



INFORME DE REMUNERACIONES HOTELES 2017 - 2018

DIRECTIVOS Y MANDOS

● ● ●
CEINSA
COMPENSACIÓN
& TALENTO



CONCLUSIONES
MAYO 2018

ÍNDICE

- Introducción
- Puestos analizados
- Segmentación de datos
- Análisis de algunas posiciones del sector hotelero
- Comparativas con otros sectores
- Retribución Variable, Contingente y Extrasalarial
- Próxima edición
- Colaboradores



INTRODUCCIÓN

El informe de Remuneraciones del sector Hotelero está concebido como un anexo al “Informe CEINSA Remuneraciones España 2017 - 2018”. Recordamos que el informe general es considerablemente más amplio que los módulos sectoriales, ya que al operar con una muestra muy superior (más de 500 empresas), utiliza tratamientos estadísticos que no caben en un estudio como el presente. Entre estos tratamientos, destacan especialmente los dos siguientes:

Realización de segmentaciones detalladas por tamaño de empresa, características del puesto y del ocupante.
Utilización de un procedimiento para estimación de la remuneración de mercado -en puestos de mando y directivos- mediante la técnica de “regresión múltiple”.

En contrapartida, los módulos sectoriales aportan las ventajas derivadas de operar con una muestra más homogénea.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los criterios de calidad establecidos como miembros de la *European Compensation Network*, la información sobre percepciones salariales procede de una única fuente: la que nos facilitan las empresas participantes mediante la cumplimentación de un cuestionario detallado y riguroso.

Este informe analiza los puestos que son susceptibles de pagarse por encima de convenio. El resto de puestos hoteleros no suscitan interés de estudio remunerativo porque en su gran mayoría se pagan conforme a los diferentes acuerdos alcanzados en cada provincia o comunidad autónoma. Su estructura se divide en dos módulos:

- Directivos corporativos de la Cadena Hotelera
- Directivos y Mandos en el Hotel



CONSULTORÍA



SOFTWARE



PUBLICACIONES



FORMACIÓN



COMPENSACIÓN

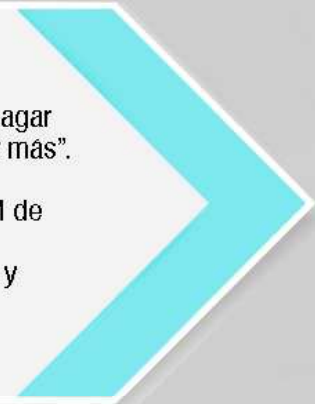


- Audit y Diseño de Sistemas de Compensación.
- Estructura Salarial.
- Retribución Variable.
- Retribución Flexible.
- Estimaciones Salariales.



- Informes de Remuneraciones (general y sectoriales).
- Monografías Temáticas.

- Curso "Cómo pagar mejor sin pagar más".
- Programa UAM de Dirección en Compensación y Beneficios.



TALENTO



- Tales: Gestión por Competencias.
- Gestión por Objetivos.
- Assesment.
- Evaluación del Liderazgo.



- Monografías Temáticas.
- Blog **CEINSA** Tales.


- Habilidades Directivas.
- PBL - Problem Based Learning para Mejora de Competencias.



CUÁNTO PAGAMOS - PROFESIONALIZAR COMPETITIVIDAD EXTERNA

MERCADO DE REFERENCIA

ÁREA \ NIVEL	Administración, Informática y Personal	Ventas y Marketing	Producción y Técnica
Directivos	Sector Genérico Zona Amplia	Sector Afín Zona Amplia	Sector Afín Zona Amplia
Jefes y Mandos	Sector Genérico Zona Cercana	Sector Afín Zona Cercana	Sector Muy afín Zona Cercana
Personal Técnico	Sector Genérico Zona Próxima	Sector Afín Zona Próxima	Sector Muy afín Zona Próxima



ALFONSO ORNILLA

- Estadísticas Descriptivas
- Estimación de salarios**
- Estimación de salarios
- Tabla de estimaciones
- Estadísticas Salariales por Familias de Puestos
- Descripción de la Muestra
- Conceptos Variables y Extrasalariales
- Incrementos Salariales 2017

Puesto
A01 Director Financiero Administrativo

Áreas
Administración

Niveles
Directivos

Estimación del salario mediante Regresión Múltiple

	Remuneración Fija	Remuneración Total	
Estimación por tamaño de empresa	77.898,72	92.910,58	
Ajuste por nº de colaboradores: 5	76.927,75	91.752,51	-1,25%
Ajuste por edad del titular: 45	76.125,87	90.796,09	-1,04%
Ajuste por Formación: Licenciado	76.595,21	91.355,88	+0,62%
Ajuste por Rango: No miembro C.D.	75.829,26	90.442,32	-1,00%
Variación puesto sobre descripción estándar			

Banda estimada

Estimación Fija	
Banda baja	72.746,38
Banda media	75.829,26
Banda alta	78.912,13

Estimación Total	
Banda baja	86.765,34
Banda media	90.442,32
Banda alta	94.119,30

NUEVAS TENDENCIAS

CONTRATO PSICOLÓGICO

Expectativas del empleado



Expectativas de la organización



EXPERIENCIA EMPLEADO

1. *Employer branding*
2. PVE
3. Momentos que importan
4. Salud organizativa



CEINSA
COMPENSACIÓN
& TALENTO

PROPOSICIONES DE VALOR: RECOMPENSA TOTAL

Aquello que reciben los empleados a cambio de su tiempo, esfuerzos, talento y resultados



Se compone de cinco elementos, que permiten definir cualquier EVP para atraer, motivar y fidelizar el talento requerido

La Estrategia de Recompensa Total es el arte de combinar esos cinco elementos en un paquete o ecuación diseñada a medida para conseguir ofrecer la mejor Employee Value Proposition.

