

WHITEPAPER

BIENESTAR LABORAL EN LA HOSTELERÍA ESPAÑOLA





El bienestar es algo que se debe conceptualizar y abordar de manera holística, teniendo en cuenta cinco aspectos esenciales: el aspecto profesional, el social, el financiero, el mental y el físico. Los programas de bienestar físico simplemente no son suficientes para apoyar y estimular a equipos de alto rendimiento.



Introducción

Desde hace tiempo, el bienestar laboral se ha considerado como un factor importante para la retención y el desempeño del personal. Muchas organizaciones abordan este tema con programas de bienestar, que para muchos, es una manera de reducir los gastos sanitarios. No obstante, el bienestar laboral es mucho más que una iniciativa por parte de la empresa para, por ejemplo, caminar 10 km al día o comer más sano.

Las empresas que no atienden a las necesidades de los empleados de manera completa, más allá de su capacidad para desempeñar su trabajo, corren el riesgo de perjudicar la productividad, las relaciones profesionales y los resultados finales del negocio.

La incertidumbre en cuanto a la seguridad financiera, sanitaria y laboral, provocada por la pandemia del COVID-19, ha puesto el foco sobre el bienestar laboral y le ha concedido más importancia que nunca.

Los problemas de salud mental en el trabajo no solo afectan a la salud de los empleados, sino que repercuten directamente sobre el rendimiento de la empresa: la pérdida de productividad y el aumento de los costes asociados con el ausentismo y el presentismo son algunos ejemplos. Por otra parte, también existen consecuencias intangibles, como la negatividad entre los empleados y el posible daño que esto puede causar a la reputación de la empresa. Los estudios demuestran que las ventas incrementan en hasta un 30 % en empresas donde los empleados se encuentran contentos.

Ahora, es más importante que nunca que las empresas estimulen e inspiren a sus empleados para que den lo mejor de sí. Las mejores prácticas en este sentido serían abordar el compromiso del personal y el bienestar laboral como un conjunto, y tomar medidas prácticas, incluso cuando haya presupuestos limitados. El resultado es que será mucho más probable que se atiendan a las necesidades psicológicas fundamentales de los empleados, lo cual aumentará su sentido de compromiso con la empresa y los protegerá de los efectos negativos de la presión y el estrés a los que están sometidos. De esta manera, los líderes de las empresas juegan un papel importante y decisivo en asegurar la satisfacción de sus empleados y un buen equilibrio entre su vida personal y profesional.

Además, contamos con las aportaciones de dos pioneros del sector, cuyas iniciativas para el bienestar de sus empleados destacan en el sector de la hostelería.



CONOCE A NUESTROS COLABORADORES



Santiago Manzanero, director de RR. HH. en Taco Bell España



Taco Bell es una cadena de comida rápida estadounidense fundada en California en 1962, que cuenta con 86 locales en España a día de hoy. La empresa valora el bienestar laboral a nivel global, aunque la división española de la compañía goza de un índice de satisfacción global de los empleados de 98 %, uno de los más altos.



David Ventura, director de Recursos Humanos en AN Grup



AN Grup nació en Barcelona en los años 90, cuando se abrió el primer restaurante Tapa Tapa en el Passeig de Gracia. Hoy en día, la empresa tiene 22 restaurantes en Barcelona y en Madrid, y la satisfacción de los empleados, la igualdad y la diversidad siguen siendo valores fundamentales para la empresa.

BENEFICIOS DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR

Es bien sabido que los empleados del sector de la hostelería y el servicio trabajan en entornos que están continuamente cambiando, lo cual plantea enormes retos para su salud y bienestar.

