

CÓMO IDENTIFICAR AL ENCARGADO IDEAL DE UN RESTAURANTE

La consultora Linkers destaca la capacidad de análisis, de aprendizaje y de negociación como algunas de las claves en el perfil del responsable perfecto

El encargado de restaurante dinamiza la estructura de una empresa de restauración. Pero, por lo general, pocos empresarios son capaces de definir sobre qué eje se mueve la responsabilidad de este puesto. “Seleccionamos a un profesional con mucha experiencia sin valorar si lo que buscamos se ajusta a nuestras necesidades, o elegimos nóveles con buenas intenciones pero carentes de estrategias que gestionen eficientemente nuestra rentabilidad”, señala la Directora de RRHH de Linkers, Marianela Olivares. Por ello, la consultora especializada en hostelería y turismo elabora un esbozo del perfil deseable del encargado de restaurante.

9 Julio 2014

Las habilidades, capacidades y aptitudes del encargado de restaurante perfecto se deben detectar, en cada caso, **desde el mismo proceso de selección** para el puesto. Será el responsable de la gestión diaria en la empresa, *“por lo que debe tener muy claro las estrategias del negocio, cuáles son los valores como marca, cuál es el cliente tipo y cuáles las acciones que se tienen que ejercer para atraerlo”*, destaca la **fundadora de Linkers, Marianela Olivares**, quien añade que *“el encargado debe ser consciente de los objetivos que se esperan tener de él como responsable en esta función”*.



Los expertos de Linkers, basándose en la experiencia de los años trabajando con diferentes establecimientos de restauración, aconsejan dos primeras distinciones en el tipo de encargado que una empresa requiere dependiendo de en qué fase del ciclo de vida se encuentre la misma. Para los **establecimientos de nueva apertura, se recomienda un perfil experimentado** y formado que ayude a consolidar el sistema de trabajo y resuelva las dificultades que surjan en esta primera etapa del establecimiento. Si, por el contrario, el **negocio ya está consolidado**, tiene un sistema de trabajo estándar y un modelo de valoración con resultados precisos, **el perfil puede ser más junior**, ya que su capacidad será la de dinamizar y gestionar los recursos que ya están en marcha.

En cualquiera de los dos casos hay aptitudes y cualidades que este profesional debe poseer para saber desenvolverse en un entorno que demanda **importantes competencias profesionales**, tales como habilidades comunicativas, numéricas y de ventas. A estas se suman conocimientos de tendencias gastronómicas y tipos de servicio, así como destrezas en la manipulación de equipos del restaurante, capacidad de desgranar e interpretar cuentas de resultados, manejarse por ratios de porcentajes y tener dominio de herramientas y programas informáticos.



“Durante el proceso de selección, los responsables de Recursos Humanos también intentamos **detectar cualidades personales de los candidatos** que son de gran valor para el puesto, tanto o más que las anteriores”, subraya Olivares. Cualidades como el **buen estado físico**, para soportar largas jornadas de trabajo, generalmente de pie; capacidad de **aprendizaje**, para formarse constantemente sobre los cambios y tendencias que surjan en el negocio; y **habilidades negociadoras**, para hacer especificaciones en las compras, evaluar proveedores y las propias competencias del personal a su mando.

Otros rasgos positivos igualmente decisivos para el candidato, según Linkers, serían la **capacidad de análisis**, dirigida a interpretar correctamente los cambios que ocurren en el entorno y la implicación de ellos en los resultados; la **gestión de equipos**, para conocer por qué crece o disminuye la productividad de los trabajadores, si es por razones materiales o por cuestiones de motivación; e, igualmente importante, **actitud de vocación** que le haga sentirse orgulloso de lo que hace y representa, ya que esta energía generará la responsabilidad, liderazgo e iniciativa necesaria para desarrollar con eficiencia el puesto.

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



Bajar
texto



Bajar
fotos

