

SUN PLACE RESORT

1. El Sr. Villoslada se plantea que para la nueva estrategia se deben redefinir la “misión” y “visión” de la organización. Imagina que, se te hacen participe de dicha iniciativa. ¿Qué nueva misión y visión propondrías?

La visión y misión de una empresa es uno de los pilares fundamentales para el buen funcionamiento de esta. A partir de ahí es cuando se pueden ‘mover los hilos’ en todos los departamentos y establecer bien los objetivos tanto para el empresario, como para los trabajadores como por supuesto, para los clientes.

La visión ‘**Vuestra satisfacción es más que la suma de nuestros servicios.**’ Así bien, nuestra visión enmascara varios sentidos en la visión. Por un lado la empresa da más importancia a que los clientes estén bien satisfechos con sus servicios que a los beneficios que pueda obtener la propia empresa. También tiene un doble y triple sentido, porque la visión puede dar lugar a entender que el empresario también se preocupa por la satisfacción de los trabajadores y no tanto por las ganancias del propio. La visión viene de la famosa frase ‘**el todo es más que la suma de sus partes.**’ *Emmanuel Kant*. Y es que, además de ello, también podemos aplicar ‘**el fin no justifica los medios**’, en ambos sentidos, es decir, que el empresario salga con muchas ganancias no justifica que tanto los clientes salgan insatisfechos independientemente de todos los servicios que brinde como que sus trabajadores no tengan buena salud laboral por mejores condiciones laborales que tengan.

2. Javier Sánchez delibera que sería conveniente la elaboración de un DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) debido a las circunstancias actuales. Define dicho DAFO con 5 aspectos en cada variable.

DAFO

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de estrategias de precios. • No se cuida a los empleados cualificados y los perdemos porque se van a la competencia/mejores condiciones y ambiente laboral en la competencia. • Poca intercomunicación entre departamentos. • No existe un plan detallado organizativo. • No se da importancia a la publicidad propia. 	<ul style="list-style-type: none"> • El abandono del puesto de trabajo del personal por malas condiciones. • Pérdidas de ingresos por descuentos a accionistas y miembros de San Place. • Disminución del gasto en turismo por crisis mundial. • Nuevas competencias en los alrededores de las instalaciones con mejores condiciones. • Baja tasa de ocupación.
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Los servicios son muy óptimos, completos y cercanos a las instalaciones. • Rápida gestión de problemas que les pueden surgir a los huéspedes. • Posibilidad de hospedarse en todas las zonas que tienen instalaciones de San Place. • La Intranet con alcance para cualquier 	<ul style="list-style-type: none"> • La marca puede llegar a oídos de prácticamente todas las poblaciones. • Aumento del turismo. • Construcción de más apartamentos en otras localidades. • Poder de negociación. • Tener buenas reseñas en internet gracias a la

petición. • Incorporación del nuevo director de RRHH con nuevos planteamientos.	intranet y los servicios telemáticos.
--	---------------------------------------

3. ¿Es acertada la política de recursos humanos que adopta la empresa con Manel?

Teniendo en cuenta el siguiente diagrama...

Política estratégica ➡ *objetivos* ➡ *estrategias* ➡ *tácticas operativas*

La política no es de lo más acertada. Lo peor es que les ‘obligan’ a adaptar sus planes de boda a ir allí mismo. No les proporcionan ningún tipo de información sobre seguros de salud o vida. Lucía debería de recibir también visado y no solo Manel. Mencionan que la empresa tuvo un ‘detalle’ por pagarles los 2 viajes a España, cuando debería ser una obligación y no una opción. Además, le hacen quedarse 18 meses más sin decírselo con 6 meses de antelación... en general un paquete retributivo bastante malo.

4. ¿Cuáles son los beneficios de esta experiencia para Manel? ¿Y para Lucía?