Por esta razón, los programas de bienestar laboral son fundamentales para mejorar su rendimiento. Los trabajos en la hostelería ya de por sí son diferentes de aquellos puestos en un típico entorno corporativo. Por ejemplo, los empleados de recepción y los que trabajan en el servicio de alimentos suelen pasar más de ocho horas de pie en cada turno. Los cocineros y ayudantes de cocina trabajan en entornos muy calurosos y estresantes, a veces sin posibilidad de descansar durante las horas punta. La salud física y psicológica de los empleados de la hostelería puede verse afectada por sus condiciones de trabajo, por el hecho de tener que estar de pie durante horas, de trabajar bajo mucha presión y por conflictos con los clientes, sobre todo durante la pandemia.

Esto da lugar a patrones de sueño deficientes, una falta de motivación y compromiso, aumento de peso y estrés mental.

Otro estudio, en el que se analizaron empresas canadienses con programas de salud mental en marcha para sus empleados durante tres años o más, observó un retorno de la inversión anual positivo de 2,18 \$ por cada dólar invertido.

Hemos conversado con varias organizaciones que han cosechado los frutos de haber implementado programas de bienestar laboral. Por ejemplo, Taco Bell España tiene una de las tasas de rotación de personal más baja de todo el sector, de 65 %. Al explicarnos sobre su metodología acerca del bienestar laboral, Santiago nos contó que «el bienestar laboral implica una serie de factores, pero para nosotros en Taco Bell, en realidad es bastante sencillo: queremos que nuestros empleados estén motivados para ir a trabajar cada mañana y que vuelvan a casa igual de contentos después de su turno».

Un estudio realizado en 2016 reveló que, por cada dólar invertido en cuidar a las personas con problemas de salud mental, se devolvían cuatro dólares a la economía.





LOS BENEFICIOS CLAVES DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL, RESUMIDOS

1. **Mejor productividad:** el bienestar del personal impulsa la productividad y el rendimiento de la empresa. Cuando se sienten bien, los empleados muestran actitudes sanas y toman mejores decisiones.
2. **Mejor ánimo de los empleados:** los empleados se sienten más competentes y valorados cuando perciben que la empresa atiende a todas sus necesidades, sean físicas, mentales o financieras.
3. **Mejor talento:** si tu empresa tiene una buena reputación en el mercado y es conocida por respetar y fomentar un buen equilibrio entre vida personal y profesional, tienes más probabilidad de atraer al buen talento y retener a tus empleados existentes durante más tiempo.
4. **Mejor gestión de relaciones con los clientes:** los empleados contentos son los mejores embajadores de tu marca. Si los tratas bien, ellos, a su vez, transmitirán esa energía positiva a tus clientes. Estarán más motivados y querrán entender mejor cómo tus productos y servicios pueden satisfacer a las necesidades de tus clientes.



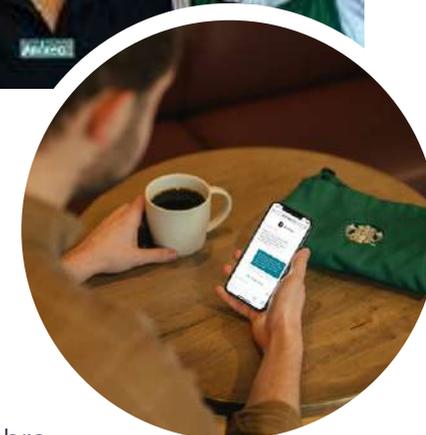
STARBUCKS

La cadena de tiendas y cafeterías Starbucks se ha comprometido a acabar con el estigma asociado con la salud mental y a dar apoyo a su plantilla internacional, al lanzar una aplicación de bienestar, además de organizar cursos formativos sobre la salud mental y emocional.

Como parte de su iniciativa para fomentar el debate sobre la salud mental, Starbucks se ha asociado con organizaciones como la Born This Way Foundation para jóvenes, la Team Red White and Blue para veteranos y la organización de socorro en caso de desastres, Team Rubicon.

En 2020 la organización dio un paso más allá en el apoyo al bienestar mental de sus empleados, al darles la oportunidad de obtener una suscripción gratuita a la aplicación Headspace, la cual ofrece sesiones guiadas de meditación sobre temas como el estrés, el sueño, la concentración y la ansiedad.