COMPENSACIÓN

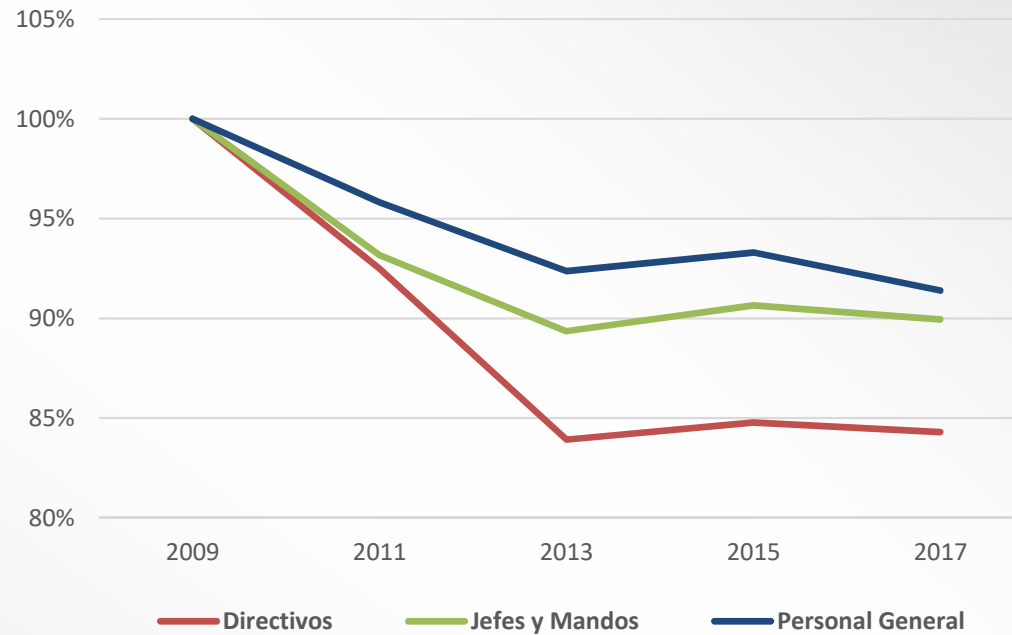
BENEFICIOS

CONCILIACIÓN

TALENTO y RECONOCIMIENTO

DESARROLLO Y OPORTUNIDADES DE CARRERA

EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS EN ESPAÑA 2009-2017



**Los salarios en España, una vez aplicado el IPC,
no han recuperado el poder adquisitivo de antes de la crisis.**

INFORME REMUNERACIONES SECTOR HOTELERO

K08 JEFE DE RECEPCIÓN



DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

FUNCIONES

Organizar y supervisar la entrada y salida de huéspedes y resolver las incidencias durante su estancia, con el objetivo de asegurar su satisfacción y la imagen corporativa de la compañía. Coordinar al equipo de trabajo de su ámbito de actuación. Supervisar la atención ante las dudas de los clientes y proporcionarles información si lo solicitan. Asegurar la existencia información de soluciones turísticas actualizada para los clientes. Reporta al Director/a de Alojamiento

DEPENDENCIA

Director/a Alojamiento
Jefe/a Recepción

DENOMINACIONES ALTERNATIVAS

Chief Receptionist, Front Office Manager

FORMACIÓN

Titulación de grado superior en Técnicos de Alojamiento Turístico o similar superior en Turismo o similares. Esta su función. Conocimientos de bases reservadas. Conocimientos de idiomas de equipos.

COMPETENCIAS

Flexibilidad. Comunicación. Comprensión organizacional. Comprensión interpersonal.

K08 JEFE DE RECEPCIÓN

SEGMENTACIONES

POR TIPOLOGIA

Remuneración Total (en Euros)	Urbano	Vacacional
Centil 25	27.232	26.213
Mediana	30.472	32.300
Centil 75	33.239	38.195

POR HABITACIONES

Remuneración Total (en Euros)	< 100	> 100 y < 250	> 250
Centil 25	27.231	27.000	29.139
Mediana	30.000	31.050	33.378
Centil 75	30.133	35.359	37.793

POR FACTURACIÓN

Remuneración Total (en Euros)	< 3,0	> 3,0 y < 9	> 9
Centil 25	26.262	27.000	30.420
Mediana	30.010	30.010	32.890
Centil 75	30.472	33.321	38.195

POR CATEGORÍA

Remuneración Total (en Euros)	***	****	*****
Centil 25	25.351	27.232	31.479
Mediana	27.000	31.104	33.378
Centil 75	30.010	36.300	35.604

K08 JEFE DE RECEPCIÓN



DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

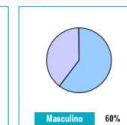
VARIABLES CUANTITATIVAS

	Centil 25	Mediana	Centil 75
Ventas	4,8	8,0	12,9
Plantilla	51	110	186
Edad	35	40	47
Antigüedad	3	6	15
Colaborad.	7	11	16