Es evidente que Manel sale mucho más beneficiado de esta oportunidad que ella. En primer lugar, Manel enriquece sus conocimientos en el ámbito laboral, coge mucha más experiencia y soltura, ya que exponerse a situaciones que nunca antes habían vivido le obliga a aprender y buscar nuevos caminos para resolver los conflictos y problemas que se le planteen. Además, debido a su aumento de categoría su satisfacción laboral es mayor al igual que su motivación. Todo ello le lleva a un mejor rendimiento. Por el contrario, para Lucía no tiene muchas ventajas y una fuerte carga psicológica. Se va de su ciudad natal a un sitio sin tener trabajo, no conoce a nadie y sabe que a no ser que se apunte a alguna actividad, su vida social se verá muy reducida a su pareja. A esto hemos de sumar que ella tomará principalmente la riendas como ‘ama de casa’ ya que Manel será el que invierta tiempo trabajando.

Dejando a un lado todo lo anterior, el simple hecho de salir de tu ciudad y tomar un cambio en tu vida ya te trae beneficios. Aprenderán otra cultura, más idiomas, se conocerán a ellos mismo en otras situaciones que nunca se había imaginado (resiliencia) y afianzaran su relación matrimonial.

1. Tiene que redactar un Plan de Comunicación, ¿qué nombre le pondría? APERTURA EN ISLAS CANARIAS

2. Esencia Resort, dispone de una APP para comunicarse con sus empleados ya que la mayoría de ellos no tiene puesto de trabajo fijo. Entre otras funcionalidades, la APP sirve para dar instrucciones de trabajo para el personal de limpieza de pisos, jardinería... y para programar las actividades de ocio. Además, funciona de Intranet para el departamento de Recursos Humanos. ¿Qué secciones debería de tener y cómo la utilizaría en este proceso? Ponga 3 ejemplos.

Apartados en la app: Comunicados, cartel/anuncio y calendario. <https://abaft-albacore-eecc.notion.site/Sun-Place-donde-su-satisfacci-n-es-m-s-que-la-suma-de-nuestros-servicios-e861e1699d5e40d38edba908f8be13b8?pvs=4>

3. ¿En este proceso de cambio podrían generarse rumores? Explique cómo podrían evitarse.

Por supuesto que sí. Los rumores surgen cuando no hay cambios y cuando sí los hay. Se podrían evitar informando detalladamente a toda la plantilla de trabajadores sobre el tema y abriendo un buzón de preguntas sobre ello. Los rumores fuera de la empresa son más difíciles de controlar, simplemente publicitar por redes sociales y mediante publicidad local, el traslado que va a realizarse.

4. ¿Ha cometido errores el director general en el desarrollo de esta estrategia expansiva? ¿Qué consecuencias puede tener?

Evidentemente sí, el director general no tiene mucha empatía ni cordura. Lo que está claro es que sólo piensa en él y en las ganancias. ¿Cómo no se lo ha dejado caer antes siquiera a los responsables de cada departamento? ¿Qué es eso de 'sobornar' a los empleados que si no aceptan trasladarse se les echará pasado un año en la empresa por falta de compromiso? ¿Dispondrán de alojamiento durante un año pero no se especifica nada más? Las consecuencias son simples: frialdad de los empleados y negación al traslado, dimisión del trabajo si se les obliga, falta de compromiso, bajada del rendimiento, insatisfacción con sus superiores etc.

1. Si no se cubren las vacantes surgidas por las bajas voluntarias antes de comprar los nuevos 7 Resort, ¿cuántos trabajadores tendría SUN PLACE en cada uno de esos puestos en los próximos 2 años?

Director Resort (28) Directos de Compras (34) Director financiero (1) Adjunto director financiero (5) Jefes Proyectos (10) Director de Comercial (18) Gerente de Atención al Cliente (8) Gerente de eventos (8) Director del servicio logística (10) Responsables de restaurante (25) Cocineros Jefes (20) Ayudante Jefe de cocina (14) Gobernantas (9) Director de eventos (19).

