Herramientas del MÉTODO CONTROL TOTAL

SMQUATRO

GESTIÓN DE PERSONAL PARA HOSTELERÍA

Herramientas del Método
CONTROL TOTAL

UN PASO A PASO PARA TOMAR EL CONTROL DE TU RESTAURANTE

01

ESTRATEGIA

01. Objetivos

02. Actividades clave

03. Planificación

02

OPERACIONES

04. Reuniones

05. Organización

03

RRHH

06. Equipo sólido

07. Motivación

04

LIDERAZGO

09. Los únicos cuatro problemas del personal

10. Cómo actuar en cada caso

El método **CONTROL TOTAL®** es un sistema probado en cientos de negocios de hostelería para conseguir resultados efectivos en poco tiempo.

En solo 6 meses, nuestro programa transforma tu restaurante de un equipo desorganizado y con alta rotación a un negocio con personal estable, procesos claros y máxima rentabilidad.

TE GUIAMOS PASO A PASO EN CUATRO ÁREAS CLAVE PARA LOGRARLO:

RRHH

Encuentra y retiene el talento adecuado.

OPERACIONES

Estructura el equipo con procesos eficientes.

VENTAS

Optimiza costos, precios y objetivos de venta.

LIDERAZGO

Desarrolla un equipo autónomo y comprometido.

INCLUYE:

- Sesiones en vivo con expertos en gestión de hostelería.
- Acceso a plataforma online con materiales descargables.
- Soporte para resolver dudas en tiempo real.
- Plantillas y documentos de gestión listos para implementar.
- Garantizamos el Retorno de Inversión antes de iniciar.
- Garantía de 15 días: Si en los primeros 15 días no ves valor en el programa, puedes solicitar la devolución total del dinero.

Duración:
6 meses

Formato:
100% online
con acompañamiento en vivo

Agenda una cita sin compromiso y atenderemos tu caso personalmente.

01 ESTRATEGIA

PASO 1 - DEFINE TUS OBJETIVOS

Rellena el siguiente cuadro con los datos del año anterior.

AÑO	
FACTURACIÓN	
N° DE OPERACIONES	
TICKET MEDIO (Fac/N° de op)	
GASTOS DE PERSONAL	
GASTOS DE MATERIA PRIMA	

Elige uno de los siguientes objetivos

- ☐ Aumentar un 5% el número de operaciones
- ☐ Aumentar un 10% el ticket medio
- ☐ Reducir un 3% los gastos de personal
- ☐ Reducir un 1% el gasto de materia prima

Calcula cuánto repercute en la rentabilidad de tu negocio

+5% OPERACIONES	
+10% TICKET MEDIO	
-3% GASTOS DE PERSONAL	
-1% GASTOS DE MATERIA PRIMA	

PASO 2 - IDENTIFICA CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES CLAVE QUE DEBES CONTROLAR Y DÓNDE REPERCUTEN.

Objetivo: aumentar 5% el núm. de operaciones.
Aspecto a trabajar: Atención al cliente
Medidor: Nº de operaciones mensuales.

ACTIVIDADES CLAVE:

Objetivo: aumentar el 10% del ticket medio
Aspecto a trabajar: venta cruzada y sugerida
Medidor: Ticket medio

ACTIVIDADES CLAVE:

Objetivo: reducir un 3% el gasto de personal.
Aspecto a trabajar: formación
Medidor: Rotación y gastos de personal.

ACTIVIDADES CLAVE:

Objetivo: reducir un 1% el gasto de materia prima.
Aspecto a trabajar: control de recepción de mercadería, control de escandallos, control de comandas.
Medidor: gastos de materia prima

ACTIVIDADES CLAVE:

PASO 3 - PLANIFICA LA EJECUCIÓN

El 70% de los cambios implementados fracasan por una mala planificación.
Responde a las siguientes preguntas y planifica tu paso a paso en este orden.

¿POR QUÉ ES NECESARIO EL CAMBIO?	¿CON QUIÉNES PUEDO CONTAR PARA SU IMPLEMENTACIÓN?	¿CUÁL ES MI VISIÓN Y CÓMO LA COMUNICARÉ?

¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS ACTUALES?	¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS Y MEDIDORES?	CÓMO CELEBRAREMOS LAS PRIMERAS VICTORIAS

02 OPERACIONES

PASO 4 - PREPARA UNA REUNIÓN CON TU EQUIPO PARA COMPARTIR LOS OBJETIVOS

Define un día y una hora para llevar a cabo las reuniones de seguimiento y no lo modifiques.

DÍA Y HORA	
OBJETIVO DE LA REUNIÓN	
DIVISIÓN DE TAREAS	
MEDIDORES	
PRÓXIMOS PASOS	
REVISAR TODO EN LA SIGUIENTE REUNIÓN	

PASO 5.- ORGANIZA A TU EQUIPO

INTEGRACIÓN: ¿Qué necesito para que haya equilibrio en el equipo? ¿Dónde trabaja mejor cada uno de los integrantes? ¿Están en el sitio correcto?	
ORGANIZACIÓN: ¿Quién responde a quién? ¿Quién hace qué?	
FORMACIÓN: ¿Cómo crecemos dentro de la empresa?	
COMUNICACIÓN: ¿Qué día nos reunimos y que temas tratamos?	
MEDICIÓN: ¿Cómo mediremos los avances?¿Cómo sabremos si el trabajo está bien hecho?	