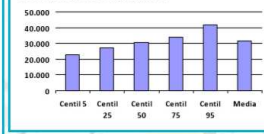
FORMACIÓN



GÉNERO



DISTRIBUCIÓN POR TRAMOS



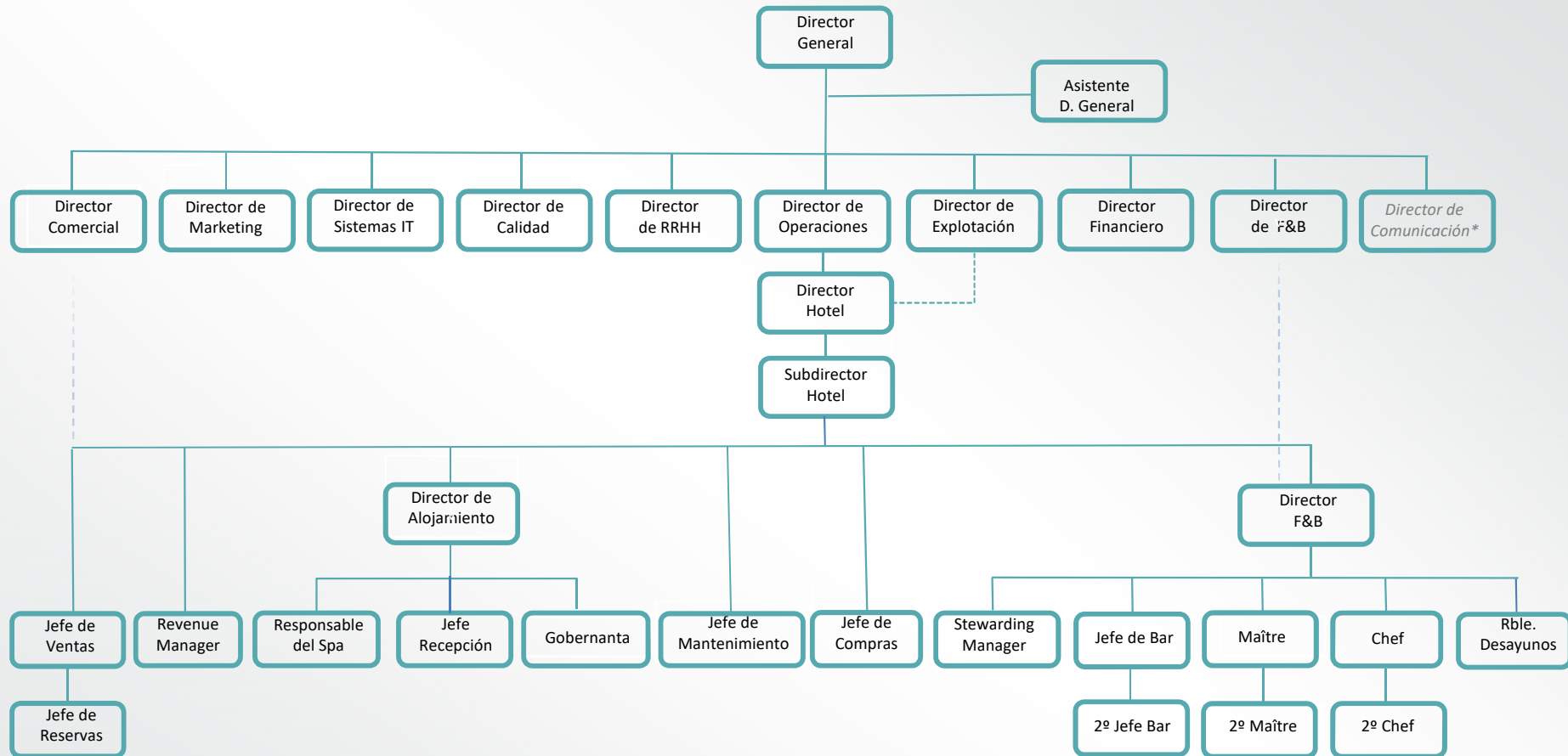
REMUNERACIÓN VARIABLE PESO



DISTRIBUCIÓN POR CENTIL Y PROMEDIO

	Remuneración Fija (en Euros)	Remuneración Total (en Euros)
Centil 5	22.526	22.702
Centil 25	26.339	27.046
Mediana	29.335	30.472
Centil 75	31.345	34.162
Centil 95	39.020	41.688
Media	29.682	31.426

PUESTOS ANALIZADOS



**No analizado en la primera edición*

PUESTOS DE DIRECTIVOS Y MANDOS DEL SECTOR

FRECUENCIA

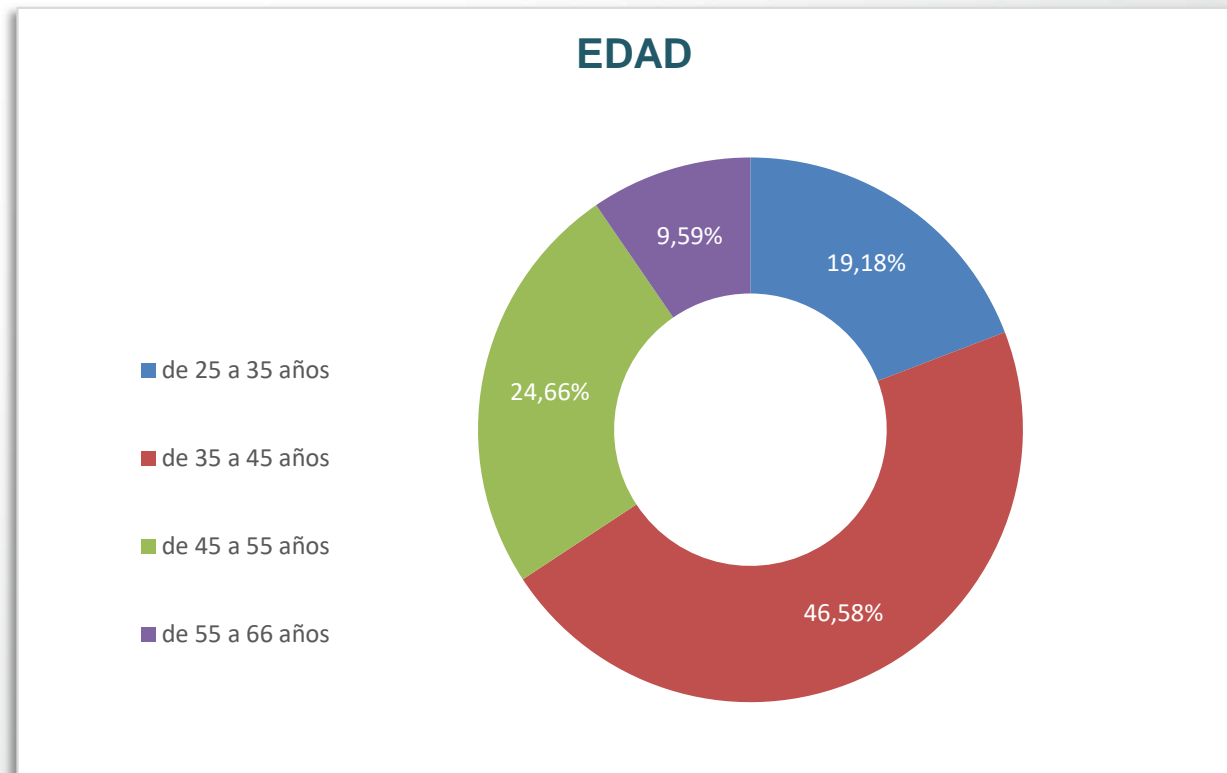
GÉNERO

99%	Director/a de Hotel	76% masculino
96%	Jefe de Recepción	60% masculino
95%	Gobernante/a	94% femenino
94%	Chef	93% masculino
78%	Jefe de Mantenimiento	91% masculino
74%	2º Chef	83% masculino
71%	Maître	82% masculino
54%	2º Maître	78% masculino
53%	Subidirector/a de Hotel	64 % masculino
48%	Jefe de Bar	92 % masculino
47%	Jefe de Compras	80% masculino

