

CINCO CLAVES PARA ELEGIR EL MEJOR PERSONAL EXTRA ESTAS NAVIDADES

Definir con exactitud la oferta de empleo o elegir correctamente el perfil necesario son algunos de los consejos que desde Linkers proponen para la contratación navideña

La Navidad se encuentra a la vuelta de la esquina y con ella comienza un periodo de actividad frenética para el sector de la hostelería. El consumo incrementa y por ende, resulta necesario contratar personal extra para poder ofrecer al cliente el servicio de calidad que demanda. Desde Linkers, la consultora de Recursos Humanos en Hostelería y Turismo, aportan una serie de claves que ayudarán a los hosteleros a la hora de elegir el perfil idóneo para una época vital en su negocio.

5 diciembre 2017

Nos encontramos en pleno inicio de la temporada navideña, época donde los establecimientos de hostelería viven un fuerte incremento de clientes que repercute, además, en su facturación. Bien es cierto que, dependiendo de la zona geográfica, estos picos varían en el tiempo. Por ejemplo, **Madrid y Barcelona sufren en el puente de diciembre y, sin embargo, es una magnífica semana para las zonas de costa y montaña.** No obstante e independientemente de estas peculiaridades, **el último mes del año supone para el sector el referente anual de gran venta.**



Para ello, el hecho de **reforzar equipos y plantillas es prioritario** para que todo funcione de una manera eficiente y puedan, de esta forma, atenderse de manera óptima a los clientes y grupos. A fin de facilitar esta captación de personal, la consultora de Recursos Humanos Linkers recomienda cinco consejos a tener en cuenta para la contratación:

1. Definir con exactitud la oferta de empleo

Si siempre es necesario definir la oferta a la hora de buscar personal, en este caso **resulta imprescindible puesto que el trabajador va a realizar un trabajo puntual de refuerzo desempeñando una función concreta.** Si no trasladamos nuestra necesidad real a la oferta de empleo, perderemos un tiempo innecesario que hará que no sea exitosa nuestra captación.

2. Elegir correctamente el perfil que necesitamos

El perfil de extra se encuentra totalmente definido. Esto significa que no todos los candidatos que se presenten son los adecuados y, por tanto, debemos **estudiar y definir con exactitud tanto el perfil que queremos como las aptitudes que necesitamos.** ¿Precisamos un puesto con visión comercial para captar menús de grupo; o por el contrario, un puesto operativo para dar un mejor servicio en un restaurante lleno? ¿Requerimos un trabajador con una habilidad o conocimiento específico como, por ejemplo, un cortador de jamón; o únicamente un camarero de sala que refuerce? Lo que **es un error es que el mismo trabajador realice todas esas funciones** aunque sea de forma provisional o por un corto periodo de tiempo. A pesar de que en un primer momento pueda parecer una solución adecuada, a la postre no dará el resultado esperado.



3. Transparencia y sinceridad en la entrevista

Resulta fundamental presentar a los candidatos de forma clara y precisa la singularidad del puesto de refuerzo. Lo habitual es que las jornadas sean de gran presión y mucho trabajo; y que probablemente en momentos puntuales pueda alargarse la jornada. Si no se transmiten las auténticas condiciones de horario y esfuerzo físico, es probable que el nuevo integrante desista del empleo antes de que termine su contrato, dejando al hostelero sin tiempo de reacción para encontrar un sustituto a tiempo.

4. Acogida del trabajador

Se tiende a pensar que como el trabajador extra va a ocupar su puesto de forma temporal, no requiere de gran formación o toma de contacto con el modelo de negocio en el que se va a desarrollar. **Toda incorporación requiere de una acogida, es decir, de conocer a su responsable directo, normas y costumbres de la empresa, así como su lugar de trabajo, almacenes, menaje** y todo aquello que facilite su incorporación por breve que **sea**. Tan solo es necesario una pequeña reunión de media hora y una explicación sencilla donde el nuevo trabajador se sienta integrado y participe.

5. Fidelización del trabajador

Conseguir un buen trabajador extra no es una tarea sencilla. Por ello, **si conseguimos fidelizarlo para posteriores ocasiones, tendremos una gran ventaja competitiva con respecto al resto.** Un buen ambiente laboral, reconocimiento del trabajo bien hecho, un bonus o gratificación por haber superado las exceptivas de venta e incluso el participar de alguna celebración de empresa si la hubiera, permitirá poder contar con un trabajador perfectamente cualificado y conocedor de la idiosincrasia de la empresa para momentos puntuales y fechas señaladas.

Sobre Hosteleo

Hosteleo.com es el principal portal de empleo en Hostelería y Turismo de España. Su base de datos cuenta con más de 400.000 candidatos registrados, todos profesionales específicos del sector. A ello se suman las más de 5.000 empresas ofertantes de empleo, entre las que figuran cadenas de restauración, grupos de hotelería, pymes, hoteles, balnearios, y restaurantes,. Todo ello se ha traducido con el paso de los años en un tráfico que supera las 8.000 visitas diarias únicas y las 1,5 millones de páginas vistas al mes. El portal fue adquirido en la primavera de 2015 por Linkers, consultora de RRHH y gestión de negocio especializada en Hostelería y Turismo.

