

Crear una hostelería atractiva: el principal reto que permitirá incorporar nuevos talentos en el sector

Más del 45% de las empresas hosteleras y de ocio tuvieron problemas para reforzar sus plantillas, de acuerdo con el último estudio de Turijobs

Directores de recursos humanos de empresas como Grupo Quique Dacosta o Palladium, especialistas, y CEO's de firmas como Five Guys España, Grupo Saona, o Burger King España compartirán su visión para captar y fidelizar talento en HIP2023

Madrid, 30 de enero de 2023.- Un 45,8% de las empresas de hostelería y ocio tuvieron problemas para encontrar trabajadores en el último año. Esta es una de las conclusiones que se desprende del estudio “El nuevo paradigma del mercado laboral” elaborado por Turijobs el pasado mes de octubre, en el que se pone de relieve la problemática real que vive el sector hostelero para captar talento. En este sentido, Hostelería de España, en su estudio anual, señalaba que el pasado julio el 73,5% de los empresarios se encontraron con dificultades para encontrar trabajadores, un porcentaje que descendió al 68,2% en agosto. Esta situación provocó que numerosos locales no pudiesen ser explotados al 100% y llevó, en algunos casos, a que se tuvieran que doblar turnos de empleados o a contratar personal poco especializado.

Así, tal y como queda patente, la falta de talento y de un equipo cualificado es un gran desafío que está afrontando el canal Horeca desde hace unas temporadas y que continuará en un futuro. La estacionalidad, la alta rotación o el concepto poco valorado a nivel coyuntural que se tiene del trabajo en la hostelería son algunos de los motivos que están dificultando a los empresarios de la industria encontrar a candidatos para sus puestos vacantes.

Con el objetivo de ayudar al sector a superar los distintos desafíos, [HIP2023](#), que se celebra **del 6 al 8 de marzo en IFEMA Madrid**, abordará la gestión del personal y la necesidad de volver a hacer atractiva la hostelería a fin de crear un “efecto llamada” y retener el personal mediante la fidelización, la conciliación y el bienestar del trabajador.

Erika Silva, directora de [Hospitality 4.0 Congress](#), el mayor foro nacional de innovación Horeca que se organiza en el marco de HIP, destaca que *“una plantilla fidelizada y comprometida es esencial para que el negocio hostelero siga adelante. Por ello, haremos hincapié en el cambio que tiene que hacer la hostelería para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores o empleados, sus políticas salariales, así como su formación. En HIP aportaremos soluciones y herramientas prácticas y tecnológicas enfocadas en la dirección, retribución, liderazgo, inteligencia emocional y coaching de equipos para tratar el reto del talento.”*

Medidas para conectar la empresa con el trabajador

Una de las partes significativas en la entrada de personal en la empresa es cómo se administra su llegada y cómo es su adaptación al puesto de trabajo. El llamado “onboarding”, o proceso que busca orientar la incorporación del capital humano a la compañía, es un concepto que se usa cada vez más y ofrece al trabajador que se acaba de unir al equipo una visión transversal del negocio. **Rut Mud**, Directora de Recursos Humanos en Grupo Quique Dacosta; **Jorge Dávila**, Beverage and Customer Service Manager de Palladium Hotel Group; y **Carlos Díez de la Lastra**,

Directores de Les Roches, serán los encargados de analizar la fotografía actual en los procesos de “onboarding” en el sector hostelero, y descubrir el valor que aportan a la empresa con el propósito de generar la confianza necesaria para empezar en un nuevo proyecto laboral.

Este proceso es también una carta de presentación de la compañía para fidelizar al empleado desde un primer momento. A tal respecto, HIP dará las claves para que los empresarios hosteleros desarrollen medidas para estimular la continuidad de la plantilla con el objetivo de estabilizar los procesos y asegurar la sostenibilidad del negocio. Directivos de compañías líderes de restauración organizada como **Daniel Agromayor**, director general de Five Guys España y Portugal; **Carmina San Julian**, directora de Recursos Humanos y RSC de Grupo Saona; **Nuria Nieto**, directora de Recursos Humanos en Burger King España y Portugal; y **Sara Serantes**, fundadora y CEO en Freshperts, explicarán cómo retener el talento y conseguir que los mismos trabajadores sean embajadores de marca. Por su parte, **Jaime Fernández**, CEO de MAPAL, ahondará en técnicas basadas en el reconocimiento y la comunicación a fin de incrementar la satisfacción del trabajador y vincularlos con la empresa.

El talento desde la perspectiva de la dirección

Revisar el talento en una compañía hostelera también implica examinar las posiciones de liderazgo. El papel que juega el directivo de una organización o área de negocio hoy en día pasa por el abandono de la rigidez de la jerarquía, y la orientación hacia el poder de influencia como la capacidad de generar confianza y, por consiguiente, conseguir resultados. De la mano de **Óscar Fernández Orellana**, psicólogo, escritor y profesor del postgrado de Comunicación Persuasiva de la Universidad de Barcelona, en HIP se reflexionará sobre la manera en la que influir con el propósito de lograr un equipo comprometido. Por otro lado, **Lina Iaria Lockett**, consultora y especialista en desarrollo de negocio, compartirá su experiencia en “soft skills” para el crecimiento de los gerentes del sector Horeca.

Igualmente, **Eduardo Gómez Alvarez**, COO y director de marca del Grupo Healthy Poke, aportará su visión desde el perfil de la dirección de operaciones teniendo en cuenta que las decisiones que se toman influyen en toda la estructura de la empresa, tanto en productos como procesos o el desempeño de las personas. Al respecto, se detallarán los conocimientos y habilidades que debe desarrollar el director de operaciones para conjugar los desafíos diarios de funcionamiento con los estratégicos anuales de la empresa.

Tecnología para perfeccionar el proceso de selección

Para contar con una plantilla adecuada es imprescindible cumplir con un buen proceso de selección. Este proceso, dependiendo de la empresa, es un trámite que puede ser costoso y alargarse en el tiempo, algo que perjudica al funcionamiento del negocio. Con el cometido de facilitar la contratación de personal, la tecnología se ha alzado como una respuesta a partir de la que contar con métodos innovadores o programas que eliminan la subjetividad y favorecen el reclutamiento personalizado. **Fernando Saiz**, CEO de Wizzie Analytics, explicará el software que han desarrollado para filtrar aquellos candidatos que se adapten mejor al cargo según sus capacidades y aptitudes, al mismo tiempo que **Eva García Ruiz**, Socia Directora del Instituto Español de Sinergología y de Intervención Neuromanagement, compartirá sus conocimientos de sinergología, la disciplina que interpreta el lenguaje no verbal. Todo ello con la finalidad de garantizar que la persona seleccionada sea la idónea para el lugar que ocupará y pueda permanecer tiempo ejerciendo su trabajo, hecho que ayudará a consolidar los equipos.