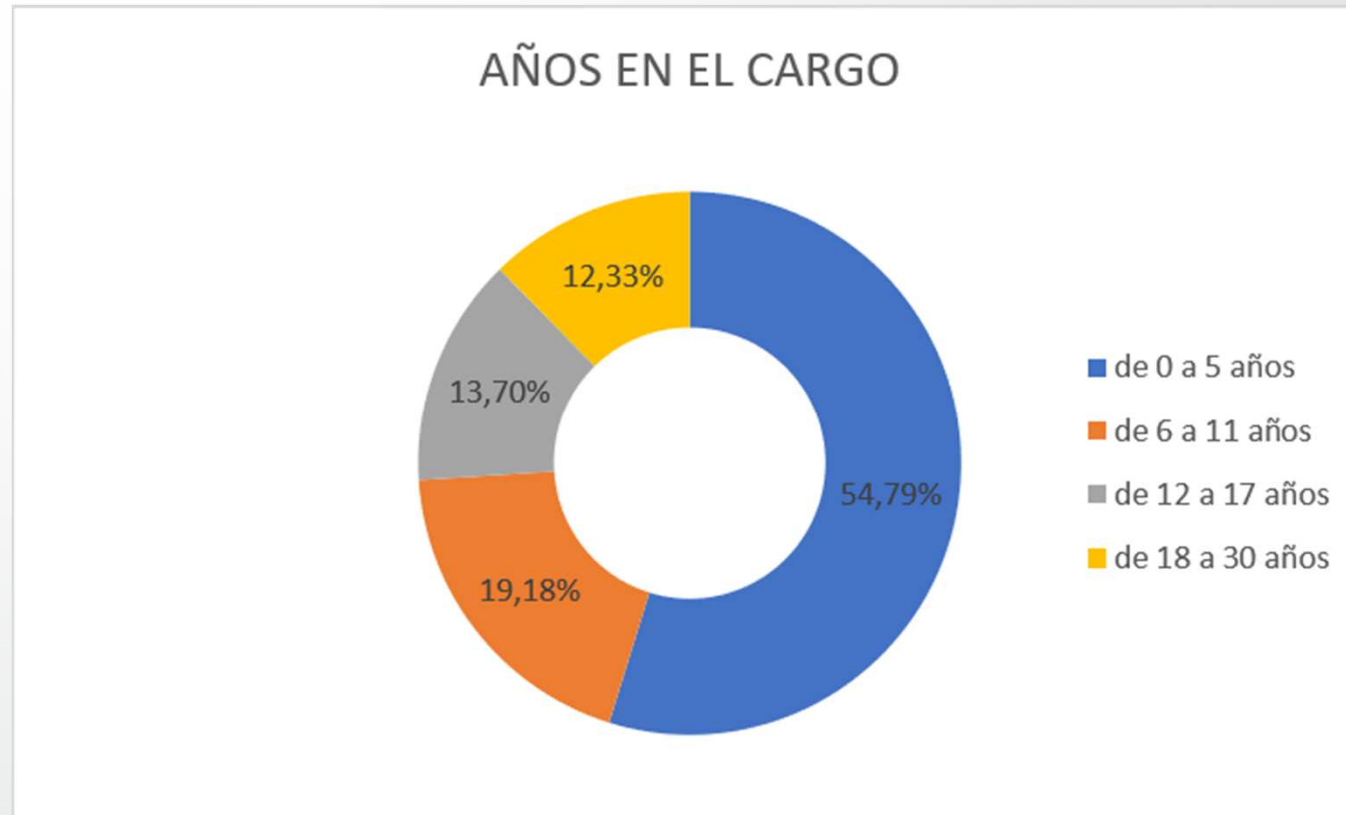
PUESTOS DE DIRECTIVOS Y MANDOS DEL SECTOR

FRECUENCIA		GÉNERO
38%	<u>Director/a de F&B</u>	87% masculino
31%	<u>Jefe de Ventas</u>	58% femenino
30%	<u>Jefe de Reservas</u>	77% femenino
27%	<u>2º Jefe de Bar</u>	70% masculino
26%	<u>Responsable de Animación</u>	67% masculino
23%	<u>Revenue Manager</u>	58% femenino
19%	<u>Responsable de Spa</u>	93 % femenino
13%	<u>Responsable de Desayunos</u>	50%
12%	<u>Director/a de Alojamiento</u>	76 % femenino
9%	<u>Stewarding Manager</u>	57 % femenino

EDAD DEL PUESTO DE DIRECTOR/A DE HOTEL



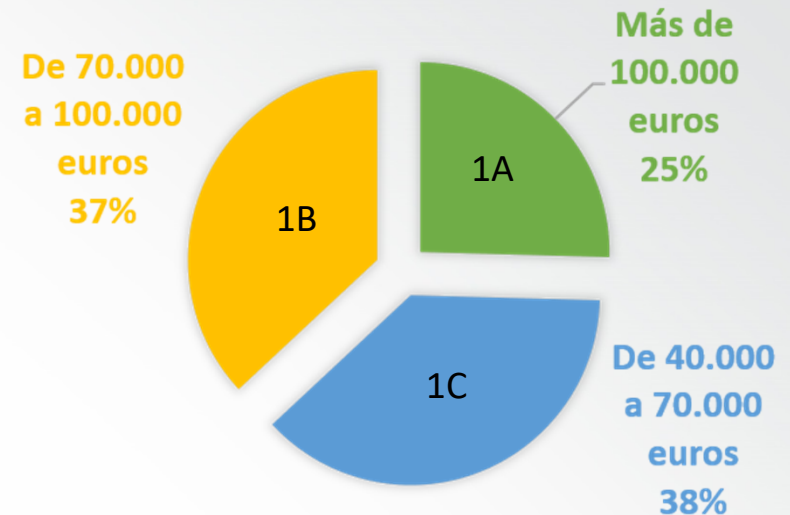
AÑOS EN EL CARGO DEL DIRECTOR/A DE HOTEL



PUESTO DIRECTOR/A DE HOTEL

El **Director/a de Hotel** es el puesto más sensible a cambiar su remuneración, y ello se debe al hotel u hoteles que dirige y a sus resultados.

Esto es así incluso dentro de una misma cadena hotelera. En concreto, referente a la Remuneración Total (Fija + Variable), en la muestra hemos encontrado remuneraciones desde 39.600 hasta más de 165.000 euros.



SEGMENTACIONES DEL DIRECTOR/A DE HOTEL

“A mayor y mejor Hotel, mayor y mejor es la remuneración de su Director/a”

Hemos analizado la influencia de 4 factores:

1. La **Tipología**: urbano o vacacional
2. La **Facturación**: de 1 a 30 millones de euros
3. El **Tamaño**: medido por el nº de habitaciones y el nº de empleados
4. La **Categoría**: de acuerdo al nº de estrellas



ANÁLISIS DE PUESTOS ESPECÍFICOS

- **Subdirector/a de Hotel:** es un puesto que, de acuerdo a la muestra, existe en los hoteles de a partir de más de 100 habitaciones. Su remuneración es superior en los hoteles urbanos que en los vacacionales.
- **Director/a de Alojamiento:** es una posición que seguiremos analizando dada su oscilación salarial, que depende no sólo del tipo de hotel sino también de si asume más o menos responsabilidades en la ausencia del Subdirector. Un 76% lo desempeñan mujeres.
- **Gobernante/a:** aumenta ligeramente su remuneración a mayor facturación, categoría y tamaño del hotel. En un 94% está ejercido por mujeres.
- **Jefe de Recepción:** su remuneración oscila entre 27.000 y 38.000 euros dependiendo, sobre todo, del tamaño del hotel.
- **Revenue Manager:** esta posición se encuentra en hoteles de a partir de 100 habitaciones y de 4 estrellas. Y su remuneración es mayor en los hoteles urbanos que en los vacacionales.
- **Responsable de Animación Turística:** lo encontramos en hoteles de más de 250 habitaciones.