2. Teniendo en cuenta los puestos clave anteriormente indicados, ¿Cuántas contrataciones habrá que hacer una vez que se han comprado los 7 Resort para esos puestos clave?

Hay 302 puestos en los 37 resorts, es decir, 8.16 personas dedicado a cada resort. Se necesitaría hacer 57.13 contrataciones para 7 resorts más.

1. De entre las competencias genéricas propuestas, debes seleccionar aquellas tres que consideres más adecuadas para SUN PLACE definiendo los cuatro niveles que deben tener (ver ejemplo orientación al cliente). A su vez, debes indicar cuál sería el nivel de afectación de esas tres competencias seleccionadas para los puestos de Director de Resort y Recepcionista.

Trabajo en equipo y cooperación:

- Nivel 1: está abierto a trabajar con el resto de compañeros y ayudar en lo que haga falta. (Recepcionista)
- Nivel 2: le gusta ayudar y aportar ideas para mejorar todo el equipo.
- Nivel 3: realiza foros y reuniones para que todos los compañeros estén activos e interrelacionados. (Director del Resort)
- Nivel 4: lo da todo por sus compañeros, se quita incluso tiempo de lo suyo para ayudar y cooperar en lo que sea necesario.

Orientación al logro:

- Nivel 1: está abierto a mejorar en todo aquello que se ha etiquetado como 'malo' o 'mejorable' o en algún tipo de problema con los clientes.
- Nivel 2: lucha cada día por superarse y superar lo que le venga.
- Nivel 3: tiene una fuerza mental para mejorar y mantener la herramientas que le han ayudado a solucionar cualquier problema
- Nivel 4: se anticipa al futuro y piensa en cómo actuar ante las posibles adversidades y novedades que le pueden venir. (Director del Resort) (Recepcionista)

Negociación:

- Nivel 1: tiene buenas habilidades para llegar al consenso con los clientes.
- Nivel 2: no se altera si algún cliente presenta un problema, con serenidad llegan a un punto medio en el que el cliente siempre salga satisfecho.
- Nivel3: tiene buen discurso, modales y actitud para llegar a una negociación óptima.
- Nivel 4: se antepone a cualquier situación en la que tenga que negociar para sacar los mejores beneficios y sacarse su mejor partido. (Director del Resort) (Recepcionista)

¿Qué harías para cambiar todo esto?, ¿cómo se denomina el error en la evaluación del desempeño por el que se tiende a valorar a los subordinados por encima de la calificación real? Error de indulgencia.

Es obvio que Javier tiene que volver a estructurar una evaluación del desempeño para Sun Place urgentemente. Uno de los errores que se estaban cometiendo es que la entrevista debe ir previamente preparada y programada por parte del evaluador. Otro error es el enorme tiempo que se emplea para llevar a cabo el proceso de evaluación, no debe ser tan duradero (Es recomendable evaluar cada 6 meses) y no se puede aplicar cada vez de una manera diferente tiene que ser aplicado a todos por igual. Y, como poco, dar una breve retroalimentación o comentarios tras la evaluación del desempeño.

Así es que Javier debería evaluar el desempeño desde dos ramas: entrevista y cuestionario. La entrevista ya sabemos cómo debe realizarse (cara a cara, recaudando información previa, dialogo activo etc). Es muy importante conocer con precisión cuál es el objetivo de la evaluación, qué datos queremos conocer y para qué.

El cuestionario constaría de dos partes, una en la que se le pasase al propio empleado y otra que se pasase a compañeros, clientes y jefe acerca del empleado anónimamente (360º). Véase el contenido ampliado y las plantillas en: <https://abaft-albacore-eec.notion.site/Sun-Place-donde-su-satisfacci-n-es-m-s-que-la-suma-de-nuestros-servicios-e861e1699d5e40d38edba908f8be13b8?pvs=4>

1. Proponer cuál debe ser el candidato idóneo para la promoción, razonando los motivos de dicha propuesta, estableciendo las debilidades y fortalezas que presenta cada uno de los perfiles y determinando las herramientas usadas para la detección del potencial.

