



Factores que contribuyen a la de la inestabilidad laboral en jóvenes – Caso de estudio

Restaurante Chef Burger de la ciudad Medellín en el año 2023

Yuri Vanessa Mesa Álvarez

Sindy Alejandra Henao Ramírez

Daniela Agudelo Franco

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

febrero de 2024

Factores que contribuyen a la de la inestabilidad laboral en jóvenes – Caso de estudio
Restaurante Chef Burger de la ciudad Medellín en el año 2023

Yuri Vanessa Mesa Álvarez

Sindy Alejandra Henao Ramírez

Daniela Agudelo Franco

Monografía presentado como requisito para optar al título de Especialización en
Gerencia del Talento Humano

Asesor(a)

Jaime Darío Restrepo Díaz

Magister en Gestión Tecnológica

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

febrero de 2024

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a cada persona que ha contribuido, de una forma u otra, a nuestro desarrollo académico y personal. ¡Gracias por ser parte de este logro!

Agradecimientos

A nuestra familia, por su constante apoyo, comprensión y sacrificio a lo largo de este arduo camino académico. Sus palabras de aliento y amor incondicional han sido nuestra mayor fortaleza.

A la empresa Chef Burger, por brindarnos la oportunidad de explorar y comprender los desafíos del mundo laboral desde adentro. Su colaboración y apertura fueron fundamentales para el éxito de este estudio.

A nuestros compañeros y colegas de la Especialización en Gerencia de Talento Humano, por compartir este viaje de aprendizaje y crecimiento. Nuestros esfuerzos conjuntos han dado frutos significativos y han enriquecido nuestras vidas profesionalmente y a nuestro asesor de grado Jaime Darío Restrepo Díaz, por su orientación, paciencia y dedicación a lo largo de este proceso. sus conocimientos han sido fundamentales para alcanzar este logro académico.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de figuras.....	8
Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción	12
CAPÍTULO I	14
1 Planteamiento del Problema	14
1.1 Descripción del Problema	15
1.2 Formulación del Problema.....	20
2 Objetivos.....	20
2.1 Objetivo General.....	20
2.1.1 Objetivos específicos.....	20
3 Justificación.....	21
CAPÍTULO II	25
4 Marco Referencial	25
4.1 Marco Conceptual.....	25
Inestabilidad Laboral en los Jóvenes	25
Rotación laboral.....	26
4.2 Marco Contextual.....	36
4.3 Marco Legal.....	38
4.4 Marco Teórico.....	40
CAPÍTULO III	44
5 Diseño Metodológico	44
5.1 Línea de investigación institucional.....	45
5.2 Enfoque de investigación y paradigma investigativo (mixto)	46
5.3 Diseño (no experimental).....	48
5.3.1 Alcance descriptivo	49
CAPÍTULO IV	53

6	Resultados y Discusiones	53
7	Conclusiones y/o recomendaciones.....	59
8	Referencias	61
9	Anexos.....	67

Lista de tablas

Tabla 1 Costos de ingresos y retiro de personal.....	27
Tabla 2 Tipos de salario	28
Tabla 3 Plan de acción	52
Tabla 4: Motivos de retiro.....	54

Lista de gráficos

Grafico 1 Motivos de retiro.....	¡Error! Marcador no definido.
Grafico 2 Tiempo laborado.	71
Grafico 3 Edad.	71

Lista de anexos

Anexo 1 Entrevista Líder Cultura Organizacional.....	67
Anexo 2 Informe de investigación.	69

Resumen

En un contexto laboral en constante evolución, la inestabilidad laboral entre los jóvenes se ha presentado como un desafío significativo para las organizaciones contemporáneas. Esta investigación se centró en comprender los factores que contribuyen a esta inestabilidad en la empresa Chef Burger, una compañía que enfrenta una alta rotación de personal joven. A través de una combinación de métodos de investigación cuantitativo y cualitativo, incluida la encuesta de retiro del año 2023 a 277 empleados y una entrevista a la Líder de Cultura Organizacional, se buscó identificar las causas subyacentes de la inestabilidad laboral y evaluar las estrategias de retención actuales. Los resultados de esta investigación proporcionará información valiosa para comprender y abordar los desafíos específicos que enfrentan los jóvenes en el ámbito laboral actual, así como sugerencias para mejorar la retención y promover una mayor estabilidad laboral en la empresa Chef Burger.

Palabras clave: Inestabilidad laboral, factores de retiro, jóvenes, era de cristal, rotación de personal.

Abstract

Keywords: In today's ever-changing work landscape, job instability among young individuals poses a significant challenge for modern businesses. This study delves into the factors driving this instability within Chef Burger, a company grappling with high turnover rates among its young workforce. By employing a mix of quantitative and qualitative research methods, including a 2023 exit survey of 277 former employees and an interview with the Organizational Culture Leader, the goal is to uncover the root causes of job instability and evaluate existing retention strategies. The insights gleaned from this research will offer valuable understanding and actionable recommendations for addressing the unique hurdles faced by young employees in today's job market, specifically tailored to enhancing retention and fostering greater job stability within Chef Burger.

Introducción

En la actualidad, la inestabilidad laboral entre los jóvenes se ha convertido en un fenómeno preocupante que impacta significativamente en sus vidas y perspectivas futuras. Este trabajo determina algunas causas subyacentes de esta tendencia en la empresa Chef Burger, a medida que la dinámica laboral evoluciona, es crucial comprender los desafíos que enfrentan los jóvenes en el ámbito profesional y las posibles soluciones para mitigar la inestabilidad laboral que los afecta.

La inestabilidad laboral en los jóvenes tiende a ser una situación que va en creciente en la actualidad y se ha convertido en un desafío para las industrias de restaurante que requiere de atención. Un entorno donde la retención del personal se ha convertido en un reto y tema muy común para estas industrias, comprender las causas y consecuencias de estas inestabilidades es fundamental para entender sus preferencias y expectativas de vida.

Lo que se pretende con esta investigación es precisamente comprender las causas y los impactos de esta problemática, y así identificar estrategias efectivas para mitigarla y promover una mayor estabilidad laboral para los jóvenes y una menor rotación en la compañía.

Este estudio que se consolida como trabajo de grado de tres estudiantes del programa de Especialización en Gerencia de Talento Humano de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, busca aportar al conocimiento desde la interpretación que se le da a la labor ejercida en la empresa Chef Burger, relación a su alta rotación por la causa principal de la inestabilidad de los jóvenes vinculados.

Además, el enfoque de este trabajo consiste en conocer detalladamente las razones por las cuales se presenta inestabilidad laboral de los jóvenes y cuáles son sus expectativas frente a su retiro. Se exploraron casos específicos, estadísticas relevantes y testimonios, proporcionando

una visión integral del problema. Además, se abordaron posibles soluciones y políticas que podrían ayudar a estabilizar el panorama laboral para los jóvenes. La investigación se apoyó en fuentes fiables y estudios actuales para ofrecer un análisis fundamentado y propositivo sobre este desafío contemporáneo, también la base principal para el análisis de esta problemática son los datos y estadísticas reales de la empresa Chef Burger donde se realizó la investigación.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

Antes de hablar de inestabilidad laboral se debe tener claro el concepto de estabilidad laboral, partiendo de esto, Cerquera (2018) expresa que la estabilidad en el trabajo está asociada con la seguridad laboral, entendida como medio de sustento y una forma como se manifiesta y se facilita el libre desarrollo de la personalidad.

Por lo contrario, la inestabilidad laboral en los jóvenes en la actualidad es un fenómeno que ha estado cobrando relevancia en la actualidad en todas las empresas teniendo consecuencias como, Impacto económico, desgaste del personal, reprocesos, impacto en la salud mental y física, disminución en la productividad, y aún más, en empresas donde su personal contratado es joven, con edades entre 18 a 28 años.

En la actualidad se habla del término nini, de acuerdo con el desglose de las cifras publicado por el diario económico La República más de un 20% de jóvenes colombianos, con edades comprendidas entre los 15 y los 28 años, ni estudian, ni trabajan.

Las nuevas generaciones, particularmente los Millennials y la Generación Z, han desafiado las normas tradicionales de la vida laboral con su enfoque en la búsqueda de significado y propósito en el trabajo. Este cambio de mentalidad ha llevado a un aumento en la movilidad laboral, con empleados jóvenes más propensos a cambiar de trabajo con mayor frecuencia en busca de oportunidades que se alineen con sus valores y objetivos personales. Aunque esto puede percibirse como inestabilidad por parte de los empleadores tradicionales, también presenta una oportunidad para las organizaciones para adaptarse y ofrecer entornos de trabajo más flexibles y atractivos. (Smith, 2019)

Por otro lado, la "Era de Cristal" es un término que describe la generación actual de jóvenes en la fuerza laboral, caracterizada por su fragilidad y adaptabilidad. En el sector de restaurantes, esta generación enfrenta desafíos específicos que contribuyen a la inestabilidad laboral. Al explorar la combinación de factores generacionales y las dinámicas de la industria de restaurantes han dado lugar a una mayor rotación de empleados jóvenes. Trayendo unas tendencias y unos impactos en estas industrias.

Adicional a esto, esta generación es identificadas por su sensibilidad emocional y su enfoque en el bienestar personal. Este énfasis en la autorrealización y la búsqueda de significado en el trabajo ha llevado a una mayor propensión a cambiar de empleo con mayor frecuencia en comparación con generaciones anteriores. La inestabilidad laboral se ha convertido en una característica distintiva de estas generaciones, que valoran la flexibilidad, el crecimiento personal y la satisfacción en el trabajo sobre la estabilidad a largo plazo en una sola empresa. Este cambio en las actitudes hacia el trabajo ha desafiado las normas tradicionales de empleo y ha llevado a un replanteamiento de las estrategias de retención y compromiso por parte de las organizaciones (López, 2021)

1.1 Descripción del Problema

La empresa Chef Burger nace el 8 de agosto de 2011 en la ciudad Medellín, gracias al sueño de cuatro amigos emprendedores que pusieron en marcha un proyecto que invitara a ser feliz, compartir y vivir una experiencia diferente en el entorno de restaurante. Cuenta con 27 puntos de venta a nivel nacional y nuestras cocinas ocultas, atención de eventos y dos modelos móviles que llegan a cada esquina del país. La empresa tiene por objeto social la instalación, creación, promoción y desarrollo de restaurantes y demás negocios alimenticios para su

explotación directa o por terceros. La compañía tiene también por objeto la transformación, promoción, distribución y venta de materias primas, salsas y preparados.

La sociedad está enfocada en desarrollar un espacio donde además de vender un producto de alta calidad, se genere una experiencia única y diferenciada para el segmento joven-adulto, a un precio correcto. Los roles son ser competitivos en el sector gastronómico, trayendo valor a través de frecuencia y nuevos consumidores. Cuidar de la gente es el recurso más importante, además cuidar el entorno para dejar huella.

Es una empresa que le apuesta y cree en los Jóvenes de pensamiento diferente, empelculados, auténticos, amigables, responsables, adicionalmente cree en la inclusión y diversidad, busca convertirse en un referente de estilo de vida a través de su cultura, donde su enfoque y filosofía es no vender hamburguesas, sino vender experiencias, tiene un propósito principal, formar jóvenes para el futuro, por ende, la mayoría de su personal es joven, la compañía ha venido creciendo de manera muy rápida, por lo tanto, se ha contratado más personal, evidenciando la alta rotación e inestabilidad en este, además, se ha logrado identificar que las expectativas de vida de los jóvenes no están relacionadas a tener una vida laboral estable, lo que posiblemente le genera dificultades para adaptarse al mundo laboral.

Además, la empresa maneja turnos rotativos, lo cual no es muy llamativo para los jóvenes. En el sector de restaurantes, los turnos rotativos son una práctica común para cubrir las demandas del servicio. Sin embargo, se ha observado que estos horarios variables contribuyen a la inestabilidad laboral de los jóvenes empleados. Los trabajadores jóvenes enfrentan desafíos para mantener un equilibrio entre trabajo y vida personal debido a la imprevisibilidad de los horarios. Además, la falta de consistencia en los turnos puede afectar negativamente su bienestar físico y mental, así como su satisfacción laboral (García A. , 2020).

