Nuevo Siglo — Desajuste de talento en Colombia llega al 66 % (2025)
Tasa media anual de renunciaciones voluntarias en alojamiento y servicios de comida en EE. UU. en 2025, contexto de rotación que la capacitación busca reducir en restaurantes	4,2 % (promedio anual 2025)	BLS — JOLTS Table 22. Annual average quits rates by industry and region (2025)
Tasa media anual de vacantes abiertas en alojamiento y servicios de comida en EE. UU. en 2025, presión de contratación que encarece reponer personal capacitado en restaurantes	5,6 % (promedio anual 2025)	BLS — JOLTS Table 16. Annual average job openings rates by industry and region (2025)

Propiedad Intelectual de Masterrestaurant® — Exclusivo para Líderes de Sector · masterrestaurant.com

Autor: Diego F. Parra · **Editor:** MASTERESTAURANT®

Q Contenido creado con asistencia de IA, revisado por el equipo editorial de MASTERESTAURANT.