Más adelante, la organización pretende actualizar su programa de asistencia al empleado (EAP, por sus siglas en inglés) para utilizar el feedback de los empleados para crear un programa de asistencia que responde a sus necesidades específicas. Además, habrá una formación específica para los gerentes de las tiendas de los Estados Unidos y Canadá, para capacitarles para poder escuchar y dar apoyo inicial a los empleados que experimenten problemas de salud mental.



NUEVO MÓDULO DE BIENESTAR MENTAL DE FLOW LEARNING

Este módulo es totalmente gratuito, independientemente de si eres cliente de Flow. Se trata de una colección continua de herramientas de apoyo gratuitas para empresas e individuos del sector de la hostelería.

Bienestar mental

Trabajar durante tantas horas sin parar y tener que estar siempre pendientes puede causar mucha presión, lo que, si no se gestiona correctamente, puede tener un impacto significativo en el bienestar mental de tus equipos. Con este recurso, podrás proporcionar apoyo a tus empleados y ayudar a construir una cultura de trabajo positiva que vela por el bienestar mental de todo el mundo.

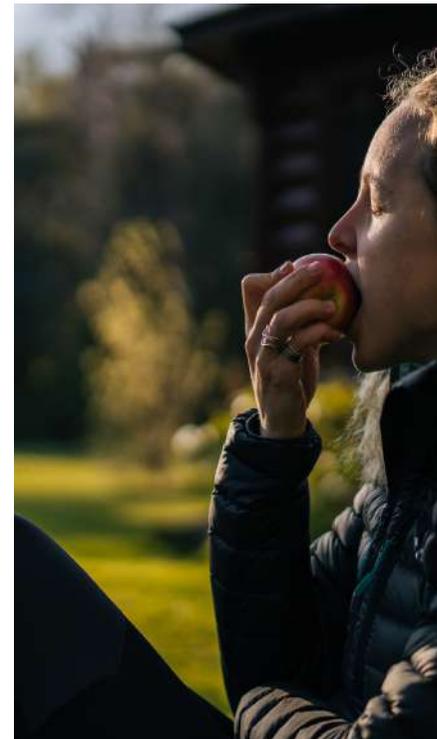
El recurso invita a los que participan a reflexionar sobre qué es el bienestar mental para ellos y les proporciona ejercicios prácticos sobre la resiliencia, la gestión del estrés y el mindfulness. Tus empleados podrán fijar sus propias metas y tendrán la oportunidad de practicar la gestión de diferentes situaciones a las que podrían enfrentarse en su vida personal y profesional.

El módulo trata los siguientes temas:

- ¿Qué es el bienestar mental?
- La gestión del estrés
- La resiliencia
- El mindfulness
- Cómo hacer tu plan de bienestar mental

EL ENFOQUE HOLÍSTICO AL BIENESTAR LABORAL

Son cinco los elementos esenciales que contribuyen al bienestar global: el elemento profesional, el social, el financiero, el mental y el físico. A continuación damos ejemplos específicos de cómo los referentes de nuestro sector dan apoyo y asistencia a sus empleados en estos elementos diferentes.





BIENESTAR FINANCIERO

Aunque el concepto de bienestar financiero es relativamente nuevo en España, en otros países, como el Reino Unido y los Estados Unidos ya es un tema bastante establecido.

Según un informe por Aegon en el Reino Unido, el sector de la hostelería pierde más de 235 000 000 € al año debido a las dificultades financieras de sus empleados. Además, reveló que los trabajadores de los sectores de la hostelería y el ocio tienen la puntuación de bienestar financiero más baja, de 48. Por otra parte, el informe también demostró que el sector tiene el índice de ausentismo más alto debido a dificultades financieras, dado que un 6 % de los trabajadores ha faltado al trabajo en los últimos 12 meses por esta razón.