Del problema anterior podemos explorar las posibles causas, para poder entender y abordar este desafío por la cual están pasando la empresa, las cuales son:

- **Cambios tecnológicos:** La rápida evolución tecnológica puede dejar obsoletas ciertas habilidades, generando preocupación en los jóvenes sobre su capacidad para mantenerse relevantes en el mercado laboral
- **Expectativas de vida:** Las expectativas poco realistas sobre el mundo laboral pueden generar desilusión y ansiedad, especialmente cuando los jóvenes se enfrentan a la realidad de un mercado laboral desafiante.
- **Falta de formación:** La carencia de habilidades y formación específica para ciertos trabajos puede generar inestabilidad laboral en jóvenes. La rápida evolución de las demandas del mercado laboral destaca la importancia de la formación continua y especializada para mantenerse competitivo y asegurar la estabilidad en el empleo.
- **Falta de experiencia:** Los jóvenes a menudo enfrentan dificultades para obtener empleo debido a la falta de experiencia laboral, lo que puede generar inestabilidad al iniciar sus carreras.
- **Ambiente laboral tóxico:** Un ambiente de trabajo negativo, el acoso laboral o la falta de apoyo pueden llevar a la deserción, ya que los jóvenes buscan un lugar de trabajo más saludable y satisfactorio.
- **Comunicación entre jefe y colaborador.**
- **Ubicación de las empresas:** A menudo, los jóvenes están dispuestos a cambiar de trabajo debido a mudanzas o cambios en su ubicación geográfica lo que puede dificultar la retención de empleados.

- **Salarios:** La insuficiente remuneración salarial es una causa significativa de inestabilidad laboral en jóvenes. Salarios bajos pueden generar dificultades para cubrir necesidades básicas, provocando insatisfacción y llevando a buscar oportunidades mejor remuneradas, lo que contribuye a cambios frecuentes de empleo.
- **Búsqueda de flexibilidad:** La generación valora la flexibilidad en el trabajo, como la posibilidad de teletrabajo o tener horarios más flexibles. Si su trabajo actual no satisface las necesidades, pueden buscar fácilmente otras opciones.
- **Exploración y aventuras:** Algunos jóvenes cambian de trabajo por el deseo de explorar y experimentar diferentes roles y entornos laborales antes de establecerse.
- **Generación “Era de Cristal”:** Esto son temas más generacionales, la salud mental y la resiliencia juegan un papel fundamental en los jóvenes, que a menudo son frágiles en aspectos laborales, lo cual conlleva a una rotación continua, ya que no están dispuestos a aguantar lo que para ellos no es “justo”.
- **Horarios:** La falta de flexibilidad en los horarios laborales puede contribuir a la inestabilidad laboral en jóvenes. Trabajos con horarios inflexibles pueden dificultar la conciliación entre la vida laboral y personal, lo que afecta la calidad de vida y puede llevar a la búsqueda de oportunidades más flexibles. Además, la demanda de largas horas de trabajo sin compensación adecuada también puede generar insatisfacción y propiciar cambios laborales.
- La inestabilidad laboral de los jóvenes tiene graves consecuencias en el mundo contemporáneo, impactando su bienestar emocional, económico y social, y generando incertidumbre en su futuro profesional (Martínez, 2019), dado lo anterior, no caso que el problema no tenga intervención, se podrían ganar las siguientes consecuencias

- Inseguridad financiera, cambiar de trabajo con frecuencia puede llevar a una inestabilidad financiera, ya que los jóvenes pueden no tener acceso a beneficios laborales o no acumulan suficientes ahorros.
- Afectaciones a la marca empleadora, la inestabilidad laboral no solo tiene impactos internos en la cultura y eficiencia de la empresa, sino que también afecta su imagen externa. Mantener una baja rotación no solo es beneficioso para los empleados, sino que también contribuye positivamente a la marca empleadora y a la percepción pública de la empresa.
- Alto índice de rotación de personal, la rotación constante interrumpe la continuidad en el equipo, lo que puede generar desgaste ya que los empleados deben adaptarse constantemente a nuevos colegas y dinámicas de trabajo.
- Desgaste del personal, reprocesos.
- Riesgos de agotamiento, cambiar de trabajo con frecuencia puede aumentar el riesgo de agotamiento y estrés, ya que los jóvenes se enfrentan a la presión constante de adaptarse a nuevos entornos y expectativas laborales.
- Costos en la rotación y capacitación, la rotación constante conlleva costos significativos para las organizaciones, ya que deben invertir en reclutamiento, selección y capacitación de nuevos empleados de manera frecuente.
- Reducción de productividad, la rotación constante puede afectar la productividad, ya que los nuevos empleados pueden necesitar tiempo para adaptarse y ser plenamente efectivos en sus roles.
- Impacto en la calidad del servicio, debido a la inestabilidad laboral, esta situación tiende a hacer que sea difícil construir relaciones profesionales sólidas y establecer redes en la

industria. Según Martínez (2019) “La falta de compromiso y lealtad de jóvenes trabajadores reduce la productividad y la calidad del servicio” (p.92).

- Impacto en la salud mental y física, la preocupación constante sobre la estabilidad laboral y la posibilidad de cambios repentinos puede causar desgaste emocional. La ansiedad y la incertidumbre pueden contribuir a la fatiga emocional y a problemas de salud mental.
- Impacto cultural, la falta de estabilidad puede debilitar la cultura organizacional y la cohesión entre los empleados
- Desmotivación, la inestabilidad laboral puede afectar la satisfacción laboral general. La falta de seguridad y la sensación de precariedad pueden disminuir la motivación y el disfrute en el trabajo, impactando negativamente en el bienestar emocional.
- Pérdida de conocimiento y experiencia, cuando los jóvenes abandonan la organización con frecuencia, la empresa puede perder conocimientos y experiencia valiosos, lo que puede afectar su competitividad.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles fueron los factores claves que contribuyeron a la inestabilidad laboral en los jóvenes la empresa Chef Burger en el año 2023?

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Determinar los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de los jóvenes en la empresa Chef Bugar en el año 2023.

2.1.1 Objetivos específicos

- Caracterizar las causas de retiro del personal en año 2023

- Clasificar las causas de retiro derivadas de la gestión de la empresa
- Identificar las estrategias de retenciones que están siendo utilizadas en la empresa Chef Burger ubicada en la ciudad de Medellín.
- Presentar a la empresa informe de los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de los jóvenes.

3 Justificación

Este proyecto se realiza con el fin de analizar los factores claves que contribuyen a la inestabilidad laboral en los jóvenes en la empresa y cuáles son las estrategias de retención efectivas para la empresa.

Además, comprender y abordar su inestabilidad laboral es esencial para garantizar un mercado laboral saludable y una economía sólida. Según Gómez (2020) los jóvenes son una parte significativa de la fuerza laboral en muchos países, aportando energía, creatividad y nuevas perspectivas. Su participación activa impulsa la innovación y el crecimiento económico, contribuyendo al desarrollo sostenible y a la competitividad global. La inestabilidad laboral puede tener un impacto negativo en la calidad de vida de los jóvenes, incluyendo su estabilidad financiera, bienestar psicológico y desarrollo profesional puesto que menudo ingresan a trabajos en restaurantes como una forma de obtener experiencia laboral, pero sin una clara vía para avanzar en sus carreras (Johnson, 2020) . Esta falta de perspectiva a largo plazo puede desmotivar a los empleados jóvenes y llevarlos a buscar oportunidades laborales más estables en otros lugares.

Por otra parte, identificar los factores que contribuyen a esta inestabilidad es fundamental para mejorar su situación, esto no solo impacta a los jóvenes, sino que puede tener consecuencias

sociales, como la falta de independencia financiera y la incapacidad para planificar el futuro. Además, puede llevar a una menor inversión en capacitación y desarrollo profesional, lo que afecta a la economía en general y en gran medida al campo laboral y empresas de diferentes sectores, pues los jóvenes son el futuro del mercado laboral, analizar sus desafíos laborales ayuda a anticipar y adaptarse a las tendencias cambiantes en el mundo del trabajo, como la automatización y la evolución de las industrias. Adicionalmente, Jürgen Weller (2013) indica que “desde un punto de vista psicológico, la inestabilidad laboral va ligado directamente con la satisfacción laboral, ya que se genera estrés, ansiedad, que afectan el desempleo laboral y afecta no solo al joven si no a la empresa y el logro de sus éxitos”. Analizar este fenómeno no solo es esencial para comprender sus causas, sino también para desarrollar estrategias y políticas que promuevan un entorno laboral más estable y sostenible para los jóvenes en una empresa.

Con esta investigación también se pretende analizar las estrategias de retención de personal efectivas para la empresa Chef Burger debido a que la retención desempeña un papel crucial en la prestación de servicios de calidad. La rotación constante de empleados puede afectar negativamente la cohesión del equipo, la consistencia en la entrega de servicios y la satisfacción del cliente. Además, reclutar y capacitar a nuevos empleados con regularidad conlleva costos significativos. Al entender y mejorar las estrategias de retención, la empresa puede fortalecer la estabilidad, la productividad y la reputación, lo que se traduce en una ventaja competitiva en un sector donde la satisfacción del cliente y la calidad del servicio son fundamentales.

Por otra parte, este proyecto analizó la inestabilidad laboral en los jóvenes y las estrategias de retención, que viene desarrollando la empresa, con este análisis la empresa puede

tener una serie de beneficios en distintas áreas dentro de las cuales podemos encontrar: beneficios sociales como fomento de la inclusión social al brindar a jóvenes mayores oportunidades para establecerse y contribuir a la sociedad, adicional, beneficios culturales como el fomento de una cultura de retención y desarrollo de talento, lo que puede llevar a una mayor innovación y crecimiento económico, la posibilidad de mejorar la percepción de las empresas como empleadores responsables y socialmente comprometidos y mejora la marca empleadora, lo que puede influir en la atracción de más jóvenes con los mismos valores, por último, los beneficios laborales como la mejora en la moral y el compromiso de los empleados al sentirse valorados y respaldados por sus empleadores y la atracción de talento joven calificado y motivado, lo que puede impulsar la competitividad de las empresas.

Dado lo anterior, el autor Hernández (2018) indica que la identificación de los factores clave que contribuyen a la inestabilidad laboral de los jóvenes es crucial para desarrollar estrategias efectivas de intervención y apoyo. Comprender estas causas permite implementar medidas preventivas y correctivas para mejorar su empleabilidad y bienestar laboral.

La gestión efectiva de la rotación de personal no solo es esencial para la salud financiera de una empresa, sino que también conlleva beneficios significativos para diversos grupos de interés clave, así pues que este tipo de trabajo impacta directamente a los colaboradores y accionistas de la compañía, e indirectamente a los clientes, quienes tendrán como resultado un servicio más eficiente y ameno de las personas que los atienden y los productos recibidos, la estabilidad laboral se convierte en un pilar fundamental que influye directamente en la calidad de los servicios y en la imagen general de la empresa.

El proyecto que se propuso fue analizar la inestabilidad laboral en los jóvenes y la importancia de la retención del personal tiene el potencial de generar un impacto significativo en

varios niveles. En primer lugar, al identificar las causas y consecuencias de la inestabilidad laboral en la población joven, se podrán desarrollar políticas y estrategias específicas para abordar este problema, lo que a su vez contribuirá a mejorar la calidad de vida de los jóvenes y su seguridad financiera. Además, al resaltar la importancia de la retención del personal para las empresas, se fomentará una cultura empresarial que valore y retenga a sus empleados, lo que puede llevar a una mayor estabilidad en el empleo y un entorno laboral más satisfactorio.

Se logró con esta investigación encontrar las posibles causas de inestabilidad y estrategias de retención, así pues, fidelizar y mejorar la experiencia del colaborador en la compañía, así mismo, este proyecto puede contribuir a una sociedad más estable y a un mundo laboral más equitativo y productivo.

Con el análisis exhaustivo de las causas de la inestabilidad laboral y conociendo las estrategias efectivas para la retención, se pretende reducir la rotación del personal un 10% sobre el periodo actual al anterior.

Finalmente, el proyecto influyó en la toma de decisiones del empleador al proporcionar evidencia sólida sobre los desafíos que vienen enfrentan los jóvenes en el mercado laboral y cómo la retención del personal puede beneficiar tanto a empleados como a empresas. Esto dio lugar a cambios en las políticas laborales, programas de formación y desarrollo de habilidades, y prácticas de talentos humanos más inclusivas. Por otro lado, el proyecto contribuyó a la identificación de los factores claves que genera la estabilidad laboral de los jóvenes en la organización.

CAPÍTULO II

4 Marco Referencial

4.1 Marco Conceptual

La investigación sobre los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral en jóvenes se desarrolla dentro del campo de la gestión humana, específicamente en el contexto del sector de servicio de restaurante en Medellín. Para comprender adecuadamente este fenómeno, es necesario abordar diversos aspectos teóricos y conceptuales relacionados con la gestión del talento humano y la normatividad laboral vigente en el país.