ANÁLISIS DE PUESTOS ESPECÍFICOS

- **Director/a de F&B:** existe una variación notable en su remuneración dependiendo de si es corporativo o de un solo hotel.
- **Chef:** su remuneración oscila, aproximadamente, en un 50% dependiendo de la categoría, tamaño y facturación del Hotel.
- **Jefe de Bar:** existe normalmente en hoteles de más de 100 habitaciones. Su remuneración aumenta en los hoteles urbanos de mayor categoría.
- **Jefe de Contratación y Reservas:** encontramos esta posición en hoteles de a partir de 4 estrellas y de más de 100 habitaciones. No presenta diferencias en su retribución de acuerdo a las variables analizadas.
- **Maître:** su remuneración aumenta sobre todo con la categoría del hotel.



DIRECTOR/A DE HOTEL VS DIRECTOR/A DE FÁBRICA

Director/a de Hotel

DISTRIBUCIÓN POR CENTIL Y PROMEDIO

	Remuneración Fija (en Euros)	Remuneración Total (en Euros)
Centil 5	36.275	40.315
Centil 25	43.836	49.831
Mediana	58.082	65.972
Centil 75	70.000	84.189
Centil 95	100.000	114.586
Media	61.494	70.885

Director/a de Fábrica

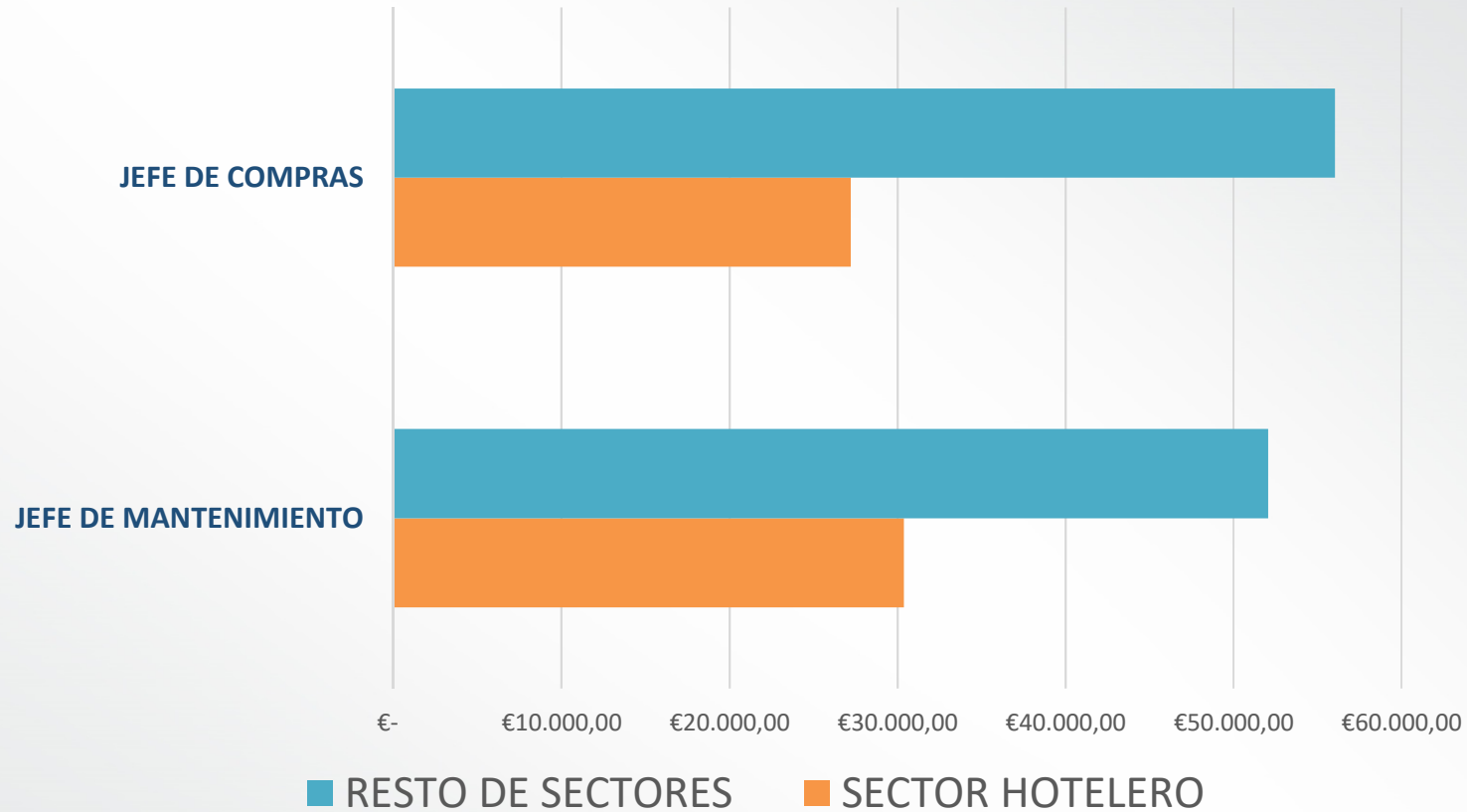
TABLA DE REMUNERACIONES

Casos: 263

	Remuneración Fija	Remuneración Total
Centil5	44.394	46.148
Centil25	57.983	64.593
Centil50	74.674	83.900
Centil75	91.376	101.321
Centil95	127.522	129.445
Media	80.251	88.833