¿Qué podemos hacer para apoyar a nuestros empleados y su bienestar financiero? Aunque está claro que no se trata de la responsabilidad de las empresas, estas pueden ofrecer su apoyo como parte de una iniciativa global para mejorar el bienestar de sus empleados. La preocupación por asuntos financieros puede afectar de manera significativa al rendimiento de los empleados en el trabajo. Un informe de la FCA de 2017 señaló que el 90 % de los empleadores consideraba que la preocupación por temas financieros influía en el rendimiento de sus empleados y en los resultados empresariales.

Taco Bell ha empezado a ofrecer el sistema de Hastee a sus equipos este mes de julio en 2019. «Cuando iniciamos conversaciones con Hastee en nuestra plantilla en 2017, era algo bastante inusual en España. Aún hoy, sigue siéndolo. El sistema está permitiendo a nuestros empleados gestionar su propio dinero y planificar su vida personal con más facilidad» explica Santiago.



1. Formación en la gestión del dinero

La inestabilidad financiera a veces puede causar más estrés que los problemas familiares o de salud. Ofrece a tus empleados un curso sobre cómo gestionar mejor sus finanzas personales.

2. Descuentos y ofertas

Ofrece a tus empleados una plataforma que da descuentos y ofertas para compras diarias como Inspiring Benefits, una de las empresas que ofrece este tipo de programas en España.

3. Salario bajo demanda

Como mencionamos anteriormente, los trabajadores de los sectores de la hostelería y el ocio tienen la puntuación de bienestar financiero más baja, lo que perjudica los índices de ausentismo.

¿Qué podemos hacer para solventar este problema? La respuesta es: al brindar a los empleados la posibilidad de recibir su salario con antelación. Pedir el sueldo por adelantado puede ser vergonzoso para algunos, pero gracias a la tecnología, este proceso puede ser muy sencillo. MAPAL se ha asociado con Hastee, un proveedor de salario bajo demanda. Hastee se integra con la solución Workforce, de MAPAL, y con el sistema de nóminas del cliente, por lo que puede calcular las horas trabajadas de manera automática y directamente desde el sistema, así garantizando la precisión. Gracias a esta solución, los empleados no tienen que pedir su pago por adelantado a RR. HH., y, de esta manera, reducen su estrés financiero, ya que pueden acceder a sus ingresos en cualquier momento.



VIDA PROFESIONAL: FELICIDAD Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Son tantos los distintos factores que considerar cuando pensamos en la satisfacción en el trabajo, tanto los relacionados con el puesto en sí, como con la empresa o las personas con las que trabajamos. Estos factores afectarán en mayor o menor medida a la satisfacción laboral de tus empleados, según lo que ellos consideren más importante.

1. Asegurar la estabilidad y una compensación justa

El trabajo en la hostelería puede ser muy sacrificado y a menudo no se cumple con las condiciones laborales básicas. Por esta razón, proporcionar a los empleados estabilidad con un contrato y un seguro completos es esencial para darles tranquilidad en tanto su vida profesional como personal. También es fundamental que reciban una compensación justa y adecuada en caso de horas extras.



Comprender si tus empleados están satisfechos en su puesto te ayudará a mejorar su compromiso, retener a tu mejor talento, proporcionar una experiencia excepcional a tus clientes y trabajar de manera más eficiente para reducir los costes. Todo esto, en última instancia, contribuirá a unos mejores resultados para tu empresa.





2. Equidad, igualdad y diversidad

Las empresas que se preocupan por la inclusión suelen tener índices más altos de bienestar laboral, ya que estas dos áreas están estrechamente vinculadas. La inclusión no solo se refiere a la raza, etnicidad, género, nacionalidad, orientación sexual y la situación de salud, sino también al trato justo y equitativo a los empleados como un conjunto.

Esta área se trata de una de las prioridades de AN Grup, tal y como explica David: «ya contamos con un equipo diverso y estamos trabajando continuamente para asegurar la igualdad en lo que concierne el salario, el trato y las oportunidades de cada persona en la empresa. A pesar de que el COVID-19 obligó a nuestro sector a operar en modo supervivencia, a medida que nos fuimos recuperando, empezamos a ofrecer a toda persona trabajadora que pudimos algunas horas de trabajo, en lugar de solamente reincorporar a parte de nuestro equipo a tiempo completo.