Si bien, la inestabilidad laboral entre los jóvenes es un fenómeno preocupante en muchos sectores de la sociedad, especialmente en las empresas y el gobierno. En un entorno laboral cada vez más competitivo y dinámico, los jóvenes enfrentan importantes desafíos al ingresar al mercado laboral, caracterizado por la necesidad de habilidades avanzadas y una mayor inseguridad laboral. Esta situación es particularmente relevante para el sector de servicios de restauración, donde la rotación laboral y la falta de continuidad del empleo son fenómenos comunes.

Partiendo de lo anterior, se presentan los siguientes aportes:

Inestabilidad Laboral en los Jóvenes

La inestabilidad laboral entre los jóvenes es un fenómeno preocupante que afecta su desarrollo personal y profesional. Estudios recientes señalan que la precariedad en el empleo puede generar altos niveles de ansiedad, estrés y desmotivación en esta población. La falta de oportunidades laborales estables también puede dificultar la planificación a largo plazo y la consecución de metas profesionales. Además, la inseguridad laboral puede impactar negativamente en la autoestima y en la percepción de autoeficacia de los jóvenes.

Es fundamental implementar políticas que promuevan la creación de empleo estable y el desarrollo de habilidades para mejorar su inserción laboral (Martinez, 2022).

Rotación laboral

En el libro Gestión del Talento Humano: Estrategias y Tendencias se indica que:

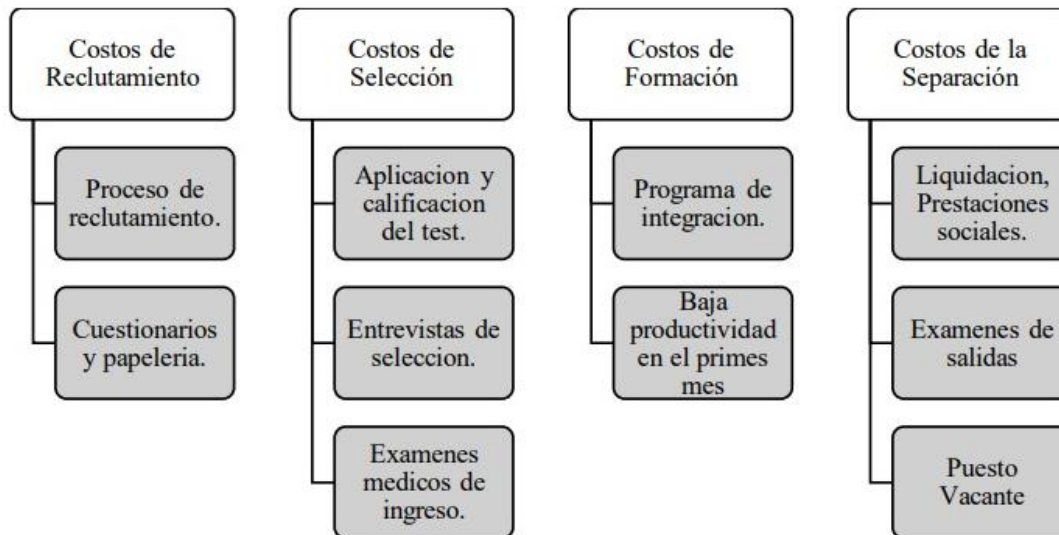
la rotación de personal (o turnover) es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. Las organizaciones sufren un proceso continuo y dinámico de entropía negativa para mantener su integridad y sobrevivir. Esto significa que siempre pierden energía y recursos y que se deben alimentar de más energía y recursos para garantizar su equilibrio (Chiavenato, 2019, p.91)

Posteriormente se encuentra que las consecuencias de la rotación son negativas, por un lado “las empresas pueden incurrir en costos directos, asociados a la pérdida de dinero e indirectos, asociados a la productividad.” y por el otro “La pérdida del conocimiento, aprendizaje, experiencia y en especial del capital social.” (Chávez y Ríos, 2017)

Adicionalmente Chiavenato (2019) los costos relacionados a la corporacion y salida de los colaboradores son las siguientes:

Tabla 1

Costos de ingresos y retiro de personal.



Fuente: Libro gestión del talento humano (Chiavenato, Gestión del talento humano, 2009).

Consecuentemente Chiavenato (2009) acuña que:

la rotación de personal es la fluctuación entre los empleados y el ambiente laboral que se presenta en un periodo de tiempo dentro de una empresa, donde se generan volúmenes de personas que ingresan y salen de ellas por diferentes motivos, por lo que se debe llevar un registro para medir esta deserción y valorar la posibilidad de disminuir estos índices con el fin de predecir y pronosticar los escenarios en los que mayor frecuencia se presenta (p.91)

Salario

Tomado como referencia, Nogales (2023) comenta que el salario es la retribución económica que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios laborales. Se trata de la

cantidad de dinero que el trabajador recibe de su empleador, generalmente de forma periódica, a cambio del trabajo que realiza.

Partiendo de lo anterior existen diferentes tipos de salario los cuales son:

Tabla 2

Tipos de salario

Tipo de salario	Descripción
Salario Mínimo	Establecido por el gobierno y sujeto a cambios periódicos.
Salario básico	Es el salario acordado entre el empleador y el empleado, que puede ser superior al salario mínimo legal.
Salario integral	Incluye el salario básico más prestaciones y bonificaciones, y está destinado a trabajadores con ingresos superiores a cierto umbral.
Salario variable	Depende de factores como comisiones, bonificaciones por desempeño, entre otros.

Fuente: Propia basada de la legislación laboral y el ministro de Trabajo.

En adición existe otro tipo de salario que resuena en los últimos tiempos

salario emocional

se refiere a las recompensas no monetarias que un empleado recibe de su empleador y que tienen un impacto positivo en su bienestar emocional y satisfacción laboral. Una definición ampliamente citada proviene de Rafael Sarandeses, quien lo describe como "todas aquellas prestaciones o servicios que, de manera no económica, proporciona la empresa al trabajador, con el fin de mejorar su satisfacción laboral y su bienestar personal". (Sarandeses, 2006).

Jornada laboral

Según Manent (2015) es el tiempo trabajado por el empleado a lo largo del día, La duración de la jornada de trabajo será pactada en los convenios colectivos o en los contratos de trabajo.

De acuerdo con el Código Sustantivo de Trabajo, en el artículo 158 define la jornada ordinaria de trabajo como la que se convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Adicionalmente Minaya (2009) define jornada de trabajo como “el tiempo que adeuda el trabajador al empresario, por la relación que le vincula con este último en el contrato de trabajo; relación que es bilateral y donde existen derechos y obligaciones para las dos partes”. Por su parte, Martínez J. (2002), señala que el tiempo de la jornada de trabajo “equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad”. Más allá del tiempo específicamente acordado para el cumplimiento de la jornada de trabajo.

Horario flexible

El horario flexible es la facilidad que ofrece un empleador a su personal de decidir la jornada laboral en la cual realizará su tarea, pudiendo generar un impacto positivo en el empleado pues se siente motivado y satisfecho, y a su vez, encuentra un balance entre el trabajo y su vida personal; con respecto a la empresa, favorece la permanencia laboral, además, el horario flexible genera motivación para quienes trabajan en la empresa y logra que permanezcan y así aprovechar el talento (Díaz et al.,2015).

Flexibilidad laboral

Otro de los factores que influyen en la permanencia en el puesto es la flexibilidad laboral, la cual se define como la necesidad de las empresas de implementar estrategias que eliminen la

rigidez de las políticas de trabajo dentro de una organización (González I. y., 2010). La flexibilidad laboral según Hernández (2016), se clasifica en dos grupos: la flexibilidad externa que incluye home office y flexibilidad interna que incluye: horario flexible, hora de inicio y fin de jornada, jornada reducida, semana reducida, trabajo compartido y trabajo de fin de semana.

Condiciones laborales

Según la Organización Internacional del Trabajo las condiciones laborales se definen como cualquier factor que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores (OMS, 2019). Cabe resaltar que la salud del trabajador se entiende como “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. (OMS2, 2019).

Respecto a las condiciones laborales, según Castillo y Prieto (2000), son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos; también según el Ministerio de Protección Social (2019) son definidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Por otro lado, Las condiciones laborales de un trabajador, son los factores de su entorno intrínseco, que determina la motivación, la satisfacción o insatisfacción laboral, así como menciona Chiavenato (2009) que la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados:

El primer factor que menciona, son los factores higiénicos, estos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Incluyen las instalaciones y el ambiente y, engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo

de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Son el contexto del trabajo.

El segundo, son los factores motivacionales, se refieren al perfil del puesto y a las actividades relacionadas con él. Producen una satisfacción duradera y aumentan la productividad a niveles de excelencia.

Del mismo modo, Neffa (2015) indica que las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; también, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación, si existen los comités mixtos de prevención de los riesgos.

Desarrollo profesional

En el siglo XXI, la educación debe adaptarse a los desafíos y cambios de nuestra sociedad. Debe ser relevante, estimulante y orientada hacia la adquisición de habilidades clave, como el pensamiento crítico, la creatividad, la resolución de problemas, la colaboración y la adaptabilidad. Además, la educación en el siglo XXI debe ser holística, abordando no solo los aspectos académicos, sino también el desarrollo personal, social y emocional (Ces Don Bosco , 2023).

Madero (2010) reconoce que “si las personas encuentran dentro de la empresa posibilidades de promoción en su carrera y crecimiento profesional se sentirán más satisfechas y permanecerán colaborando más tiempo, lo que originará que contribuyan indudablemente con los resultados de la organización” (p. 111)

Así, se puede decir que existe una relación directa entre el nivel de satisfacción de los empleados y el nivel de cooperación al servicio de la empresa. Por tanto, el desarrollo profesional podría entenderse como un proceso durante el cual las personas practican se adapta y se desarrollan en su entorno laboral gracias a los conocimientos adquiridos en el aprendizaje formal e informal y a las experiencias adquiridas en su entorno laboral. En este contexto, la satisfacción de los empleados depende de la recompensa recibida, que según distintos autores puede ser de dos tipos: monetaria y no monetaria.

Juventud era cristal nuevas generaciones

Según Nadal (2023) El término "generación de cristal", acuñado por la filósofa Montserrat Nebrera, surge como una metáfora que describe la fragilidad emocional de los adolescentes y jóvenes contemporáneos, quienes parecen ser más sensibles y vulnerables debido a una crianza sobreprotectora por parte de sus familias. Esta generación se caracteriza por tener baja tolerancia a la crítica y a la frustración, demandando constantemente reconocimiento debido a una autoestima insegura y una marcada indecisión al tomar decisiones

Posteriormente el sociólogo español Sampedro (2002) en su libro "El mercado y la globalización". Se refiere a la generación de jóvenes que, debido a las condiciones socioeconómicas y culturales, se encuentran en una situación de fragilidad y vulnerabilidad. Estos jóvenes son como "cristal", es decir, frágiles y susceptibles de romperse fácilmente bajo presiones y desafíos del entorno. Esta generación se caracteriza por tener dificultades para

encontrar empleo estable y bien remunerado, así como para acceder a vivienda y otros recursos básicos para una vida independiente.

Expectativas de vida

“Las expectativas de vida de los jóvenes están siendo moldeadas por una combinación de factores socioeconómicos, tecnológicos y culturales, que influyen en sus aspiraciones, oportunidades y calidad de vida a largo plazo” (Martinez, 2022).

Adicionalmente, Palomar (2016) afirma que “las expectativas laborales positivas representan la confianza que tienen los jóvenes de un futuro prometedor en términos de desarrollo laboral y económico. La obtención de un trabajo cualificado y un mejor ingreso es importante en el ajuste social adecuado en la vida de los jóvenes”.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un tema que toma cada vez más valor en las organizaciones, se define como la actitud que asume un colaborador frente a su propio trabajo, la cual está marcada por sus creencias y valores, permitiendo el desarrollo de sus acciones y actividades vinculadas a sus procesos laborales. (Avendaño, 2021).

Posteriormente Pintado (2011) afirma: La satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla en su propio trabajo, también es el grado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros. (p. 269).