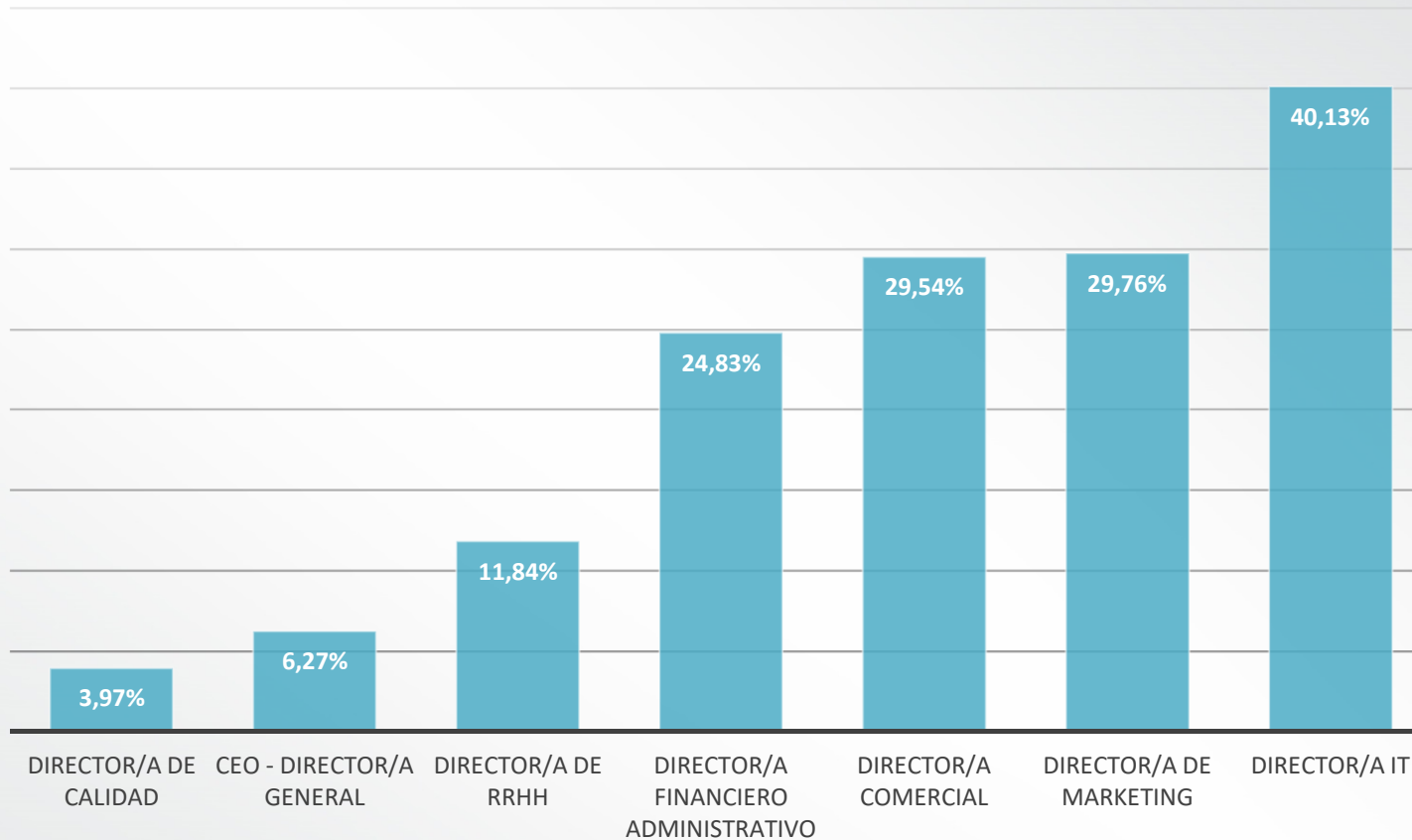
MEJOR REMUNERADOS EN OTROS SECTORES

Mediana de la Remuneración Total



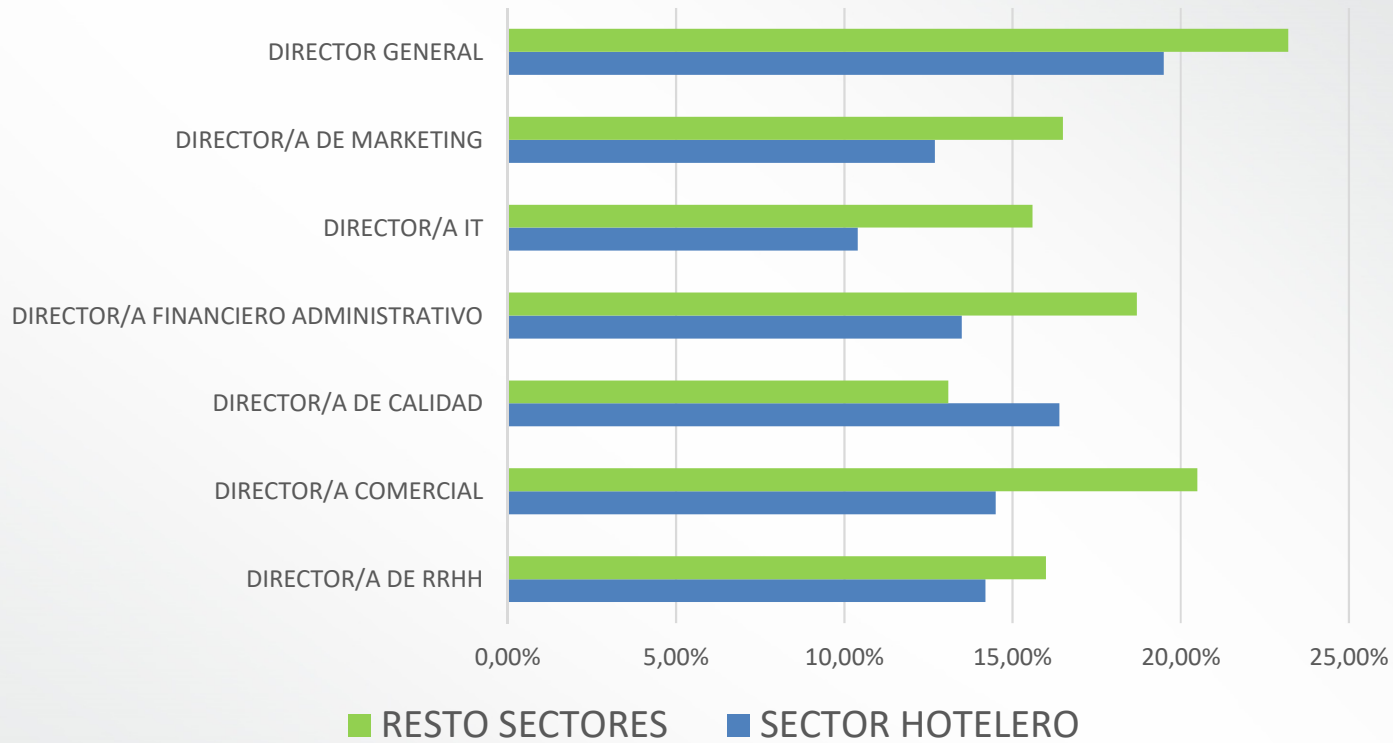
COMPARATIVA DE DIRECTIVOS COMUNES

% INFERIOR REMUNERACIÓN TOTAL QUE LA MEDIANA EN RESTO DE SECTORES



REMUNERACIÓN VARIABLE DE DIRECTIVOS

PORCENTAJE DE VARIABLE



REMUNERACIÓN VARIABLE EN EL SECTOR HOTELERO

En el análisis de todos los datos que hemos efectuado, observamos que en el sector hotelero:

- La remuneración variable **tiene menos peso que en otros sectores**, como hemos podido ver en el gráfico anterior.
- Salvo en las mayores cadenas hoteleras y alguna excepción de cadenas medianas de carácter urbano y con Directores de RRHH bien formados en compensación, en el resto de los casos, nos hemos encontrado con una **gestión de variable muy precaria**.
- Incluso en algunos casos **no existe diferencia entre el variable real percibido y el variable teórico**, ya que se entiende que si los resultados han sido positivos se ha de repartir el variable casi a modo de fijo no consolidado.