Consideramos que era vital reincorporar a toda persona trabajadora y que se sintieran valorados, aunque solamente pudiéramos ofrecerles una



3. Facilita un mejor equilibrio entre vida personal y profesional, con horarios flexibles

Invierte en una solución para la gestión de la plantilla como MAPAL Workforce, que permite a los empleados solicitar días libres y cambiar los turnos con sus compañeros fácilmente.





4. Lleva a cabo encuestas de clima laboral regulares

Aparte de comprender si tus empleados están satisfechos en su trabajo, las encuestas de clima laboral regulares pueden ayudarte a entender si el programa de bienestar laboral implementado está produciendo los resultados esperados. Si utilizas una aplicación de gestión de equipos, puedes configurar encuestas rápidas de tipo pulse survey para medir y mantener un seguimiento de la satisfacción de tus empleados, para asegurar que se resuelva cualquier problema a tiempo.

«Nuestros empleados utilizan la aplicación de gestión de equipos de MAPAL, Workforce, para fichar su entrada y salida cada día y también utilizamos la función de encuesta de satisfacción laboral. Llevamos un seguimiento de estas encuestas para asegurar que todo el mundo esté contento y dispuesto a ofrecer el mejor servicio posible a nuestros clientes, y esto nos permite lidiar con cualquier problema que pueda surgir rápidamente evitando así que pueda evolucionar y convertirse en un problema mayor. Aunque al inicio se planteaba como una herramienta de Recursos Humanos, lo cierto es que hoy el seguimiento de lo realizan los operacionales, y forma parte de sus rutinas diarias», afirma Santiago Manzanero.



5. Procedimientos y estándares de servicio bien establecidos

Para lograr ofrecer un servicio realmente excelente, hace falta establecer unos estándares y procedimientos bien definidos para asegurar que los empleados puedan cumplir con ello.

«En nuestros restaurantes tenemos una manera muy específica de hacer las cosas, para asegurar que se mantienen los altos estándares de servicio que nuestros clientes esperan de nosotros. Contar con un plan de formación robusto y unos procedimientos bien documentados es imprescindible para que las personas que trabajan dominen y se sientan seguros del servicio que prestan a los clientes. De esta manera, se sienten orgullosos de su trabajo y esto, a su vez, mejora su bienestar», añade David.



FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS

Para que un negocio sea eficiente, debe contar con empleados eficientes. De ahí que, si no se les cuida a los empleados, esto acabará perjudicando al negocio. La formación y el desarrollo deberían ser más que solamente parte de la estrategia de la empresa, ya que fomentan el desarrollo personal, la motivación y, por consecuencia, la eficiencia de los empleados.

Evidentemente, esto juega a favor de la empresa, dado que los empleados estarán más motivados para lograr sus propios objetivos y los de la empresa y, de esta manera, trabajarán mucho mejor.

Contar con un programa de formación y desarrollo robusto tiene muchos beneficios para la empresa y los empleados, por ejemplo:

- ✓ Mejorar la retención de empleados y ahorrar en costes de reclutamiento
- ✓ Incrementar la motivación y la satisfacción laboral de los empleados
- ✓ Aumentar la calidad del servicio
- ✓ Ayudar a crear futuros mángagers
- ✓ Asegurar que el personal sea experto en su trabajo
- ✓ Mejorar la satisfacción de los clientes

Nuestros recursos humanos son nuestros bienes más preciados.





TENDENCIAS DEL SECTOR

AN Grup cree firmemente en el valor de contar con un programa de formación y desarrollo sólido, que combina tanto formación online como presencial, debido a que la distribución geográfica de los restaurantes no siempre permite al equipo entero reunirse. «Las oportunidades de formación no solo motivan a nuestro equipo a mejorarse, a darles seguridad en su trabajo y ayudan a aumentar su bienestar laboral, sino que también nos brindan excelentes oportunidades para la promoción interna. Esto ha sido una gran ventaja durante los últimos años, dado que nos ha permitido ahorrar mucho en costes de reclutamiento», cuenta David.