A la vez, Moorhead (2010) sostienen que:

Un empleado satisfecho tiende a ausentarse con menos frecuencia, a hacer contribuciones positivas y a permanecer con la organización. En contraste, un empleado insatisfecho

puede estar ausente con más frecuencia, experimentar estrés que interrumpa a los compañeros de trabajo y estar continuamente en busca de un nuevo empleo. (p. 69)

Finalmente, Según Chiavenato (2009): “La satisfacción laboral es generada por la idoneidad de las tareas, la cultura y el clima organizacionales, el espíritu de equipo y de compañerismo, las percepciones salariales y prestaciones, entre otros factores”

Clima laboral

Según Fíalo et al. (2015) El clima organizacional es el ambiente donde las personas desarrollan su actividad laboral y profesional diariamente, este ambiente incluye el trato de los jefes a empleados, relaciones de los grupos de trabajo, proveedores, clientes internos y externos y están ligados especialmente al grado de motivación y satisfacción de las necesidades psicológicas, sociales, personales a lo largo de los objetivos de la organización. Es así como el clima organizacional es un vínculo entre todas las partes involucradas al proceso de la empresa y si entre alguna se llega a presentarse algún inconveniente se verá afectada la organización como tal.

El clima laboral, se compone de un gran número de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes del equipo de trabajo (Solarte, 2019)

El clima organizacional surge como idea de que los humanos viven en ambientes complejos y dinámicos, donde las empresas están integradas por colaboradores, grupos y colectividades con diversos comportamientos que pueden afectar el entorno (Solarte, 2019).

Según la Revista Espacios (2020), El estudio ha demostrado que existen relaciones estadísticamente significativas entre el clima laboral y la productividad laboral, presente en casi todas las dimensiones de clima laboral: motivación del personal, responsabilidad por el cumplimiento de los deberes, rotación de cargos y retiros del personal, que tienen relaciones

estadísticamente significativas con las variables de productividad laboral: liderazgo , inclusión en la toma de decisiones y emoción en la permanencia y propósitos de cumplimiento de labores con su trabajo, en general.

Ambiente laboral

Leonardo Cortés (s.f), Gerente de la Dirección de Experiencias y Relaciones de Confianza de Great Place to Work Colombia, expresa que “lograr construir y mantener un muy buen Ambiente Laboral genera un impacto positivo tanto para los colaboradores como para la organización como un todo. Indudablemente las personas que se sienten a gusto en su lugar de trabajo, donde se reconocen sus aportes y se tienen en cuenta las ideas y sugerencias, se preocupan por ellos no solo como trabajadores sino como personas, donde es importante el balance vida personal - vida laboral, son personas que están dispuestas a dar más de sí y tienen un mayor compromiso con su equipo y con su organización. Esta motivación sin lugar a duda permite que la compañía pueda generar más valor a partir de cada integrante y de los equipos de trabajo”

Finalmente, Gilmer et al. (2022) definen un ambiente de trabajo "como un conjunto de características que describen una organización y la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente permanentes en el tiempo y afectan el comportamiento de las personas en la organización.

Restaurante

Los restaurantes son establecimientos con cocina especializados en servir comidas y bebidas en comedores interiores o terrazas y veladores habilitados al efecto, recogidas en carta o en menú del día, preparadas en sus propias instalaciones por sus empleados, pudiendo disponer

de ambientación y armonización musical que no supere los límites acústicos que se establezcan en las pertinentes licencias de funcionamiento o determine la legislación sobre el ruido.

4.2 Marco Contextual

La empresa nace el 8 de agosto de 2011 en Medellín, gracias al sueño de cuatro amigos emprendedores que pusieron en marcha un proyecto que invitara a ser feliz, compartir y vivir una experiencia diferente en el entorno de restaurante. Cuenta con 27 puntos de venta a nivel nacional y nuestras cocinas ocultas, atención de eventos y dos modelos móviles que llegan a cada esquina del país. La empresa tiene por objeto social la instalación, creación, promoción y desarrollo de restaurantes y demás negocios alimenticios para su explotación directa o por terceros. La compañía tiene también por objeto la transformación, promoción, distribución y venta de materias primas, salsas y preparados.

La sociedad está enfocada en desarrollar un espacio donde además de vender un producto de alta calidad, se genere una experiencia única y diferenciada para el segmento joven-adulto, a un precio correcto. Los roles son ser competitivos en el sector gastronómico, trayendo valor a través de frecuencia y nuevos consumidores. Cuidar de la gente es el recurso más importante, además cuidar el entorno para dejar huella

Es una empresa que le apuesta y cree en los Jóvenes de pensamiento diferente, empelculados, auténticos, amigables, responsables, adicionalmente cree en la inclusión y diversidad, busca convertirse en un referente de estilo de vida a través de su cultura, donde su enfoque y filosofía es no vender hamburguesas, sino vender experiencias, diferenciándose al resto de su gremio por la cultura y sus empleados , ya que quien visita el restaurante , se lleva

una experiencia y logra identificarse con la cultura y volver no solo a comer un hamburguesa, sino también vivir nuevamente la experiencia y hasta compartir y divertirse con el que lo atiende.

Al ser una empresa del sector del servicio de restaurante de hamburguesas , los turnos son rotativos y extensos donde hay tiempos muertos y el empleado debe partir turno y luego regresar, a su lugar de trabajo y retomar el turno , se pudo evidenciar que es uno de los factores claves que influye en rotación constante de empleados, se ha notado que esta incidencia sucede constantemente y comparado con épocas atrás, se puede identificar que algo incide en las nuevas generaciones y su inestabilidad laboral.

Por tanto, esta cuestión es motivo de preocupación para la empresa, ya que, los costos que incurre a la empresa en la realización del proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y dotación de nuevos empleados, no sólo son recursos que ya no serán recuperables, sino también, gastos adicionales en concepto de pago, horas extras para cubrir bajas por enfermedad mientras se contratan nuevos talentos. (Dessler, 2017).

Además, El desgaste del personal administrativo y la constante búsqueda de personas para cubrir vacantes pueden generar estrés y desmotivación, es importante reconocer que estas incidencias pueden tener causas más profundas, el resultado del análisis realizado se evidenció que principales factores que contribuyen a la inestabilidad son expectativa de vida, cambios en la dinámica laboral, falta de capacitación adecuada, liderazgo y problemas en la cultura organizacional.

Por consiguiente, la importancia de la investigación sobre factores que contribuyen a la de la inestabilidad laboral en jóvenes – Caso de Estudio Restaurante Chef Burger de la ciudad Medellín en el año 2023, por lo tanto, en este orden de ideas, la investigación que se desarrolló

problematiza una realidad social, el teletrabajo, centrando su atención en los riesgos psicosociales que de la labor que se ejerce surgen, la forma como se presentan y sus consecuencias para el entorno social, familiar y laboral del teletrabajador. Por tanto, se opta por un estudio de tipo cualitativo el cual se comprende como una investigación empírica, no sistemática y sobre el significado, es decir, que parte de la experiencia y no sigue un proceso definido, y cuando se habla de significado se alude a la comprensión de los investigadores sobre el sentido que los otros le dan a la experiencia o los fenómenos. (Martínez A. , 2013).

Partiendo de lo anterior, a investigación cualitativa primero aborda el contexto social antes de buscar una teoría específica. Las hipótesis no se prueban y surgen durante el proceso y se resuelven durante la recopilación de datos. La recolección de información no está estandarizada y los datos son fenómenos, eventos, experiencias, conductas observadas, entre otros, sin manipulación ni estimulación de la realidad social (Hernández-Sampieri, Fernández-Collado, C, & Baptista Lucio, P, 2014). Los investigadores cualitativos examinan el entorno natural e interpretan los fenómenos en términos de los significados o significados que les dan sus sujetos.

4.3 Marco Legal

Para sustentar el trabajo sobre la inestabilidad laboral en los jóvenes en la empresa chef Burger, consideramos diversas leyes, decretos y normativas a nivel nacional e internacional, como:

1. Legislación nacional (Colombia):

- Ley 789 de 2002: Esta ley establece disposiciones para promover el empleo y la generación de ingresos, incluyendo medidas específicas para los jóvenes.

- Ley 1780 de 2016: Conocida como la "Ley del Primer Empleo", busca fomentar la contratación de jóvenes y establece beneficios para los empleadores que contraten a personas entre 18 y 28 años.
- Decreto 1072 de 2015: Este decreto reglamenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia y puede contener disposiciones relevantes para la protección de los derechos laborales de los jóvenes.
- Ley 2101 de 2021: reduce jornada laboral de manera gradual, a 42 horas semanales, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos.

3. Código Sustantivo de Trabajo Colombiano

- Artículo 161: Establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, que es de 48 horas semanales.
- Artículo 168: Regula las horas extras, estableciendo las condiciones en las que se pueden realizar y el pago adicional que deben recibir los trabajadores por estas horas.
- Artículo 22: Define el contrato de trabajo, especificando los elementos esenciales que deben incluirse en él.
- Artículo 25: Establece que todo contrato de trabajo debe constar por escrito, a menos que la naturaleza de los servicios lo haga imposible.
- Artículo 127: Establece el salario mínimo legal en Colombia y los criterios para su fijación.
- Artículo 128: Regula el pago del salario, especificando la periodicidad y las formas en que debe realizarse.

2. Normativa internacional:

- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): Colombia es signataria de varios convenios de la OIT que abordan cuestiones relacionadas con el empleo juvenil y la protección de los derechos laborales de los jóvenes, como el Convenio sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (núm. 79) y el Convenio sobre la Edad Mínima de Empleo (núm. 138). Estrategia Mundial de Empleo de la OIT: Esta estrategia proporciona orientación sobre cómo mejorar las oportunidades de empleo para los jóvenes y abordar la inestabilidad laboral en este grupo demográfico.

4.4 Marco Teórico

Teorías existentes:

Teoría del capital humano: Es un preocupado intento por descubrir los elementos o características que expresen los vínculos entre éste y el capital físico y poder así definir hasta qué punto, y en qué proporción, el capital humano se vincula e influye en el proceso productivo y su rentabilidad. Esta teoría considera que, sobre la base del conocimiento de estos elementos, y sus características; se podría formular un modelo más o menos cercano a los conocimientos, capacidades y habilidades propias que surgen por el proceso educativo y que son requeridos para cada trabajo de la esfera productiva. (Trejo, 2007).

Teoría del mercado laboral dual:

La economía laboral se ha constituido en una de las ramas de mayor atención dentro de la ciencia económica; lo anterior como respuesta evidente a las agudas manifestaciones sociales derivadas de tópicos tan sensibles como el desempleo y el sub empleo; esto

mismo ha permitido que modelos como el mercado Dual de trabajo intenten explicar el funcionamiento de la estructura informal a la luz de las interacciones suscitadas en el ordenamiento (Julio y Riascos, 2007, p.68)

Teoría de la pirámide de Maslow: Al respecto, Maslow (1991) manifiesta, en sus repercusiones, que “dentro de la naturaleza del ser humano hay un animal muy especial, dado que nuestras necesidades no son totalmente ciegas, sino que dependen y se modifican según la cultura, la realidad y la posibilidad que tenga cada individuo” (p. 328)

Es claro, entonces, que hace parte de la especie humana, independientemente de su origen, raza, posición geográfica, estrato socioeconómico y demás, deseando algo permanente durante su existencia. Estas necesidades, según su jerarquía, pueden ser satisfechas o no, lo cual depende de sus condiciones familiares, sociales, económicas, motivacionales, políticas, entre otras. Asimismo, el ser humano experimenta y goza de un alto grado de satisfacción emocional cuando finalmente logra obtener una o más necesidades que fueron, en su momento, deseadas, ya sea por impulsos netamente fisiológicos del cuerpo o por efecto de un locus de causalidad motivacional intrínseco o extrínseco, como parte de su autorrealización (Maslow, 1991).

La pirámide de Maslow proporciona un marco para comprender las necesidades humanas básicas hasta las de autorrealización, el ciclo de vida laboral de los jóvenes muestra cómo estas necesidades influyen en las decisiones y el desarrollo laboral a lo largo del tiempo. La satisfacción de estas necesidades puede influir en la elección de carreras, la búsqueda de empleo y el crecimiento profesional de los jóvenes en el mercado laboral.

La aplicación de la pirámide de Maslow al ciclo vida-trabajo de los jóvenes puede presentar desafíos y oportunidades para los líderes y gerentes de recursos humanos. Comprender

las motivaciones y necesidades cambiantes de los trabajadores jóvenes a lo largo de sus carreras puede ayudarlo a desarrollar estrategias efectivas para reclutar, retener y desarrollar talento.

Teoría del empleo digno: El trabajo debe constituirse como un elemento que garantice la dignidad y el derecho fundamental que tiene todo ciudadano en el territorio nacional. De igual manera, la dignidad debe garantizar a los trabajadores un trato honorable por el mero hecho de su naturaleza humana. Frente a lo anterior, “la dignidad de la persona humana no permite que ésta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía, lo que sucede cuando por actos particulares se dispone de la libertad o del cuerpo de un ser humano” Corte constitucional colombiana, 1994, p.12).