FRECUENCIA APLICACIÓN REMUNERACIÓN VARIABLE

a) Frecuencia de Aplicación por Cargos

	Incentivos sobre el cumplimiento de objetivos basados en resultados a nivel de ...				Participación en beneficios	Comisiones o destajos	Apreciación del desempeño	Productividad colectiva	Otras modalidades
	Empresa	División o Área	Equipo de trabajo	Individuo					
Consejero Ejecutivo	18,8 %	9,1 %	8,5 %	9,1 %	8,5 %	6,3 %	8,0 %	6,3 %	4,0 %
Director General	56,3 %	24,4 %	21,0 %	31,3 %	21,0 %	8,5 %	15,9 %	9,7 %	4,0 %
Subdirector General	18,8 %	12,5 %	10,8 %	13,1 %	6,8 %	5,7 %	8,5 %	5,7 %	3,4 %
Director de División	28,4 %	22,7 %	15,3 %	21,0 %	10,8 %	6,3 %	14,8 %	8,0 %	3,4 %
Directivos del área de RRHH	47,2 %	32,4 %	22,2 %	33,0 %	13,1 %	7,4 %	20,5 %	10,8 %	4,5 %
Directivos del área Comercial	44,3 %	27,8 %	22,7 %	29,0 %	12,5 %	8,0 %	16,5 %	9,7 %	4,0 %
Directivos del área de Marketing	26,7 %	16,5 %	13,6 %	19,3 %	8,0 %	5,7 %	11,4 %	5,7 %	3,4 %
Directivos del área de Administración	47,2 %	29,5 %	18,2 %	30,7 %	10,8 %	5,7 %	18,2 %	9,1 %	4,0 %
Directivos del área de Informática	35,2 %	21,6 %	16,5 %	25,6 %	9,7 %	5,7 %	14,2 %	7,4 %	3,4 %
Directivos del área de Operaciones	43,2 %	30,1 %	20,5 %	29,0 %	11,9 %	6,8 %	18,2 %	9,7 %	4,5 %
Directivos del área Técnica	37,5 %	22,7 %	18,2 %	25,6 %	10,2 %	5,7 %	15,3 %	9,1 %	4,0 %

RECOMENDACIONES DE REMUNERACIÓN VARIABLE

Un sistema de retribución variable bien diseñado permite alinear a todas las personas hacia los objetivos deseados.

El desarrollo e implantación de sistemas de remuneración variable persigue dos objetivos principales:

- ✓ Dinamiza el potencial humano disponible, estimulando y orientando el esfuerzo de individuos y grupos hacia la consecución de los objetivos de la organización.
- ✓ Flexibilizar los costes salariales vinculando una parte de éstos con los resultados empresariales.

Un sistema de incentivos debe cumplir, de acuerdo con nuestro enfoque, cuatro requisitos fundamentales:

1. Ser motivador

Orientar y tensionar a las personas involucradas —individuos o equipos— hacia la consecución de resultados congruentes con los objetivos de la empresa y recompensarles adecuadamente, mediante una valoración de lo que cada uno aporta, considerando las circunstancias que influyen en esta aportación. Los sistemas de incentivos funcionan si todas las partes ganan.

RECOMENDACIONES DE REMUNERACIÓN VARIABLE

2. Ser viable en términos de coste

El coste que suponga en los diferentes escenarios probables —supuestos de resultados mediocres, buenos o excelentes— debe generar beneficios que compensen el gasto inducido, al menos considerando el medio y largo plazo. Es decir, el sistema debe “autofinanciarse”. Este es uno de los puntos “críticos” en el diseño de un sistema de incentivos.

3. Adaptarse a las peculiaridades de la empresa

Este punto es crucial para el éxito del modelo. Aunque sean empresas del mismo sector y/o tamaño cada una puede necesitar un modelo adecuado a sus características. Para ser congruente con los objetivos y cultura de la empresa y adecuado a la organización en que va a ser aplicado, el sistema retributivo debe ser objeto de un desarrollo a medida, no cabiendo, por tanto, la aplicación mimética de “recetas” que han tenido éxito en otras empresas. La edad, sexo, cultura de las personas y de la organización, etc. define el mejor modelo para implantar.

4. Estar bien comunicado y hacer seguimiento

El mejor sistema de incentivos difícilmente será un éxito si no existe unas buenas herramientas de comunicación y seguimiento. La implicación de los directivos y los mandos intermedios es básico para que sea un éxito.

CONTINGENTE EN EL SECTOR HOTELERO

- El trabajo en días festivos, o un 6º día, sobre todo en temporada alta de los hoteles vacacionales, es más habitual que en otros sectores.
- También hay por lo general, en la mayoría de los puestos del sector hotelero, remuneraciones de horas extras y pluses de nocturnidad.



COMPENSACIÓN EXTRASALARIAL EN EL SECTOR HOTELERO

- En el sector hotelero se da por supuesta la Manutención. En cambio en otros sectores ésta se ofrece sólo como opción bonificable mediante servicios como el de ticket restaurant o dentro de las dietas por desplazamiento.
- Sólo algunas de las grandes cadenas hoteleras ofrecen a sus directivos, además de la manutención, coche de empresa y seguro médico.
- La manutención se complementa con alojamiento en algunos casos de hoteles vacacionales alejados de centros urbanos. Esto supone mucho ahorro y puede ser decisivo para atraer a directivos.
- Los hoteles con spa y/o gimnasio también ofrecen a sus directivos poder disfrutar de dichos espacios.

COMPARATIVA DE EXTRASALARIAL CON OTROS SECTORES

- Salvo en la manutención, se ofrecen menos beneficios extrasalariales que en otros sectores como por ejemplo, el farmacéutico o gran consumo.
- Se pagan contingentes por horas extras pero hay menos ventajas de conciliación laboral. Este es el caso de empresas que, a modo de ejemplo, permiten trabajar desde casa, aspecto cada vez más valorado por las nuevas generaciones.
- Se añade la dificultad de coincidir las vacaciones estivales con los hijos en edad escolar. Para paliarlo, hemos encontrado, alguna cadena hotelera de Madrid que cierra el hotel en agosto aún sabiendo que sería rentable no hacerlo.