Ambos candidatos son buenos para cubrir esta vacante, aun así, veamos la tabla de DF:

	DEBILIDADES	FORTALEZAS
Juan Manuel López Vascañada	<ul style="list-style-type: none"> • Pocas aspiraciones profesionales de futuro 	<ul style="list-style-type: none"> • Es concienzudo y constante • Experiencia previa de 10 años en la empresa y 5 años con experiencia en gremio similar • Evaluación del desempeño 83%
Francisco Romero Pertiñez	<ul style="list-style-type: none"> • Personalidad fuerte que ha ocasionado en alguna ocasión conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> • Domina las nuevas tecnologías • Experiencia previa en la empresa de 9 años y 2 años en gremio de la informática. • Adaptación y desempeño excelentes 92%

- aspiraciones profesionales y buenas relaciones con el resto de trabajadores

En vista de la tabla, considero que el candidato ideal sería **Francisco** porque su desempeño es mayor y al final lo que se busca en la empresa son los buenos resultados. Tiene una mayor apertura al cambio y mayor resiliencia. Su personalidad se observará de bien cerca porque puede que con este nuevo puesto se sienta más valorada y esté más positivo y abierto a sugerencias. Creo que se puede 'moldear y amoldar' con más rapidez a esta situación. Para tomar esta decisión se ha realizado una entrevista de incidentes críticos, ensayos narrativos, técnicas sobre resultados y el método de distribución forzosa. <https://abaft-albacore-eec.notion.site/Sun-Place-donde-su-satisfacci-n-es-m-s-que-la-suma-de-nuestros-servicios-e861e1699d5e40d38edba908f8be13b8?pvs=4>

2. Plantear el Plan de Formación/Training necesario para que el candidato propuesto obtenga las competencias precisas en el plazo de 10 meses se encuentre suficientemente preparado para ejercer las funciones de Director Comercial.



Diagnóstico de Necesidades de Formación

1. Análisis previos.
2. Selección de las herramientas de análisis.
3. Traducción de los problemas en necesidades formativas.
4. Priorización de las necesidades.

Diseño del Plan de Formación

1. Política y objetivos del plan de formación
2. Diseño de las actividades formativas
3. Diseño del presupuesto económico
4. Análisis previo del impacto del plan de formación

Desarrollo de Acciones Formativas

1. Contenidos
2. El formador
3. El formador

Seguimiento y Evaluación

1. Evaluación tras la acción formativa
2. Evaluación de lo aprendido
3. Evaluación de la mejora en el puesto
4. Evaluación de los resultados o la rentabilidad

3. Diseñar uno de los cursos de formación

A. OBJETIVOS DEL CURSO.

Preparar al mando intermedio para sus nuevas funciones en la alta dirección y potenciar sus habilidades de liderazgo.

B. CONTENIDO: TEMAS DEL CURSO.

1. Conocer las responsabilidades de un director comercial.
2. Explorar estrategias para establecer la autoridad entre los compañeros.
3. Practicar técnicas de creación de relaciones con los miembros de su equipo.
4. Reforzar la inteligencia emocional, sobre todo la empatía, y la capacidad de escucha activa.

C. CALENDARIO Y DURACIÓN.

- Duración total del curso: 2 meses y 15 días.
- Días en los que se va a impartir: lunes, miércoles y viernes.
- Horas: de 10 a 14
- Tiempo dedicado a cada tema.
- Tema 1: 15 días; 24 horas en total.
- Tema 2: 15 días; 24 horas en total.
- Tema 3: 15 días; 24 horas en total.
- Tema 4: 15 días; 24 horas en total.
- Parte práctica: 15 días; 24 horas en total.

D. MÉTODOS Y TÉCNICAS FORMATIVAS PARA CADA TEMA.

Seminarios web, grabados e impartidos por un tutor y entrenamiento individual mediante prácticas tanto teóricas como prácticas supervisadas por un tutor.