Por lo que se refiere a la decencia laboral, se tiene que éste es un concepto relativamente nuevo que fue empleado por primera en el año de 1999 en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra y fue la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quien utilizó dicho término en la conferencia titulada Memoria del Director General: Trabajo decente que buscaba promulgar como estrategia, el trabajo decente y por tanto promulgó que “Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (Organización Internacional Del Trabajo (OTI), 1999, p.1).

Teoría de la empleabilidad: La teoría que fundamenta la variable de empleabilidad según Thijssen (s.f), se define como el conjunto de factores externos e internos al individuo, tales como el entorno socioeconómico y competencias, que influyen directamente en la posición en el mercado laboral.

Adicionalmente Thijssen, indica que la empleabilidad es la capacidad individual y personal para desempeñar una variedad de funciones en un mercado laboral determinado (Gamboa y Ripoll, 2007)

Teoría de la segmentación laboral en el sector servicios: Esta teoría sugiere que el mercado laboral del sector servicios, como el de restaurantes, está segmentado en trabajadores con diferentes niveles de estabilidad y calidad de empleo. Los jóvenes suelen ocupar los segmentos más precarios y temporales de este mercado, lo que los hace más vulnerables a la inestabilidad laboral.

Teoría del capital social: El capital social es definido por Putnam como un conjunto de características de la organización social, presente en las estructuras de relaciones interpersonales e intersectoriales de una sociedad en forma de normas, redes de relaciones interpersonales y confianza.

El primer aspecto del capital social lo constituyen las normas de reciprocidad generalizada, las cuales son un conjunto de obligaciones, valores y expectativas interpersonales, que caracterizan ciertas relaciones de intercambio continuo en la sociedad, que implican un acuerdo previo en el que los beneficios no son correspondidos al instante, sino que el favor y el esfuerzo que hoy se realiza es devuelto en el futuro.

El segundo aspecto del capital social son las redes de compromiso cívico, y constituyen todo el entramado de relaciones interpersonales entre los distintos actores sociales, caracterizadas fundamentalmente por una marcada tendencia a interactuar de forma horizontal y cooperativa, a través de las cuales las asociaciones voluntarias y las instituciones públicas y privadas desarrollan las normas de reciprocidad y la confianza necesaria para cooperar de forma sostenida en el tiempo.

El tercer elemento del capital social es la confianza generalizada o social y constituye un juicio de valor que nace a partir de las normas de reciprocidad y las redes de compromiso cívico, a través del cual los individuos califican la fiabilidad de las personas con las cuales se establecen relaciones y acuerdos. Ella brinda las garantías necesarias y el clima preciso para que se faciliten de forma óptima los acuerdos y las relaciones cooperativas entre los actores. (Corao, 2006).

Los jóvenes trabajadores en el sector de restaurantes pueden enfrentar barreras para acceder a empleos estables debido a la falta de capital social y conexiones laborales. Aquellos que no tienen acceso a redes laborales sólidas pueden estar más expuestos a la inestabilidad laboral y a empleos de baja calidad.

CAPÍTULO III

5 Diseño Metodológico

La misión de la ciencia es responder preguntas sobre fenómenos y experiencias a través de la observación. El objetivo de los investigadores sociales es considerar diferentes formas de comprender la naturaleza cambiante de la realidad social. En el proceso de esta comprensión, los científicos sociales proponen la existencia de una forma sistemática de percibir aspectos importantes de la realidad social. (Martínez, A, 2013)

Para garantizar la objetividad, la ética y el rigor del proceso investigativo se debe tener plenamente identificado si el estudio que se va a realizar es cualitativo o cuantitativo, Suárez et al. (2016) expresan que la diferencia clave entre los estudios cualitativos y cuantitativos radican tanto en el método como en la metodología, el método se entiende a la forma como se recopilan los datos y la metodología a la identificación del enfoque para abordar el problema teórico práctico. En síntesis, el método se refiere al cómo y la metodología al por qué de la recopilación

de información de una manera definida, con definida se alude al vínculo lógico entre el problema, los datos, el análisis y las conclusiones, siendo esto válido para el diseño de la investigación; al iniciar el diseño del proceso investigativo, todo investigador social realiza una serie de preguntas respecto a una problemática social y procede a considerar constructos teóricos que permitan comprender conceptualmente el problema, y a la par se analizan las dimensiones prácticas bajo las cuales se reunirán los datos. (Suárez et al., 2016)

De acuerdo con lo anterior, la investigación que se desarrolló problematiza una realidad en las organizaciones debido a que la inestabilidad de los jóvenes en la actualidad se ha convertido en un fenómeno preocupante que impacta significativamente en sus vidas y perspectivas futuras que impactan el entorno social. Por tanto, se opta por un estudio de tipo mixto este proceso de investigación mixto implica una recolección, análisis e interpretación de datos cualitativos y cuantitativos que el investigador haya considerado necesarios para su estudio (Ortega, 2018).

5.1 Línea de investigación institucional

Las personas en el mundo laboral se encuentran en constante movimiento, ya sea dentro de la misma empresa o con movimientos de entrada y salida de la organización. Los segundos movimientos (de entrada y salida de la organización) son los que se conocen como rotación de personal. (López., 2011).

La alta rotación en el sector de la restauración, especialmente entre los trabajadores jóvenes, es un fenómeno alarmante que afecta tanto a los empleados como a las empresas. Esta línea de investigación se enfoca en identificar y comprender los factores que contribuyen a la inseguridad laboral en el contexto específico de la ciudad de Medellín.

El sector de la restauración es uno de los más dinámicos y con mayor intensidad de mano de obra, y los jóvenes constituyen una parte importante de la población activa. Sin embargo, la alta rotación entre los trabajadores jóvenes plantea desafíos importantes para la sostenibilidad y el crecimiento de las empresas de este sector.

Esta investigación busco abordar esta problemática desde una perspectiva multidimensional, puesto que existen diversos aspectos que pueden influyen en la inestabilidad laboral de los jóvenes en el sector de restaurantes. Es por esto que se investigó posibles factores que incluyen las condiciones laborales: salario, horarios, beneficios, el ambiente de trabajo, cultura organizacional, relaciones con los supervisores y colegas, las oportunidades de desarrollo profesional y las expectativas laborales de los jóvenes, teniendo como base las encuestas de retiro que se realizaron en el año 2023.

El análisis se realizará utilizando un método mixto, mediante entrevistas estructurada, realizada a la Líder de Cultura con el fin de conocer las estrategias de retenciones que están siendo utilizadas en la empresa, además se realizara un y análisis de datos estadísticos descriptivo a través de las encuestas de retiro, con el fin de ccaracterizar y clasificar las causas de retiro.

Finalmente, esta investigación se basó en una línea de investigación institucional de la corporación Minuto de Dios, innovación sociales y productivas basados en una sublinea de gestión estratégica para la globalidad, correspondiente a la especialización de gerencia de talento humano y como eje temático la gestión del talento humano.

5.2 Enfoque de investigación y paradigma investigativo (mixto)

Para esta investigación se utilizó un combinación que recopilo y el analizó de datos cuantitativos y cualitativos lo cual proporciono una perspectiva más completa y amplia sobre el

fenómeno de la inestabilidad laboral en los jóvenes, Para Hernández et al. (2010), la investigación mixta no tiene como meta remplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales.

Teniendo en cuenta que este estudio se basó en un la experiencia de los jóvenes, esta investigación se apoyó en la fenomenología que tiene como objetivo estudiar la experiencia desde la perspectiva del sujeto, se comprende como un paradigma de conocimiento y subjetividad, haciendo énfasis en que la base de su estudio radica en la interpretación personal, es decir la experiencia subjetiva sobre un fenómeno (Fuster, 2019), de acuerdo a esta información la fenomenología está enfocada en la descripción detallada de las vivencias, los pensamientos y las percepciones de los individuos.

A sí mismo, se entiende la fenomenología como lo que puede hacerse visible por sí mismo, teoría desarrollada por Edmund Husserl a mediados del siglo XX, la cual se centra en como los sujetos comprenden el significado de las experiencias vividas, posibilitando el encuentro entre lo objetivo y lo subjetivo que está presente en cada experiencia humana (Barbera, 2012).

En síntesis, los estudios fenomenológicos se caracterizan por interpretar la percepción de los sujetos sobre un fenómeno, comprender las motivaciones y acciones de las personas sobre la experiencia subjetiva y buscar eliminar las suposiciones, recopilando información sobre dicha percepción a profundidad mediante métodos inductivos y/o cualitativos, tales como entrevistas, observación participante, discusiones, y demás, para luego ser interpretada desde la perspectiva del sujeto que participa del estudio. (Fuster, 2019)

Los estudios fenomenológicos son más descriptivos que explicativos, más exactamente son interpretativos, (Fuster, 2019) por lo cual para la investigación que se presenta se realiza bajo el enfoque fenomenológico, siendo de total pertinencia, ya que se busca en el que hacer del teletrabajador analizar cómo se presentan los riesgos psicosociales que su ejercicio laboral representa, como se manifiestan en el sujeto y las repercusiones que tiene en sus diversos entornos.

5.3 Diseño (no experimental)

La inestabilidad laboral entre los jóvenes en el sector de restaurantes es un fenómeno cada vez más relevante en el panorama laboral contemporáneo. En este contexto, la comprensión de los factores que contribuyen a esta inestabilidad se vuelve crucial para abordar los desafíos que enfrentan tanto los empleados como las empresas. Esta investigación se propone indagar y analizar a fondo dichos factores, centrándose en una empresa específica del sector de restaurantes, con el objetivo de arrojar luz sobre las causas y dinámicas subyacentes a la rotación de personal juvenil en este entorno laboral.

Para alcanzar este objetivo, se empleó un diseño de investigación no experimental de naturaleza descriptiva, que permitirá una exploración detallada de los aspectos clave relacionados con la inestabilidad laboral de los jóvenes empleados en la empresa seleccionada, se utilizarán dos métodos principales de recolección de datos: encuestas de retiro y entrevistas con el jefe de cultura de la empresa. Las encuestas de retiro proporcionarán información directa de los ex empleados jóvenes sobre sus motivaciones para dejar el trabajo, sus experiencias laborales y las condiciones del ambiente laboral. Por otro lado, las entrevistas con el jefe de cultura ofrecerán una perspectiva interna sobre las políticas, prácticas y procesos organizacionales que podrían estar influyendo en la inestabilidad laboral de los jóvenes.

Los resultados de esta investigación contribuyen a una comprensión más profunda y contextualizada de los desafíos que enfrentan los jóvenes en el ámbito laboral del sector de restaurantes, así como a la identificación de posibles áreas de intervención y mejora tanto para las empresas como para los responsables de formular políticas laborales. En última instancia, se aspira a que esta investigación proporcione información valiosa para el desarrollo de estrategias efectivas de retención de talento y creación de ambientes laborales más estables y satisfactorios para los jóvenes empleados en la industria de restaurantes.

Los diseños no experimentales no tienen determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación. El investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna. (Faria, 2007)

5.3.1 Alcance descriptivo

Esta investigación se centró en identificar y caracterizar los factores específicos que influyen en la inestabilidad laboral de los jóvenes en el contexto específico del sector de restaurante. El objetivo fue proporcionar una visión clara y completa de los aspectos que influyen en la rotación de trabajadores jóvenes en este sector a través de la recopilación y el análisis de datos exhaustivo, se obtuvo una comprensión más profunda de este fenómeno y sus causas subyacentes. Esta investigación se centró en identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables relevantes para proporcionar una descripción clara y detallada de los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral en este contexto específico.

5.3.1.1 Población

La población objeto para conveniencia del proyecto fueron las encuestas de retiro del año 2023, aplicada al 100% de los ex empleados de la empresa Chef Burger los cuales desempeñaron

cargos como: coordinadores de cocina y de servicio, parrilleros, cajeros, auxiliar de servicio y cocina.

5.3.1.2 Tamaño de muestra

El tamaño de muestra permite a los investigadores saber cuántos individuos son necesarios estudiar, para poder estimar un parámetro determinado con el grado de confianza deseado, o el número necesario para poder detectar una determinada diferencia entre los grupos de estudio, la muestra de un estudio debe ser representativa de la población de interés, el objetivo principal de seleccionarla es hacer inferencias estadísticas acerca de la población de la que proviene García et al. (2013), en el contexto del estudio sobre los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de los jóvenes de la empresa Chef Burger, la muestra se constituyó con un enfoque estratégico, por medio de las encuestas de retiro del año 2023, Además, esta muestra se compone de 277 personas que realizaron la encuesta de retiro bajo las siguientes variables de empleados nombre completo, edad, tiempo que lleva en la compañía , medio de transporte , cargo , último punto de venta , motivo de renuncia , que tan satisfecho quedaste con el liderazgo de tu jefe inmediato , que consideras que como compañía debemos mejorar, Esta diversidad permitió obtener una comprensión más completa y representativa de los factores que influyen en la estabilidad laboral de los jóvenes.