COMPENSACIÓN EXTRASALARIAL

a) Frecuencia de Aplicación por Cargos

	Planes de Pensiones o de Jubilación	Seguros de vida o accidentes	Gastos médico - sanitarios	Automóvil empresa para uso privado	Préstamos a nulo o bajo interés	Vivienda, cesión o abono del alquiler	Gastos de alimentación	Acceso a acciones de la empresa	Otras modalidades
Consejero Ejecutivo	6,9 %	12,7 %	11,0 %	12,7 %	5,2 %	5,2 %	4,6 %	6,4 %	4,6 %
Director General	18,5 %	30,6 %	17,9 %	34,1 %	8,7 %	17,9 %	5,2 %	9,2 %	5,8 %
Subdirector General	6,9 %	11,6 %	6,4 %	7,5 %	4,6 %	6,9 %	4,0 %	4,0 %	4,0 %
Director de División	6,4 %	15,0 %	7,5 %	12,1 %	5,2 %	6,9 %	2,9 %	5,2 %	3,5 %
Directivos del área de RRHH	11,6 %	26,6 %	13,9 %	19,1 %	6,9 %	13,3 %	3,5 %	5,2 %	4,6 %
Directivos del área Comercial	12,1 %	25,4 %	12,1 %	28,9 %	9,8 %	15,0 %	3,5 %	5,2 %	4,6 %
Directivos del área de Marketing	6,4 %	19,7 %	9,8 %	11,6 %	6,9 %	8,7 %	2,9 %	4,6 %	4,6 %
Directivos del área de Administración	10,4 %	27,2 %	14,5 %	20,2 %	9,2 %	14,5 %	3,5 %	5,8 %	4,6 %
Directivos del área de Informática	6,9 %	21,4 %	11,6 %	9,8 %	6,4 %	7,5 %	2,9 %	4,0 %	4,6 %
Directivos del área de Operaciones	10,4 %	26,6 %	13,9 %	19,1 %	7,5 %	12,1 %	2,9 %	4,6 %	4,0 %
Directivos del área Técnica	9,8 %	25,4 %	13,3 %	16,2 %	7,5 %	12,1 %	3,5 %	4,6 %	4,0 %

COLABORACIONES PARA LA 2ª EDICIÓN DEL INFORME

Hemos firmado convenios de colaboración con:



También hemos establecido un primer contacto con otras asociaciones hoteleras de Andalucía como son:

- La Asociación de Hoteles de Sevilla Provincia
- La Federación Provincial de Empresarios de Hostelería de Cádiz,
- La AEHCOR (Asociación de Empresarios de Hospedaje de Córdoba).

2ª EDICIÓN DEL INFORME DE REMUNERACIONES

PROPUESTAS DE NUEVOS PUESTOS A AÑADIR

Sommelier-Alta gastronomía

Entregar, abrir y servir las botellas de vino y champaña. Responder las dudas e inquietudes de los huéspedes respecto al origen, la cosecha y el estilo de los diversos vinos. Actualizar y mantener la lista de vinos y el sistema MICROS. Sugerir los vinos para acompañar que mejor complementen el menú. Asistir a degustaciones de vino y cultivar relaciones con los proveedores. Soltotar nuevos vinos y productos. Crear y actualizar las listas de vinos. Idear e implementar promociones de vinos y programas de incentivo. Verificar y reponer el inventario de la bodega, los equipos y la cristalería. Capacitar y educar a los camareros y al personal de la barra. Llevar a cabo la verificación de la cosecha y del número BIN. Llevar a cabo las degustaciones de vino del personal. Asegurar los licores, las cervezas, los vinos, los refrigeradores, los armarios y las áreas de depósito.

POSIBLES PUESTOS A ELIMINAR

- Asistente de Dirección General
- Stewarding Manager

Recepcionista Noche - Night Auditor

Realiza las tareas de auditoria nocturna de los diferentes puntos de venta del hotel, así como el check-in y check-out, facturación y en general de asegurarse la satisfacción del cliente. - Experiencia de mínima de 2 años en puesto similar. Diplomatura en Turismo/Hostelería o similar. Nivel de Inglés alto. Un Segundo idioma será valorado. Indispensable conocimiento y experiencia previa en SIHOT y Reservas. Competencias: Apertura a la innovación, orientación al servicio, Proactividad para la excelencia y comunicación e influencia.

2ª EDICIÓN DEL INFORME DE REMUNERACIONES

Añadiremos el filtro de **segmentación geográfica** conforme aumente la muestra:

Priorizaremos:

1. **Baleares**
2. **Barcelona**
3. **Madrid**

Presentación en FITUR 2019





FEHM
FEDERACIÓN EMPRESARIAL
HOTELERA DE MALLORCA

COLABORADORES Y AGRADECIMIENTOS DE LA 1ª EDICIÓN

ASOCIACIONES HOTELERAS

- AEHM** – Asociación Empresarial Hotelera de Madrid
- FEHM** – Federación Empresarial Hotelera de Mallorca
- GHB** – Gremi d'Hotels de Barcelona
- AEDH** – Asociación Española de Directores de Hotel



RELACIÓN DE EMPRESAS DE LA BASE DE DATOS. SECTOR HOTELERO.

Incluimos una relación de las cadenas hoteleras y hoteles que nos han permitido divulgar que forman parte del Banco de Datos Salariales CEINSA. De acuerdo con el concepto de "Base de Datos Dinámica Acumulativa", actualizamos su contenido regularmente. La relación adjunta corresponde al momento en que se efectuó su impresión: febrero 2018



- ALEGRÍA HOTELS
- ARTIEM HOTELS
- AVINTIA
- AYRE HOTELES
- BETH HOTELS
- DERBY HOTELS
- GARDENS HOTELS
- GPRO SPAIN
- GRUPO PIÑERO
- HOTEL CARLEMANY
- HOTEL INDIGO

- IBEROSTAR
- MEDPLAYA
- MELIA HOTELS
- NH HOTELS
- OHTELS
- RAFAEL HOTELES
- ROOM MATE
- SELENTA GROUP
- SERRANO HOTELS
- SERVATUR
- VINCCI HOTELES



CEINSA

COMPENSACIÓN
& TALENTO

¡Gracias!



CEINSA
COMPENSACIÓN
& TALENTO

BARCELONA Tuset 20-24, 8º 7ª · 08006 BARCELONA · TEL. (+34) 932 177 654

BILBAO GRAN VÍA 19.21 · 2ª PLANTA · 48001 BILBAO · TEL. (+34) 944 790 184

MADRID TORRE EUROPA · PLANTA 15 · Pº DE LA CASTELLANA, 95 · 28046 MADRID · TEL. (+34) 914 185 028

VALENCIA CARRER DE LA CULTURA, 2 · 46002 VALENCIA · TEL. (+34) 963 94 13 18

consultas@ceinsa.com · www.ceinsa.com