E. EVALUACIÓN FORMATIVA.

Dirigir un ejercicio de creación de equipos en su departamento.



F. COSTE ESTIMADO TOTAL DEL CURSO: 1500 euros (1200 euros para el tutor y 300 euros para el material)

1. Define los canales o fuentes de reclutamiento que son óptimas para buscar estos perfiles profesionales en el mercado laboral (hablamos del director/ a del Resort y de la vacante para la Recepción)

En SunPlace apostamos siempre por la **promoción interna** para aumentar la motivación de nuestros trabajadores y crear un espacio de desarrollo y crecimiento laboral. Si bien es cierto, el puesto de director/a del Resort conlleva muchas obligaciones y responsabilidades. Por ello, queremos encontrar al mejor candidato/a para poder sacar lo mejor de él/ella. Se hará un reclutamiento interno por una parte y externo por la otra. Tenemos mucho personal muy cualificado jugando con la ventaja de que ya sabe cómo trabaja la empresa, por lo tanto, se llevarán a cabo entrevistas y se estudiarán las pruebas de evaluación del desempeño. Por otro lado, se utilizarán todas las **redes sociales** (linkedin, facebook, infojobs etc.) y **portales de empleo** para que llegue a un mayor número de personas.

La vacante de recepción se ofertará únicamente por una fuente de reclutamiento externa. Queremos muchas opciones con experiencia previa en recepción, servicio al público etc.

2. Define una competencia clave para cada perfil

DIRECTOR/A DEL RESORT	RECEPCIONISTA
<p>Sentido y propósito claro de la dirección:</p> <p>Competencia que engloba absolutamente todo. Para ser un buen director debes asumir primero de todo el cargo directivo que tienes y todo lo que conlleva. Desde tener:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integridad personal y valores fuertes • Compromiso con el desarrollo de los otros a través de la orientación y la tutoría. • Comprensión y potenciación de la diversidad • Capacidad para participar en proyectos complejos y de comunicarse a todos los niveles • Conciencia de uno mismo y dedicar tiempo para la reflexión • Habilidad de colaboración en red y no jerárquica • Ágil, innovador y tener curiosidad inteligente por la tecnología • Resiliencia y vivencias personales ricas. 	<p>Ser resolutivo:</p> <p>Competencia muy general necesaria cuando desempeñas un trabajo 'cara al público'. Saber resolver problemas con determinación, de manera autónoma, rápida y efectiva. Es de vital importancia para las dificultades que puedan surgir en el día a día.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Multitarea • Habilidades sociales • Organización • Habilidades técnicas • Resistencia al estrés • Resolución de problemas • Empatía • Fiabilidad • Gestión de visitantes

- Excelencia en la ejecución de compromisos

3. Haz una plantilla de entrevista personal donde se recojan preguntas que ayuden a “detectar” el perfil duro y el blando de los candidat@s entrevistados.

DIRECTOR/A RESORT	
COMPETENCIAS DURAS	COMPETENCIAS BLANDAS
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es tu nivel de estudios? • ¿Cuántos idiomas hablas y cuáles son? • Explica tus conocimientos en finanzas. • Experiencia laboral en el ámbito de la dirección. • ¿Cuándo llevarías a cabo un pensamiento crítico? 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es tu estilo de liderazgo ideal? • ¿Qué esperas de este nuevo puesto? • En una situación difícil para San Place, ¿Cómo lo comunicarías a los trabajadores? ¿Cómo llevarías a cabo un plan estratégico? • ¿Cómo te defines con 4 palabras?
RECEPCIONISTA	
COMPETENCIAS DURAS	COMPETENCIAS BLANDAS
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuántos idiomas hablas y cuáles? • ¿has tenido más experiencia laboral en este sector? • ¿qué nivel tienes en mecanografía? • ¿Tienes desempeño en contabilidad, manejo de programas informáticos? 	<ul style="list-style-type: none"> • Exponme tus habilidades comunicativas. • Describe tu carácter. • Antes una situación de estrés, ¿Cómo sueles actuar? • ¿Cómo te defines con 4 palabras?