5.3.1.3 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.

Como técnica de recolección de datos se implementó la entrevista semi estructurada, la cual se caracteriza por emplear preguntas abiertas y cerradas sobre el tema que se indaga. Las preguntas abiertas posibilitan que las partes discutan detalles de la problemática a profundidad. La estructura de la entrevista, la adecuada redacción de las preguntas influye en la libertad con la cual el entrevistado pueda responder, algunas preguntas dieron respuestas detalladas, extensas y otras

fueron más puntuales, adicionalmente se realizó una revisión documental de las encuestas de retiro el cual permitió cateterizar y clasificar las causas de retiro del personal en año 2023.

5.3.1.4 Análisis y tratamiento de datos.

Para realizar el análisis y tratamiento de datos de este trabajo, primero necesitamos los datos recopilados de las actividades planificadas en el plan de acción, una vez que tenemos los datos, podemos proceder con el siguiente proceso:

Organizar datos: Organizar los datos recopilados de la encuesta de retiro año 2023 para el análisis, esto incluye tablas y gráficos.

Limpieza de datos: Se revisó los datos para identificar errores, valores atípicos o datos faltantes, se realizó las correcciones necesarias para garantizar la calidad de los datos.

Análisis descriptivo: Se realizó el análisis descriptivo de los datos para tener una idea aproximada de sus características, incluyendo medidas de tendencia central, dispersión y frecuencia.

Análisis causal: Se utilizó los datos recopilados para identificar las causas fundamentales de la inestabilidad laboral de jóvenes en la empresa

Se realizó una entrevista semi estructurada y se establecieron una serie de preguntas (abiertas y cerradas) direccionadas a la identificación de los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de jóvenes en la compañía , la entrevista se realizó a la líder de cultura de la compañía, se grabaron y luego fueron transcritas al respectivo formato guía, para luego ser interpretadas las respuestas con base en las categorías de análisis y la teoría que soporta el estudio, dando respuesta a cada uno de los objetivos establecidos en el estudio, 1) descubrimiento y obtención de datos; 2) revisión de información 3) organización de los datos por criterio; 4) Categorización; 5) análisis.

Interpretación de Resultados: Interpretamos los resultados del análisis para sacar conclusiones sobre los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral jóvenes, en la empresa, comparar los hallazgos con los objetivos y expectativas del estudio

Elaboración de informe: Finalmente, se creó un informe que presento de forma clara y concisa los resultados del análisis del estudio, se incluyó visualizaciones gráficas, para respaldar sus conclusiones, recomendaciones de posibles estrategias de retención para la compañía.

5.3.1.5 Plan de acción del proyecto

Esta investigación tendrá el presente plan de acción.

Tabla 3

Plan de acción

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	FUENTES	TÉCNICAS	RESULTADOS
Caracterizar las causas de retiro del personal en año 2023	Análisis de datos históricos.	Encuestas de retiro del 2023	Revisión documental.	Identificación detallada de las causas de retiro.
Clasificar las causas de retiro derivadas de la gestión de la empresa	Analizar los datos recopilados para identificar las causas relacionadas con la gestión de la empresa	Encuestas de retiro del 2023	Revisión documental.	Clasificación de las causas de retiro según la gestión de la empresa
Identificar las estrategias de retenciones que están siendo utilizadas en la empresa Chef Burger	Análisis de la información recolectada	Líder de cultura	Entrevista semiestructurada	Listado de estrategias de retención identificadas

Presentar a la empresa informe de los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de los jóvenes.	Sintetizar los resultados obtenidos en un informe	Encuestas de retiro del 2023 Líder de cultura	Síntesis de resultado	Informe detallado de los factores que contribuyen a la inestabilidad de los jóvenes en Chef Burger
---	---	--	-----------------------	--

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

6 Resultados y Discusiones

Este estudio se centró en la identificación y análisis de los factores que influyen en la inestabilidad laboral de los jóvenes de la empresa Chef Burger, se presentaron y se discutieron los resultados obtenidos a partir del análisis de datos recopilados de la encuesta de retiro realizada en el año 2023 a 277 ex empleados, además se realizó una entrevista a la Líder de Cultura de la organización y la revisión documental.

Teniendo en cuenta lo anterior se examinaron las principales causas de retiro del personal, se clasificaron en categorías relevantes y se discutieron las implicaciones de estos hallazgos para la gestión de recursos humanos en la empresa Chef Burger.

Además, se exploraron las estrategias de retención que implementa la empresa, con un enfoque en la entrevista realizada a la Líder de Cultura organizacional. Se analizó estas estrategias y se discutió su efectividad y su potencial para abordar las causas subyacentes de la inestabilidad laboral.

Los resultados de este estudio proporcionaron una visión más profunda de los desafíos específicos que enfrentan los empleados jóvenes en el contexto laboral.

Ahora bien, dando respuesta en el orden específico de los objetivos de investigación planteados, se puede decir respecto a los Factores que contribuyen a la inestabilidad de los jóvenes en la empresa Chef Burger lo siguiente:

Objetivo 1 Caracterizar las causas de retiro del personal en año 2023.

Resultado y análisis: Se recopilaron datos a través de la revisión de la encuesta de retiro durante el periodo del año 2023, donde se tuvo una muestra de 277 empleados, se identificó las razones por las cuales los empleados decidieron retirarse de la empresa.

Se analizó varias razones por las cuales los empleados deciden dejar la empresa, las cuales son: emprendimiento, cambio de ciudad, problemas de salud, viajes, estudio, nueva oportunidad laboral, horarios, dificultades con el transporte, problemas familiares, inconformidad laboral entre otros.

La clasificación de las causas nos permitió evidenciar que el motivo más frecuente de retiro de los jóvenes es inconformidad laboral.

Objetivo 2. Clasificar las causas de retiro derivadas de la gestión de la empresa.

Resultado y análisis: Las causas identificadas se clasificaron en categorías más amplias relacionadas con la gestión de la empresa, se agruparon en categorías como ambiente de trabajo, dificultades con el transporte, expectativas laborales no cumplidas, falta de liderazgo por el jefe inmediato, horarios, motivos personales, oportunidad de estudio, oportunidad laboral, salario y beneficios. Finalmente se cuantificó el número de empleados que mencionaron cada categoría y se determinó que las áreas de mayor preocupación son: expectativas laborales no cumplidas, horarios y dificultades con el transporte.

Tabla 4:

Motivos de retiro

Motivo de retiro	Cantidad de personas	Porcentaje
Ambiente de trabajo	26	9,38%
Dificultad de transporte	42	15,16%
Expectativas laborales no cumplidas	65	23,46%

Falta de liderazgo por el jefe inmediato	40	14,44%
Horarios	42	15,16%
Motivos personales	34	12,27%
Oportunidad de estudio	14	5,05%
Oportunidad laboral	10	3,61%
Salario y beneficios	4	1,44%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con la gráfica se evidencio que la causa con mayor porcentaje fue expectativas laborales con un 23,5%

Objetivo 3 Identificar las estrategias de retenciones que están siendo utilizadas en la empresa Chef Burger ubicada en la ciudad de Medellín.

Resultado y análisis: Se realizó una entrevista semi estructurada a la Líder de Cultura Organizacional de la compañía, la cual contenía 20 ítems con preguntas enfocadas a la identificación de estrategias utilizadas para la retención del personal, se encontró que la empresa actualmente cuenta con estrategias las cuales son plan carreras, incentivos económicos, salario emocional, contrato a término indefinido, descuentos en almacén y puntos de ventas, pero estas estrategias no están siendo evaluadas para identificar su efectividad, porque existen otros motivos que moviliza a los empleados jóvenes como, otras expectativas de vida.

Dentro las preguntas que arrojó más información para identificar las estrategias que se utilizan en la empresa son:

A continuación, se redacta la pregunta y la respuesta del entrevistado.

P1. ¿Cuáles son las principales estrategias de retención que implementa la empresa?

Respuesta: Digamos que existe plan carrera, yo diría que es un plan de reconocimiento a los esfuerzos y es que dentro de la marca en vez de seleccionar a una persona externa para ejercer un rol ya sea de servicio o de cocina, la marca prefiere potenciar las habilidades de alguien que ya hace parte de la compañía, eso fideliza a nuestros empleados, otra de las estrategias es ofrecerles

bonos de regalos sí como incentivos que motiven a los chicos a quedarse dentro de la marca, otra de las cosas que yo considero que es un beneficio para esa retención del personal es el tipo de contrato que manejamos porque eso no es algo común en el sector de restaurantes, aquí se maneja un contrato término independiente, sí, como general creo que eso es lo que se viene implementando, ya se están trabajando en un plan carreras específico y ya se están adelantando otras cositas.

P3. ¿Se ha evaluado la efectividad de estas estrategias de retención?

Respuesta. No se ha evaluado.

P6. ¿Consideras que el liderazgo de los administradores y coordinadores es un factor clave que genera rotación del personal?

Respuesta. Absolutamente, si bien a la fecha no tenemos suficiente información digamos como que la encuesta de salida o de retiro, nos arroja algo yo he soy la persona encargada de hacerle seguimiento y me doy cuenta que el liderazgo es una de las grandes fallas que tenemos en nuestros coordinadores y nuestros administradores, porque no tienen las habilidades blandas para liderar los equipos y ahí es donde entran en discusiones, pleitos y los chicos simplemente prefieren evitarse esas situaciones incómodas y retirarse de la compañía.

P.11. ¿Cómo se asegura la equidad y transparencia en los procesos de promoción y cómo se apoya el desarrollo profesional continuo de los empleados más allá de las promociones?

Respuesta. Como te digo para hacerte sinceras esto es una selección muy de desde la intuición de nuestros administradores líderes coordinadores desde el trabajo que ven, lo que pueden observar al en el diario vivir, en cada uno de los puntos, hoy después de venir trabajando junto con ustedes en estos factores que contribuyen en la inestabilidad de los jóvenes lo hemos

venido trabajando, Nosotros estamos implementando en una nueva plataforma de Educación donde ellos van a tener que superar unos niveles. Se les van a cargar unos cursos, los van a tener que ver y se les va a evaluar. Entonces digamos que este va ser mecanismo para nosotros poder certificar que una persona tiene los conocimientos y de están manera ser muchos más equitativos y justos

P12. ¿Cómo fomentan la participación y el compromiso de los empleados con la cultura organizacional de la empresa?

Respuesta. Yo creo que los chicos que se seleccionan dentro de la marca, tienen el ADN de la marca, lo que creo es que hay como una migración y la marca debe también adaptarse a esta nueva generación de chicos que vienen. Si bien tienen ese ADN que es irreverente que piensa distinto que le gusta incluirse en distintos ambientes que comúnmente tienen en su vida. Yo creo que la marca es quien tiene que hacer una adaptación a ellos. Yo creo que culturalmente somos nosotros los que tenemos que replantear ¿cómo hacer hace parte de estas nuevas dinámicas? yo que nos quedamos en un pasado donde funcionaba de una manera, la cual no es la misma de hoy

P14. ¿Existe algún tipo de política de flexibilidad laboral que beneficie al personal y como la implementa?

Respuesta. Sí, yo creo que sí, y se nota un poco más en algunas áreas. Porque yo creo que la pandemia nos dejó clarísimo que había como unas formas de trabajar y tener ciertos beneficios y flexibilidades en los horarios y en los espacios de trabajo, pero luego de eso venimos como en una recuperación súper acelerada porque las marcas necesitan recuperarse valga la redundancia, entonces ahí como que no se sabe si realmente hay. Por ejemplo, en el área administrativa no se sabe si hay una flexibilidad y hasta qué punto la hay o cómo funciona y

quién tiene el poder de decir tu trabajo de casa o tú trabajas desde ese horario y es un poco variada, el área administrativa creo que cuenta con ello, los chicos en los puntos es según la situación del punto, según la situación de la semana, la según los cupos que haya, porque si hay una persona que abandona el puesto de un día para otro, entonces alguien más tiene que entrar a cubrir , entonces ese día descanso ya no lo puede tener.

P19. ¿Qué desafíos percibes que enfrentan los jóvenes en el lugar de trabajo que podrían influir en su permanencia en la empresa?