PASO 6.- DEFINE RESPONSABLES Y TAREAS

1. Enumera todas las tareas que hay en tu local.
2. Organízalas por repetitiva, específica, de organización y de coordinación.
3. Marca un responsable

TAREA	TIPO	RESPONSABLE

03 RRHH

PASO 7 - DEFINE LAS PERSONAS QUE TE ACOMPAÑARÁN Y PLANIFICA TODO EN BASE A ELLOS

Haz una lista de todos los integrantes de tu equipo y rellena el siguiente ejercicio.

Me encanta trabajar con ellos	No tengo inconvenientes	Me gustaría que no estuvieran pero dependo de ellos

Indica aquí acciones concretas para cada uno de ellos.

PASO 8 - REVISA LOS SIGUIENTES ASPECTOS

Si quieres un equipo motivado hay aspectos que debes estar mejorando continuamente.

Aquí te dejamos los principales:

	¿DÓNDE ESTOY?	¿DÓNDE ME GUSTARÍA ESTAR?
Salarios		
Horarios		
Descansos		
Espacios de trabajo y materiales		

04 LIDERAZGO

PASO 9 - ENTIENDE QUÉ PROBLEMAS TIENES Y CÓMO ACTUAR.

Los problemas con el personal solo pueden ser cuatro:

- No encuentras el personal adecuado.
- No puedes hacer que funcione de manera correcta.
- No consigues los objetivos de venta.
- No puedes desarrollar una cultura de empresa.

ENCONTRAR	ORGANIZAR	VENDER	PERTENECER
Me cuesta encontrar el personal que necesito. Las personas con las que trabajo no me entienden. **Tipo de liderazgo:** Visionario.	Me gusta la gente con la que trabajo pero me cuesta que funcionen como yo quiero. Falta organización y buena comunicación. El día a día podría ser más productivo. **Tipo de liderazgo:** Coach.	No consigo los objetivos de venta que planteo. No se cómo medir los avances. **Tipo de liderazgo:** Afiliativo.	El equipo funciona de manera correcta, hay un buen ambiente, la gente consigue los objetivos pero me cuesta hacer que sientan el negocio como propio. **Tipo de liderazgo:** Democrático.
Los líderes visionarios tienen una idea clara y emocionante del futuro que desean para la organización. Esta visión actúa como un faro que guía todas las acciones y decisiones del equipo.	Los líderes coach se centran en el crecimiento y desarrollo individual de cada miembro del equipo, reconociendo sus fortalezas, debilidades y necesidades de desarrollo	Los líderes afiliativos priorizan la construcción de relaciones sólidas y positivas con los miembros del equipo, creando un ambiente de trabajo basado en la confianza y la colaboración.	Los líderes democráticos involucran activamente a los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones, permitiendo que todos contribuyan con sus opiniones y perspectivas.

ACCIÓN

NOTAS

AGENDA UNA CITA GRATIS Y SIN COMPROMISO

Con unas simples preguntas podremos conocer tu estado actual y definir si podemos ayudarte. Si no podemos hacerlo te lo diremos y además te llevarás mucho contenido para aplicar en tu negocio.
En caso de que sí podamos ayudarte, te haremos una oferta a la que no podrás decir que no. ¿Hay trato?

REALIZA UNA FORMACIÓN ONLINE

Hemos creado una formación donde te enseño todo lo que me hubiese gustado saber cuando me sentía como tú ahora mismo.Una formación directa, práctica y enfocada en hostelería, sin teoría de manual ni charlas motivacionales vacías.

Aquí no te voy a hablar de "liderazgo inspiracional" ni de "dinámicas de equipo" Te voy a contar cómo hacer que tu equipo haga las cosas como tú quieres, cuando tú quieres, sin que tengas que estar encima de ellos todo el día.

COMPRA NUESTRO LIBRO

DISPONIBLE EN TODAS LAS PLATAFORMAS DIGITALES Y LIBRERÍAS DEL PAÍS

Si quieres que algo se haga bien, no lo hagas tú es la guía esencial para propietarios y gerentes de restaurantes que buscan construir equipos sólidos, motivados y eficaces. En este libro, Santiago Melgar desglosa los cuatro problemas fundamentales que enfrentan los líderes en hostelería: atraer al personal adecuado, hacer que el equipo funcione, alcanzar objetivos de venta y fomentar un sentido de pertenencia. Con un enfoque práctico, Santiago ofrece herramientas y estrategias clave para implementar sistemas de trabajo que promuevan la colaboración y el rendimiento, además de brindar técnicas de liderazgo que mejoren la comunicación, la organización y el ambiente laboral. Un recurso indispensable para quienes desean optimizar la gestión de su equipo y transformar su negocio de hostelería.

SMQUATRO

GESTIÓN DE PERSONAL PARA HOSTELERÍA