- Definir el paquete retributivo del puesto seleccionado (bien el de Comercial, Marketing o el técnico).

Para el puesto de Comercial/marketing/técnico, el paquete retributivo que se le brinda es de **tipo variable y contingente**. Es decir, por una parte variará según los objetivos conseguidos mientras por la otra recibirá retribución dependiendo de las circunstancias y responsabilidades temporales.

- Definir qué incentivos individuales, de equipo y de empresa va a obtener y en base a qué.

INDIVIDUALES:

1. **Comisiones por ventas:** Es uno de los incentivos más habituales para los comerciales. Se les paga un porcentaje del valor de las ventas que realizan, lo que les motiva a esforzarse por alcanzar o superar sus objetivos de ventas.
2. **Bonificaciones por cumplimiento de objetivos:** Además de las comisiones, pueden recibir bonificaciones adicionales por alcanzar o superar ciertos objetivos de ventas, como alcanzar un determinado volumen de ventas o cerrar un número específico de tratos en un período de tiempo dado.
3. **Premios y reconocimientos:** Las empresas suelen ofrecer premios, trofeos, certificados u otros tipos de reconocimientos a los comerciales destacados que logran resultados excepcionales en sus ventas.
4. **Viajes de incentivo:** viajes como premio a los que sobresalen en sus ventas y suelen incluir alojamiento, transporte y actividades.



5. **Formación y desarrollo profesional**: Se pueden ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional como incentivo. Esto puede incluir cursos, talleres o acceso a recursos educativos relacionados con ventas y habilidades comerciales.
6. **Flexibilidad laboral**: Ofrecer flexibilidad en el horario de trabajo o la posibilidad de trabajo remoto.
7. **Productos o servicios gratuitos o con descuento**

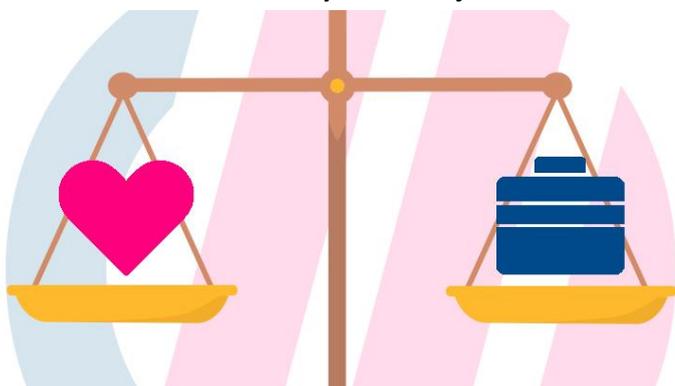
DE EQUIPO:

- **Bonificaciones por logro de metas grupales**: Las empresas pueden ofrecer bonificaciones adicionales cuando todo el equipo de ventas alcanza determinados objetivos de ventas o supera ciertos umbrales de rendimiento colectivo.
- **Premios colectivos**: Se pueden otorgar premios o reconocimientos especiales al equipo de ventas en su conjunto cuando alcanzan metas específicas, como viajes grupales, eventos especiales, cenas o actividades de equipo.
- **Incentivos basados en la competición entre equipos**: Fomentar la competición sana entre diferentes equipos de ventas dentro de la empresa, ofreciendo premios o incentivos especiales al equipo que logre los mejores resultados.
- **Programas de reconocimiento conjunto**: Establecer programas de reconocimiento donde se resalten los logros y esfuerzos conjuntos del equipo, utilizando sistemas de puntos, tableros de honor o ceremonias de reconocimiento.
- **Eventos de integración y desarrollo**: workshops o sesiones de entrenamiento específicas para el equipo de ventas con el objetivo de mejorar habilidades de trabajo en equipo, comunicación efectiva y estrategias de venta colectiva.
- **Incentivos basados en el rendimiento del equipo**: Establecer objetivos que involucren el rendimiento del equipo en su conjunto, como el aumento de la retención de clientes, la mejora de la satisfacción del cliente, entre otros.