Taco Bell, que tiene uno de los índices de retención de empleados más altos del sector español de la hostelería, ofrece a sus empleados un programa internacional de formación y desarrollo con una combinación de formación online y presencial. Esto es fundamental para fomentar la promoción interna, según el director de RR. HH., Santiago Manzanero: «nuestra intención es seguir expandiendo por España y esto no sería posible sin la promoción interna, ya que más del 80 % de nuestros puestos se ocupan por miembros existentes del equipo que han sido promocionados. Nuestro programa de formación y desarrollo realmente motiva a nuestro personal a mejorarse, sobre todo porque ven oportunidades reales para avanzar en su carrera profesional con nosotros».





BIENESTAR SOCIAL

Dicho de manera sencilla, el bienestar social es un reflejo de las relaciones interpersonales de un empleado, tanto en el trabajo como fuera de él.

Ahora bien, en el trabajo, se refiere a las relaciones con los compañeros, las interacciones con los gerentes y los directores, y al sentido de pertenencia a la empresa. Fuera del trabajo, el bienestar social se relaciona con el tiempo con la familia y los amigos y la capacidad de mantener una vida social y compaginarla con el trabajo. Las conexiones sociales son de suma importancia no solo para el bienestar, pero también para la productividad.

Un 42 % de la población en activo ha manifestado problemas de ansiedad y trastornos del sueño durante la crisis del coronavirus, según los datos de un informe realizado por la consultora Affor Prevención Psicosocial. Como empleador, hay muchas iniciativas que puedes tomar para aumentar el bienestar social de tus empleados.

Un 42 % de la población en activo ha tenido problemas de ansiedad y trastornos del sueño durante la crisis del coronavirus.

1. Crea un entorno digital donde los empleados puedan interactuar

Durante la pandemia, con el cierre de locales y con las restricciones para las reuniones sociales, es de especial importancia crear un entorno digital donde los empleados pueden comunicarse y compartir sus inquietudes y su satisfacción, y que les proporcione un sentido de pertenencia a la empresa.

«En AN Grup, nos aseguramos de que hubiera varios canales de comunicación abiertos para los empleados durante la pandemia, tanto con nuestro departamento de RR. HH., como canales específicos para que los empleados pudieran comunicarse y mantener el contacto, incluso fuera de las horas laborales» añade David.

2. Crea un equipo fuerte

Aunque puede ser complicado organizar eventos de team building con tantas restricciones y el distanciamiento social, no se trata de una tarea imposible. ¡Hay que ser creativos! En lugar de reunirse en persona, podrías organizar eventos virtuales como concursos de cocina y juegos divertidos.

Crear una cultura de bienestar laboral y de cohesión de equipos en tu empresa siempre genera beneficios sorprendentes incluso para los gerentes y directores, tal y como nos cuenta Santiago: «al igual que numerosas otras empresas, durante la pandemia muchos de nuestros empleados trabajaban con horarios reducidos o estaban en ERTE. Uno de nuestros empleados tuvo una iniciativa fantástica: creó una página de crowdfunding para animar a todo el mundo en la empresa a donar tiques de compra para aquellos compañeros menos afortunados. Otros miembros del personal también ofrecieron su ayuda para llevar la compra a las casas de aquellos compañeros que no tenían la posibilidad de ir a comprar ellos mismos. Como empresa, estábamos tan orgullosos de nuestro espíritu de equipo y de esa energía positiva que decidimos contribuir aportando un 50 % extra por cada tique de compra donado».





HILTON

La cadena hotelera multinacional estadounidense aborda el bienestar de sus empleados teniendo en cuenta mente, cuerpo y espíritu. Hilton manifiesta esa filosofía a través de la iniciativa para el bienestar «Thrive@Hilton», introducida en el 2017.

