

## LOS RETOS DE LA HOSTELERÍA EN 2014 PARA MULTIPLICAR SU RENTABILIDAD

La consultora Linkers elabora un listado de aquellos desafíos a los que se debe enfrentar el sector para optimizar su funcionamiento y resultados

**Tras los pertinentes balances de cómo ha funcionado 2013, un nuevo año se presenta por delante y cabe plantear los clásicos buenos propósitos. Linkers, consultora de Recursos Humanos especializada en Hostelería y Turismo, ha elaborado su propia lista de retos, pensada para el propio ámbito hostelero. Una guía de referencia que, de poder cumplirse, “acercaría el sector a un modelo eficiente y rentable más cercano a la excelencia que todos deseamos y promulgamos para un gran soporte del empleo”, según señala el Director General de la firma, David Basilio.**

8 Enero 2014

A nuevo año, nuevos propósitos de mejora o enmienda. Así comienza 2014 **Linkers, consultora de Recursos Humanos especializada en Hostelería y Turismo.** Y es que, como motor del sector servicios en España, la hostelería tiene sus propios retos para acometer en este nuevo ejercicio que acaba de inaugurarse. El equipo de expertos de esta empresa española ha elaborado un listado con los desafíos más representativos, a la par que realistas.



**1. Sustituir la verticalidad jerárquica por estructuras más planas,** con un trabajo en equipo compactado y alineado a los objetivos de la empresa. La jerarquía en hostelería suele ser más representativa que eficiente, siendo éste último su fin, el de ordenar y organizar de una forma óptima la realización de las actividades laborales para lograr el desempeño esperado por parte del equipo que conforma la empresa.

La jerarquía en hostelería suele ser más representativa que eficiente, siendo éste último su fin, el de ordenar y organizar de una forma óptima la realización de las actividades laborales para lograr el desempeño esperado por parte del equipo que conforma la empresa.

**2. Tener como premisa valorar los puestos de trabajo por los desempeños que logren resultados** y no por la fidelidad del arraigo en el puesto. La experiencia en el puesto a desarrollar es importante, pero más si cabe lo es la capacidad de la persona, sus habilidades personales y/o laborales y la forma de utilizar esas destrezas en el desempeño de su puesto. “*En la hostelería española sigue pesando más el tiempo que uno lleve ejerciendo que su propia capacidad o habilidades, y debería cambiar para ajustarse a las necesidades reales del mercado y de los clientes*”, subraya el Director General de Linkers, David Basilio.

**3. Plantearse y comenzar a buscar fórmulas reales que contemplen conciliar la vida familiar y laboral.** La Directora de Recursos Humanos de la consultora, Marianela Olivares, opina que “un sector con unos horarios tan largos y exigentes necesita de una buena conciliación laboral y personal para un correcto desarrollo del trabajo y sus funciones”. Y más en concreto en el caso de la mujer, donde su esfuerzo en alcanzar ambas exigencias es el doble, “y en la mayoría de los casos no cuenta con la ayuda de la empresa responsable”, concluye.



**4. Aplicar a los resultados de gestión de personal** salarios variables, bonus, recompensas y aquellas **acciones de los empleados que sumen beneficio a la empresa mediante una motivación tangible**. Realizar este sistema de gestión salarial exige una contabilidad de la información de ventas ordenada y al día, y supone para el empresario el analizar, valorar y definir unas cifras a partir de las cuales la plantilla tendrá su variable. *“Pero debe quedarnos claro que este modelo de gestión nos permitirá contar con un grado mayor de implicación de nuestro equipo y tener como empresa un atractivo a la hora de captar profesionales con talento y acostumbrados a trabajar con retos y desafíos”*, aclara Olivares.

**5. Utilizar eficientemente las nuevas tecnologías como medio de visibilidad y captación de venta** a todos aquellos clientes que escapan del radio físico geográfico del negocio. La información de Internet y de las redes sociales actuales es de común uso entre los clientes que acuden a los establecimientos de hostelería, por lo que es un gran reto para el empresario el crear y mantener canales de información y comunicación con su target, así como para promoción de sus productos. Según los expertos de Linkers, tampoco es desdeñable estar actualizado acerca de la información que publican los clientes sobre sus experiencias en el local y en los de la competencia, y poder contrarrestar así a tiempo opiniones negativas de sus negocios.

**6. Fomentar y aplicar una formación continua que responda a la necesidades de actualización y evolución** de los puestos de empleo actuales, y considerar, a su vez, la formación como un factor de rentabilidad empresarial y no como un gasto. *“Se sigue pensando en la formación con una idea de los modelos institucionales estandarizados”*, sentencia Basilio, *“en vez de comprender que una mayor cualificación personalizada de empresa dará una mayor calidad de procesos, planificación y reacción para desarrollarse con criterios competitivos en el actual mercado”*.

#### Sobre Linkers

Linkers, consultora de Recursos Humanos aplicados a la Hostelería, nace en 2010 de la mano de un equipo con amplia trayectoria en el sector, ofreciendo soluciones para que los empresarios hosteleros construyan una fuerte marca a través de la excelencia de su personal: un portal web de búsqueda de empleo especializado en su ámbito, selección de personal a medida, formación customizada a profesionales e impartida por expertos en gestión de empresas turísticas, coaching, consultoría de negocio, cliente misterioso... Todo ello, con el objetivo de optimizar la calidad de servicio y bajo una filosofía: 'Linkers te ayuda a potenciar tus cualidades'.

[www.linkers.es](http://www.linkers.es)



Bajar  
texto



Bajar  
fotos