DE EMPRESA:

1. **Participación en acciones o propiedad de la empresa**: Ofrecer participación en acciones de la empresa o planes de propiedad para los comerciales, permitiéndoles compartir el crecimiento y los beneficios de la compañía.
2. **Programas de beneficios a largo plazo**: Implementar programas de beneficios a largo plazo que premien la lealtad y la permanencia en la empresa, como planes de pensiones, planes de ahorro a largo plazo, entre otros.
3. **Oportunidades de carrera y desarrollo**: Ofrecer oportunidades claras de crecimiento profesional y desarrollo dentro de la empresa, incluyendo programas de mentoría, capacitación ejecutiva o patrocinio para roles de liderazgo.
4. **Participación en decisiones estratégicas**: Incluirles en procesos de toma de decisiones estratégicas, permitiéndoles aportar ideas y perspectivas para mejorar la dirección y las estrategias comerciales.
5. **Programas de bienestar y calidad de vida**: Proporcionar programas de bienestar para empleados, como asistencia médica, seguro de salud, programas de apoyo psicológico, horarios flexibles o políticas de trabajo remoto.
6. **Eventos y actividades de integración empresarial**: Organizar eventos corporativos, conferencias, reuniones o actividades que fomenten la integración y la cultura empresarial, fortaleciendo el sentido de pertenencia.
7. **Reconocimiento y premios a nivel corporativo**: Ofrecer premios y reconocimientos a nivel empresarial por el desempeño sobresaliente, que vayan más allá de las ventas, reconociendo valores como la innovación, la ética laboral o el compromiso social.

- **Añadir conceptos ligados a los resultados y rentabilidad de la empresa.**
 - ✓ **Ventas e ingresos:** La actividad comercial tiene un impacto directo en las ventas de la empresa, lo que a su vez afecta los ingresos. Un buen desempeño en ventas puede aumentar los ingresos y contribuir a la rentabilidad.
 - ✓ **Margen de beneficio**
 - ✓ **Costo de adquisición de clientes (CAC):** Este es el costo que una empresa incurre para adquirir un nuevo cliente.
 - ✓ **Retención de clientes y valor de por vida del cliente**
 - ✓ **Productividad del equipo de ventas**
 - ✓ **Estrategias de precios**
 - ✓ **Análisis de desempeño y métricas de ventas**
-
- **Identificar también tres tipos de salario emocional, con una inversión pequeña y que se encuentre alineada con la cultura de la empresa.**



ser un gran beneficio emocional para los empleados. Esto puede no requerir una inversión monetaria significativa, pero puede mejorar considerablemente la calidad de vida y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados.

- **Reconocimiento y aprecio:** Reconocer públicamente el buen trabajo de los empleados a través de agradecimientos, premios simbólicos, tarjetas de felicitación personalizadas o menciones en boletines internos puede tener un impacto positivo sin un gran gasto.
- **Ambiente de trabajo agradable:** Pequeñas mejoras en el entorno laboral, como plantas, arte, zonas de descanso acogedoras o pequeños incentivos como café de alta calidad, frutas gratuitas o refrigerios saludables, pueden mejorar significativamente la experiencia laboral.

Se quiere realizar un clima laboral en el Hotel y por ello necesitamos identifiquéis de las siguientes áreas, 3 ítems que se deberían incluir en el cuestionario cada área:

<https://abaft-albacore-eec.notion.site/Sun-Place-donde-su-satisfacci-n-es-m-s-que-la-suma-de-nuestros-servicios-e861e1699d5e40d38edba908f8be13b8?pvs=4>