Respuesta. Digamos que en la industria o normalmente dentro de lo que yo he podido percibir o hablamos específicamente de los chicos de chef hay demasiada depresión, demasiada ansiedad, demasiada incertidumbre, los chicos no saben cuál es el propósito y tampoco tienen una afán por el contrario, no es como que esa sea una preocupación como quizás para para muchos otros antes era, como yo quiero ser empresario, yo quiero ser emprendedor, pues como que no hay unos sueños claro ni una fan por tenerlos. Por otro lado, veo mucho consumo de drogas demasiado consumo y siento que eso se ve muy claro en la forma en la que llevan a cabo sus funciones y en la forma con la que se toman la vida, no hay nada que realmente los motiven, entonces ya ni siquiera es el trabajo o la familia no hay una motivación, es lo que yo veo y lo que puedo percibir.

P20. ¿Qué recomendaría usted para mejorar la retención de jóvenes empleados en nuestra empresa?

Yo creo que lo que vengo haciendo ,e es un proceso muy complejo, pero yo entiendo que como marcas todos tenemos la preocupación de generar cifras de generar ventas cierto y de tener una estructura, pero en ese sentido no se nos puede volver todo una cifra y todo una estructura, en ese sentido hay que escucharlos entenderlos adaptarse cierto y generar dinámicas en las que

ellos sientan que son valorados porque conozco infinidad de personas a las que les van a pagar más en otra marca y no se van, porque sienten que son parte de, entonces es reconectar con ese ser parte de una compañía.

Objetivo 4. Presentar a la empresa informe de los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de los jóvenes

Resultado y análisis: Con información recopilada de las encuestas de retiro y la entrevista semi estructurada en la investigación se sintetizó datos que permitió tener una idea clara y detallada sobre los factores que influyen en la inestabilidad laboral de los jóvenes.

Este informe incluye una descripción de las causas identificadas, su clasificación en categorías relevantes y una discusión de las implicaciones de estos resultados para la gestión del área de gestión humana, además el análisis del informe destacó, áreas problemáticas claves y proporcionó recomendaciones específicas para abordar los problemas identificados y mejorar la retención de empleados jóvenes. (El informe detallado se relaciona en los anexos)

V

7 Conclusiones y/o recomendaciones

La inestabilidad laboral de la fuerza laboral juvenil es un desafío importante para Chef Burger y otras organizaciones similares en el sector de restaurantes, para abordar este problema de manera efectiva debemos comprender las causas fundamentales y comprender sus necesidades, es importante desarrollar y evaluar las estrategias de retención que se alineen con las expectativas actuales.

Con base en los resultados de este estudio y las recomendaciones de la Líder de Cultura Organizacional, puede tomar medidas concretas para aumentar la estabilidad y la satisfacción laborales de los empleados.

Es fundamental entender que el concepto de estabilidad laboral ha evolucionado, y para muchos jóvenes, la estabilidad significa tener la oportunidad de crecer y desarrollarse personal y profesionalmente, incluso si eso implica cambiar de empleador. La rotación de personal no debe percibirse como un problema exclusivo de los jóvenes, sino más bien como una manifestación de las cambiantes dinámicas del mercado laboral y las expectativas de los trabajadores.

Partiendo de lo anterior, las organizaciones deben estar preparadas para ofrecer entornos de trabajo flexibles, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente que fomente el crecimiento y la autorrealización de cada uno de los empleados. Esto implica revisar y adaptar las políticas que se implementan en las áreas de gestión humana, adicionalmente deberá añadir estrategias de retención efectivas y fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad, la inclusión y el bienestar de los empleados.

Finalmente, las empresas al reconocer y abrazar la realidad de que la rotación de personal es una característica inherente al panorama laboral actual, se pueden posicionar mejor para atraer y retener talento joven. Es por esto, que el desafío no radica en los jóvenes que buscan nuevas oportunidades, sino en las organizaciones que deben adaptarse y responder de manera proactiva a las necesidades y aspiraciones de su fuerza laboral emergente.

8 Referencias

Avendaño. (2021). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 159.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/39394/44356>

Barbera, N. e. (2012). Fenomenología y Hermenéutica: dos perspectivas para estudiar las ciencias sociales y humanas. . *Multiciencias*, 12(2), 199-205.

Castillo, & Prieto. (2000). Obtenido de

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>

Cerquera. (2018). Estabilidad laboral.

Ces Don Bosco . (25 de 05 de 2023). Obtenido de <https://cesdonbosco.com/la-importancia-de-la-educacion-en-el-siglo->

[xxi/#:~:text=En%20el%20siglo%20XXI%2C%20la%20educaci%C3%B3n%20debe,de%20problemas%2C%20la%20colaboraci%C3%B3n%20y%20la%20adaptabilidad.](#)

Chávez & Ríos. (2017). *Gestión del talento humano*. Mexico: McGraw-Hill.

Chiavenato. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México:

McGRAWHILL/INTERAMERICANA.

Chiavenato. (2009). *Gestión del talento humano*. México D.F: McGraw-Hill .

Chiavenato, A. (2019). *Gestión del Talento Humano: Estrategias y Tendencias*. MC GRAW HILL.

Corao, Carolina. (2006). *Capital social: premisas, problemas y perspectivas teóricas*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-43242006000200005&lng=es&tlng=es.

Corte constitucional Colombiana. (10 de Julio de 1994). *Relatorias corte constitucional Colombiana*. Recuperado el 25 de 03 de 2024, de Sentencia T-498/94: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/T-498-94.htm>

Dessler, G. &. (2017). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson.

Díaz de Guzmán, L., Eduardo , Gilberto, & Ramírez . (2015). *La Ley de Okun y la flexibilidad laboral*. México.

Faria, R. D. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Scielo*. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>

Fialo, Alvarado , & Soto. (2015). *Importancia del clima organizacional para la competitividad de las Pymes*. Barranquilla: Editorial Coruniamericana. Obtenido de <https://books.google.com.co/books?id=SWBgDwAAQBAJ&pg=PA99&dq=importancia+del+clima+organizacional+segun+autores&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj7v63vPkAhWI2FkKHYiQDDAQ6AEINTAC#v=onepage&q=importancia%20del%20clima%20organizacional%20segun%20autores&f=false>

Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Propósitos y Representaciones. 7(1), 201-229. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>

- Gamboa, J. P., J, G. F., & Ripoll, P. y. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Obtenido de file:///C:/Users/DANIELA/Downloads/Dialnet-LaNocionDeEmpleabilidad-5527496%20(1).pdf
- García, A. (2020). Impacto de los turnos rotativos en la inestabilidad laboral de los jóvenes en el sector de restaurantes. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 8(2), 67-78.
- García, J. A., Reding, A., Juan Carlos, L., & Alvarenga. (2013). Investigación educ. médica. pág. 8. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000400007
- Gilmer, Forehand, & Von. (2022). *WORKi 360° Pasión por el Talento*. Obtenido de <https://www.worki360.com/clima-laboral/Clima-Laboral-Segun-Autores#:~:text=Forehand%20y%20Von%20Gilmer%20definen,las%20personas%20en%20la%20organizaci%C3%B3n%22>.
- Gómez, R. (2020). *El papel de los jóvenes en la fuerza laboral: Perspectivas globales*. México: Editorial Laboral.
- González. (2014). Expectativas de vida. *Scielo Analytics*.
- González, I. y. (2010). *La Ley de Okun y la flexibilidad laboral*. Mexico.
- Hernández, A. (2016). Subordinación, Flexibilización y Relaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 67. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf>
- Hernández, M. (2018). *Trato de medicina del trabajo*. Elsevier.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C, & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc. Graw-Hill.

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5ª edición.: Mc. Graw-Hill. México.
- Johnson, T. (2020). Career Development in the Restaurant Industry. *Challenges and Opportunities for Young Workers*, 95,72,83.
- Julio , C., & Riascos . (2007). Análisis introductorio al mercado Dual de trabajo. *Revista de la facultad de ciencias económicas y administrativas.*, 68. Obtenido de Dialnet- AnalisisIntroductorioAlMercadoDualDeTrabajo-3986076
- López, M. (2021). Las generaciones de la era de cristal y su impacto en la inestabilidad laboral. *Revista: Perspectivas Laborales*, 45-58.
- López., J. (2011). Propuesta para reducir la rotación de personal. *Revista Vinculando*, 9(1).
Obtenido de
https://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personal.html
- Madero, S. M. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración*, 111.
- Manent. (2015). Obtenido de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0106651/cap02.pdf>
- Martinez. (2022). Inestabilidad Laboral.
- Martinez, A. (2013). *Diseño de investigación. Principios teórico-metodológicos y prácticos para su concreción*. Córdoba: Anuario Escuela de Archivología IV 2012-2013 Universidad Nacional de Córdoba.
- Martínez, A. (2013). *Principios teórico-metodológicos y prácticos para su concreción*. Cordoba: Anuario Escuela de Archivología IV 2012-2013 Universidad Nacional de Córdoba.

- Martínez, J. (2002). El tiempo de trabajo: una visión jurisprudencial. *Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 38, 67-94. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545893007.pdf>
- Martínez, L. (2019). *Desafíos laborales para los jóvenes en el siglo XXI*. Barcelona:: Editorial Moderna.
- Martínez, L. (2019). *Desafíos laborales para los jóvenes en el siglo XXI*. Barcelona: Editorial Moderna.
- Maslow, A. (1991). *Libro Reseña del libro Motivación y personalidad de Abraham Maslow*. Panamá : Editorial Umecit .
- Minaya, G. (2009). *rabajo a turnos: modalidades, consecuencias para la salud e intervención. Gestión Práctica de Riesgos Laborales*.
- Moorhead, G. y. (2010). *Comportamiento Organizacional y Satisfacción Laboral*.
- Nadal, L. (1 de Marzo de 2023). *Plaza Podcast*. Obtenido de <https://plazapodcast.valenciaplaza.com/generacion-de-cristal-quienes-son-y-por-que-se-les-llamas-asi#:~:text=El%20t%C3%A9rmino%20%22generaci%C3%B3n%20de%20cristal,por%20parte%20de%20sus%20familias>
- Neffa. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.
- Nogales, L. (2023). Qué hay que saber sobre el salario. *Pay Fit*, 1. Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/salario/>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Junio de 1999). *Conferencia Internacional del trabajo: Oficina Internacional del trabajo Ginebra*. Obtenido de <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- Ortega, A. O. (2018). *Enfoque de Investigación*. Atlantico.
- Palomar, J. (2016). EXPECTATIVAS LABORALES EN LA ADOLESCENCIA: CORRELATOS PSICOSOCIALES. *Interdisciplinaria, centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines*, 33, 95-110. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/180/18049204006/html/>
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano*. Perú: (3ª ed.) Lima, Perú: Autores Nacionales. Obtenido de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1356/Melendez%20Villanueva,%20Angel%20Gabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20puede%20definirse,con%20sus%20metas%20y%20desea>
- Revista Espacios. (2020). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/>
- Sampedro, J. L. (2002). *El mercado y la globalización*. Ediciones Destino.
- Sarandeses, R. (2006). *El salario emocional como factor de competitividad en las empresas*. Díaz de Santos.
- Smith, J. (2019). The Challenge of Managing Millennial Employees: How to Overcome. Social, M. d. (2019).
- Solarte, G. (2019). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación. *Universidad del Valle. Scielo*, (42), 43-6. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-

Solarte, G., & M. (2019)). *Clima Organizacional y su Diagnóstico*. Universidad del Vall.

Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-

Suárez, M., Sáenz, G., & Mero, V. (2016). Elementos esenciales del diseño de la investigación.

Sus características. *Dominio de las Ciencias.*: 3 Especial.

Trejo, C. G. (2007). La educación desde la teoría del capital humano y el otro. 73-80. Obtenido

de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-

49102007000100010&lng=es&tlng=es

9 Anexos

Anexo 1 Entrevista Líder Cultura Organizacional.

Entrevista

Como estudiantes de la Especialización en Gerencia del Talento Humano de la Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, agradecemos su participación en este proceso investigativo que tiene como objetivo identificar los factores que contribuyen a la inestabilidad en laboral en de los jóvenes en la empresa Chef Burger en el año 2023.

La información personal suministrada por usted se manejará con total confidencialidad y será de conocimiento solo de las estudiantes que desarrollan el estudio, luego sus respuestas serán analizadas e interpretadas bajo los lineamientos metodológicos de la investigación, para luego ser divulgada como trabajo de grado.