Esta iniciativa está dirigida a todos los miembros de la organización y se trata, en última instancia, de ayudar a los empleados y miembros a sentirse más seguros, optimistas y centrados en su trabajo. Ha dado lugar a una amplia variedad de iniciativas para el bienestar, incluyendo pop-up stores (o tiendas efímeras, en español) orientadas a temas de salud, días dedicados al bienestar o incluso clínicas disponibles para los empleados. Por otro lado, un curso online de formación autoguiada de la escritora Ariana Huffington complementa este modelo. En este curso se exploran de manera regular temas como el yoga, el mindfulness y la meditación, y se les proporciona a los directores una formación global presencial impartida por expertos de Thrive Global.

También han lanzado una iniciativa llamada Give a Dream, Live a Dream, en la que brindan a algunos miembros del equipo con más de cinco años en la empresa la oportunidad de tomarse un mes sabático para dedicarse a hacer algún trabajo filantrópico, explorar intereses nuevos o perseguir una meta personal.





BIENESTAR MENTAL

1. Ofrece un programa de asistencia al empleado (PAE)

Puedes implementar este tipo de programa como parte de tu estrategia de bienestar laboral en colaboración con organizaciones benéficas externas o empresas privadas. El objetivo de un PAE es mejorar el bienestar mental de tu equipo y, de esta manera, su satisfacción en el trabajo, al ofrecer un servicio de apoyo para problemas personales, psicológicos, legales y financieros. Incluir un programa de este tipo en tu plan de beneficios para los empleados puede:

- ✓ Mejorar el equilibrio entre vida personal y profesional de los empleados
- ✓ Mejorar el clima laboral
- ✓ Aumentar la fidelidad y el compromiso de los empleados
- ✓ Incrementar la productividad, el rendimiento y el bienestar general del equipo
- ✓ Resultar en empleados más contentos y satisfechos
- ✓ Permitir a los empleados lidiar mejor con situaciones personales y profesionales complicadas
- ✓ Permitirte ofrecer apoyo adicional a los mángers y a los directores



Cuidar el bienestar mental de los empleados ayuda a cultivar la fidelidad, el espíritu de equipo y un mayor compromiso con la organización.





PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL

2. Capacita a los mánagers para que puedan entender mejor las necesidades de los empleados y comunicarse mejor con ellos sobre temas personales

Los mánagers tienen un papel fundamental en el bienestar de los miembros de su equipo. No obstante, a muchos les cuesta tener conversaciones sobre temas personales no relacionados con el trabajo. Pero, tal y como hemos visto con la pandemia, la vida personal afecta directamente el rendimiento en el trabajo. Es poco realista esperar que los mánagers puedan tener conversaciones sobre el bienestar sin haber recibido algún tipo de apoyo o formación previa.

Esto implica:

- ✓ Mejorar el equilibrio entre vida personal y profesional de los empleados
- ✓ Mejorar el clima laboral
- ✓ Aumentar la fidelidad y el compromiso de los empleados

Simplemente preguntar a los empleados qué tipo de apoyo necesitan puede ayudar mucho a que se sientan valorados y escuchados, ya que les da la oportunidad de hablar sobre su bienestar. Sin embargo, si no están acostumbrados a hablar de esta manera, puede que los mánagers necesiten algún tipo de orientación de los líderes y el equipo directivo.





BIENESTAR FÍSICO

Se sabe que la actividad física mejora la salud mental. Hay muchas medidas que se pueden tomar para animar a los empleados a cuidarse mejor físicamente.

1. Comer sano

Pon a disposición de los empleados snacks o meriendas saludables y anímalos a cocinar comidas saludables en familia al menos una vez al día. Estimula una alimentación sana con retos mensuales y al darles acceso a cursos sobre la nutrición y la alimentación saludable.

2. Fomentar el ejercicio

Es cierto que la mayoría de los restaurantes no cuenta con espacio suficiente para construir un gimnasio. A pesar de esto, se pueden organizar sesiones de yoga en grupo, un club de corredores u ofrecer pases de gimnasio.