Formulario guía de entrevista

La entrevista que tiene ante usted, es semiestructurada, es decir que tiene preguntas abiertas y cerradas, se le solicita responder con total veracidad y de considerar que alguna pregunta atenta contra sus principios éticos absténgase de responder.

Nombre:

Cargo:

1. ¿Cuáles son las principales estrategias de retención que implementa la empresa?
2. ¿Podrías describir en detalle los programas o iniciativas que la empresa ha implementado para retener personal?
3. ¿Se ha evaluado la efectividad de estas estrategias de retención?
4. ¿Cómo se evalúa la efectividad de las estrategias de retención implementadas en la empresa y qué resultados han obtenido hasta el momento?
5. ¿Se han realizado cambios recientes en las estrategias de retención debido a la inestabilidad laboral de la empresa?
6. ¿Consideras que el liderazgo de los administradores y coordinadores es un factor clave que genera rotación del personal?
7. ¿Cómo crees que los programas de desarrollo profesional impactan en la retención de los empleados en la empresa?
8. ¿Qué indicadores o métricas utilizan para medir el éxito de las estrategias de retención para los empleados?
9. ¿Qué acciones ha tomado la empresa para mejorar continuamente estas estrategias de retención?
10. ¿La empresa ofrece oportunidades de crecimiento y promoción específicas para el personal?
11. ¿Cómo se asegura la equidad y transparencia en los procesos de promoción y cómo se apoya el desarrollo profesional continuo de los empleados más allá de las promociones?
12. ¿Cómo fomentan la participación y el compromiso de los empleados con la cultura organizacional de la empresa?
13. ¿Cómo se asegura la alineación de las estrategias de retención con la cultura organizacional de la empresa?
14. ¿Existe algún tipo de mentoría o programa de tutoría para apoyar el desarrollo y la retención del personal?
15. ¿La empresa ofrece incentivos o beneficios adicionales para retener al personal?
16. ¿Qué factores identifican como los más influyentes en la rotación del personal y cómo trabajan para abordarlos?
17. ¿Se realizan encuestas de clima laboral para evaluar la satisfacción y compromiso del personal?
18. ¿Existe algún tipo de política de flexibilidad laboral que beneficie al personal y como la implementa?
19. ¿Qué desafíos percibes que enfrentan los jóvenes en el lugar de trabajo que podrían influir en su permanencia en la empresa?
20. ¿Qué recomendaría usted para mejorar la retención de jóvenes empleados en nuestra empresa?

Agradecemos su participación en el proceso investigativo, en pocos días le retroalimentaremos sobre los resultados del estudio.

Nota: Instrumento validado y adaptado a las observaciones realizadas por el docente: Jaime Darío Restrepo Díaz.

Anexo 2 Informe de investigación.

Actualmente, la inestabilidad laboral juvenil es un fenómeno preocupante que tiene un impacto significativo en la vida y las perspectivas de futuro de los jóvenes.

En un entorno laboral caracterizado por cambios y desafíos constantes, los jóvenes enfrentan numerosos obstáculos que afectan la inestabilidad y satisfacción laboral.

Para comprender y abordar este problema, la empresa Chef Burger acepto que tres estudiantes de la Especialización de Gerencia de Talento Humano de la Universidad Uniminuto realizaran una investigación para identificar los factores clave que contribuyen a la inestabilidad laboral entre los empleados.

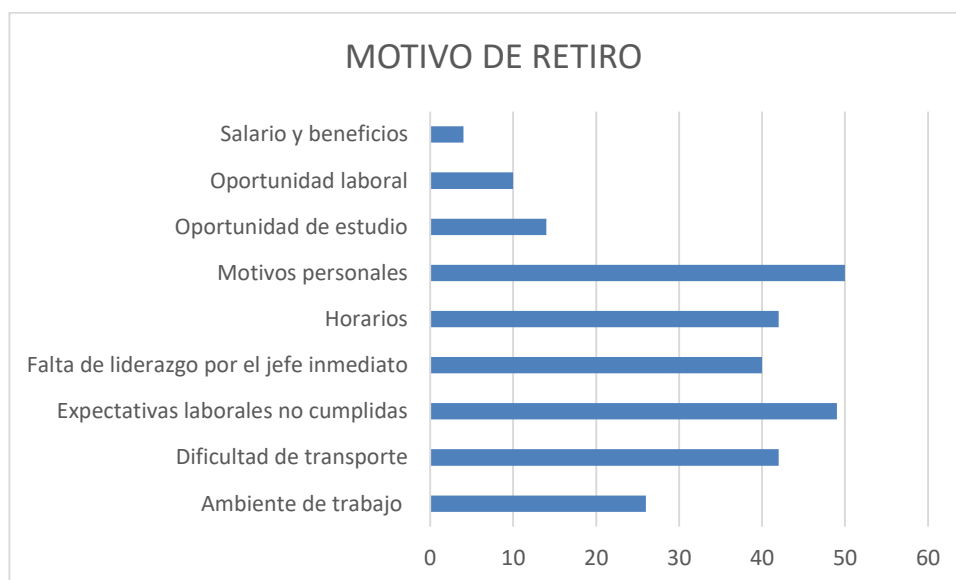
Este estudio se enmarca en un contexto donde los jóvenes se enfrentan a una serie de desafíos en el ámbito laboral. La llamada "Era de Cristal" describe la generación actual de jóvenes, caracterizada por su sensibilidad emocional y su búsqueda constante y cambiante de propósito en laboral y personal, en el sector de restaurantes, esta generación se enfrenta a desafíos adicionales, como horarios impredecibles, ambientes laborales exigentes y una alta movilidad laboral.

Esta investigación se realizó bajo un alcance descriptivo que se centró en identificar y caracterizar los factores específicos que influyen en la inestabilidad laboral de los jóvenes en el contexto específico de la empresa Chef Burger se implementaron métodos de investigación

cualitativos y cuantitativos para recopilar datos detallados y variados que permitieran un análisis completo de la situación lo siguiente se hizo a través de entrevistas, encuestas y análisis de datos internos y revisión documental, se buscó obtener una visión integral de las experiencias laborales de los empleados y las dinámicas organizacionales que podrían influir en su estabilidad laboral.

Además, se observó que los cargos con mayor rotación de personal son los de auxiliar de cocina y servicio, con 139 y 136 renunciaciones respectivamente. En base a la pregunta de investigación se evidenció que los factores más relevantes que contribuyen a la inestabilidad laboral de los jóvenes se encuentran las expectativas de vida, los horarios, las dificultades de transporte y la falta de liderazgo por parte de los jefes inmediatos.

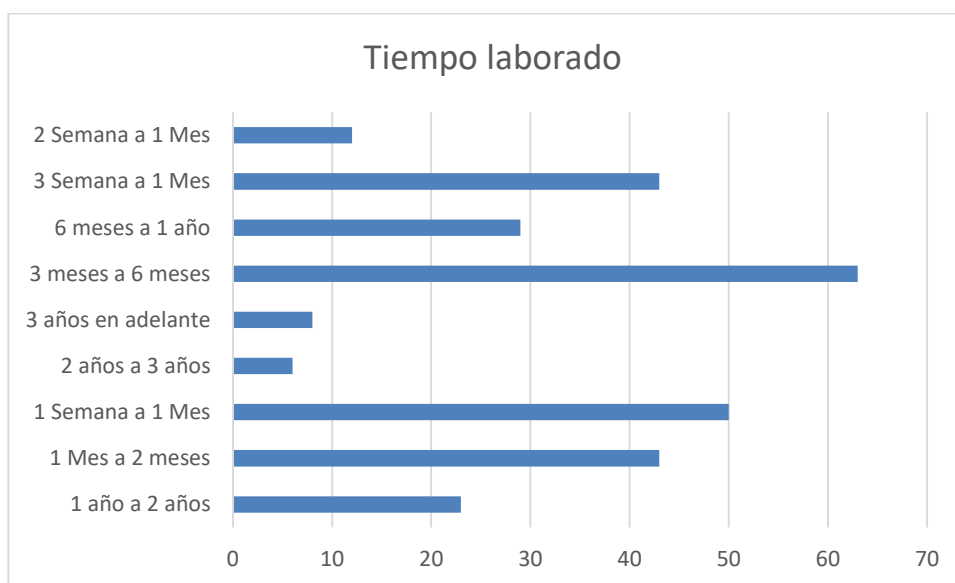
Figura 1
Motivos de retiro.



Fuente: Elaboración propia.

Analizando el tiempo de duración, se encontró que la mayoría de los empleados permanecen en la empresa entre los periodos de (tres meses y seis meses) con un total de 63 personas y (una semana y un mes) con un total de 50 personas.

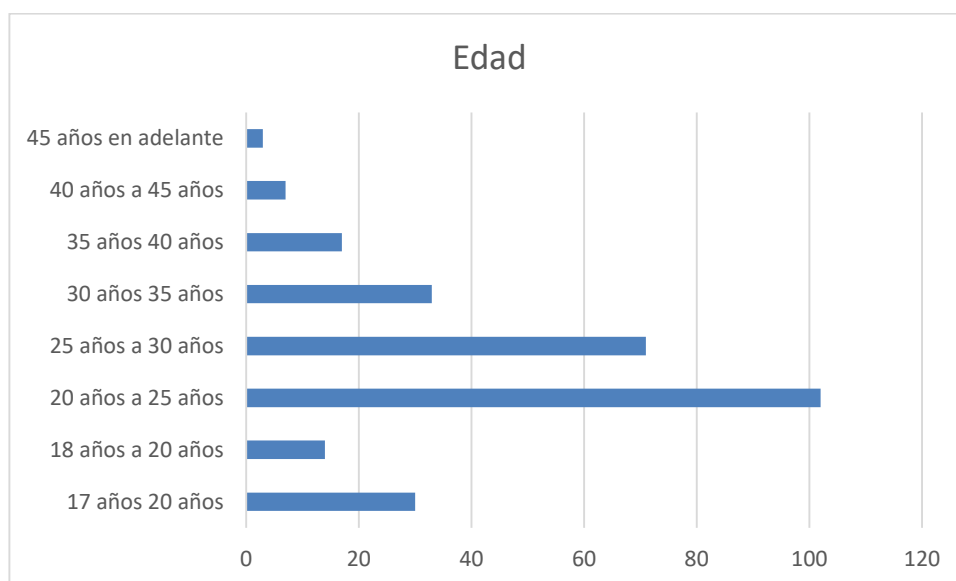
Figura 2
Tiempo laborado.



Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se destacó que la edad de los jóvenes trabajadores que más renuncian se encuentra en el rango de 20 a 25 años, lo que sugiere que este grupo demográfico enfrenta desafíos únicos en el entorno laboral actual.

Figura 2
Edad



Fuente: Elaboración propia.

Además, se evidenció en la muestra que los puntos de venta que el personal genera mayor rotación son en el Centro Comercial Viva Envigado, Lemont, Contenedores y Amsterdam.

Adicionalmente, como parte de esta investigación, se llevó a cabo una entrevista semiestructurada con la líder de cultura organizacional de Chef Burger. Esta entrevista proporcionó información invaluable sobre las estrategias de retención implementadas por la

empresa y su efectividad en el contexto de la inestabilidad laboral de los jóvenes. La líder de cultura destacó la importancia de iniciativas como el plan de carrera, los incentivos económicos y el contrato a término indefinido en la retención del personal juvenil. Sin embargo, también se identificaron áreas de mejora, como la necesidad de evaluar la efectividad de estas estrategias y abordar otros factores que influyen en las decisiones de retiro de los jóvenes empleados.

Por otro lado, se encontró con el análisis de la entrevista realizada a la Líder de Cultura Organizacional que el consumo de sustancias puede tener un impacto significativo en la estabilidad laboral de los jóvenes trabajadores. Si bien este aspecto no fue directamente abordado en la encuesta de retiro, es importante considerarlo como un factor potencial que influye en las decisiones de renuncia. El consumo de drogas puede afectar negativamente el desempeño laboral, la puntualidad y la fiabilidad de los empleados, lo que puede generar conflictos con los superiores y afectar su permanencia en la empresa. También, el consumo de sustancias puede contribuir a la falta de sentido de vida y responsabilidad, lo que podría influir en la rapidez con la que los jóvenes deciden abandonar sus puestos de trabajo. Es fundamental abordar esta problemática mediante políticas y programas de prevención y tratamiento, así como brindar apoyo y recursos adecuados para aquellos empleados que enfrentan problemas relacionados con el consumo de drogas.

Finalmente, esta información proporciona una comprensión más detallada de los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral de los jóvenes en la empresa Chef Burger en año 2023, lo que permitió identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover una mayor retención de empleados y un ambiente laboral más estable.