3. Educar a los empleados sobre los beneficios de dormir bien

Dormir bien y suficiente es fundamental para compensar el trabajo exigente y las horas largas del trabajo en la hostelería. Anima a los empleados a tomar descansos regulares y asegura que los horarios y los turnos de trabajo sean adecuados. Ofrece consejos sobre cómo dormir mejor: limitar las horas en frente de una pantalla y evitar estimulantes como la cafeína en las horas antes de ir a dormir.



MARRIOTT

En 2010, Marriott lanzó un programa llamado «TakeCare Wellbeing» para proporcionar un entorno de trabajo sano a sus empleados.

La empresa ofrece programas para la gestión del estrés, ejercicio, fitness, nutrición, control de peso, ayuda para dejar de fumar y servicios de bienestar financiero a sus empleados. «Cuidar de nuestros empleados y asociados siempre ha sido una parte fundamental de la cultura de Marriott, desde que se fundó en 1927», afirma David Rodríguez, Global Chief Human Resource Officer de Marriott. El año pasado, Marriott estableció un programa llamado «Healthy Hotel Certification» para dar reconocimiento a los hoteles que se preocupan por crear entornos de trabajo sanos para sus empleados y asociados.





flow learning
by mapal





“Flow es flexible y versátil y nos permite personalizar el sistema según nuestras necesidades, para tener más control y obtener mejores resultados de nuestro programa de formación.”

sodexo

UN LUGAR PARA LA HOSTELERÍA, EL APRENDIZAJE Y EL DESARROLLO



Seguimiento completo

Mantén registros precisos sobre la formación del cumplimiento normativo y de los estándares de la marca.



Galería de contenidos para la hostelería

Acceso a un amplio porfolio de módulos para la hostelería que incluye contenidos sobre el cumplimiento regulatorio, el servicio y la gestión.



Personalización

Plataforma adaptada al aspecto de tu marca para dar a tu equipo una experiencia única y personalizada.



Colaboración optimizada

Con nuestra aplicación, tus equipos pueden conectarse, completar formación o ponerse al día de las novedades en foros sociales y desde cualquier lugar.



Tecnología abierta

Las integraciones existentes y un API abierto permiten una conectividad fácil y rápida.



Desarrollo profesional

Gestiona las evaluaciones, el desempeño y el desarrollo profesional con el Talent Manager.



Contenido personalizado

Encárganos módulos a medida o desarrolla contenidos según tus necesidades.



Aprendizaje mixto

One place to schedule virtual classroom and face-to-face learning as well as online modules & coursework.



¿POR QUÉ LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA UTILIZAN FLOW?



Cumplen con la legislación vigente

Asegura que tus equipos cumplen con las normas legales y los procedimientos de seguridad para proteger tu negocio y tu reputación.



Comunican eficazmente

Pon a los equipos de primera línea al día con las novedades importantes.



Mantienen los estándares de servicio y producto

Forma a tu equipo acerca de los estándares de la marca para asegurar que tus productos y servicio sean consistentes.



Reducen costes de desplazamiento

Disminuye los costes asociados a la formación presencial.



Acogen fácilmente a nuevos empleados

Ofrece una experiencia consistente y positiva a los nuevos empleados.



Reducen trabajo administrativo

Apoya a los directores de cada local y región con herramientas para monitorizar el desempeño de los equipos o local.

MÁS DE 900 COMPAÑÍAS CONFÍAN EN EN NOSOTROS



SOHO HOUSE



**FIVE
GUYS**

DIAGEO

HAKKASAN
GROUP



YD!



starwood
Hotels and
Resorts

UDON
NOODLE BAR & RESTAURANT

the Fitzgerald

AN grup
restaurants

VAPIANO
PASTA | PIZZA | BAR

Hilton

MELIÀ
HOTELS & RESORTS



mapal-os.com
hello@mapal-os.com

