



La paradoja de la hostelería: **1 de cada 10 profesionales en activo trabaja en el sector, pero encontrar empleados es un desafío.**

El empleo en la hostelería sigue creciendo, con un aumento del 8,4%. Sin embargo, los hosteleros están preocupados: **la alta rotación de personal alcanza el 63,8%, la más alta entre todos los sectores en España, y aseguran que cada vez es más difícil encontrar candidatos.**

Este estudio elaborado por Pascual Profesional en colaboración con Job Today ofrece una visión actual de las problemáticas del empleo en la hostelería. *“No encuentro trabajadores, y mucho menos cualificados”, afirman muchos hosteleros.*



¿Por qué hay escasez de trabajadores en el sector?

5

Estacionalidad

7

Nuevos requisitos por parte de los empleados

9

Falta de formación y nuevas tendencias

13

La problemática de la alta rotación

17

Hostelería VS Comercio, la hostelería despunta en contrataciones pese a su menor impacto en el PIB.

21

Más allá de un tema de salario

27

Los retos que enfrentan el pequeño y el gran hostelero

33

Claves para una entrevista de éxito

41

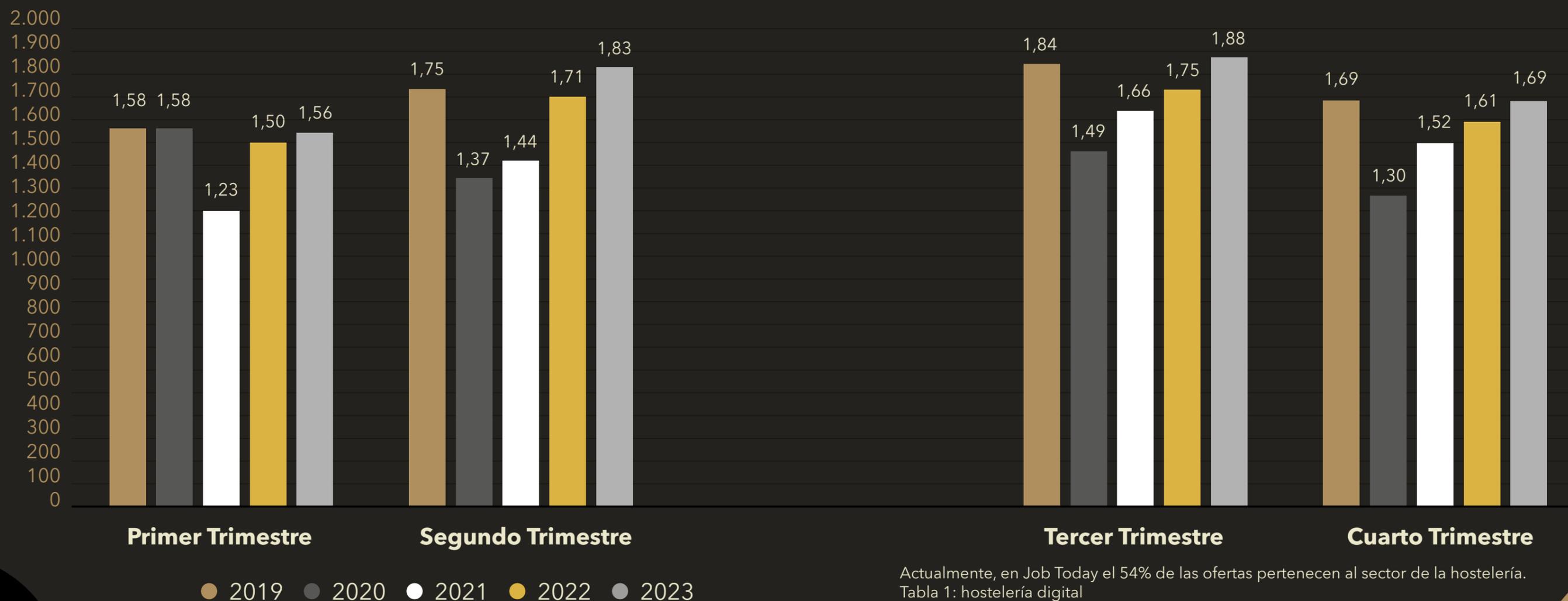
De la mano de **Job Today** la plataforma móvil de empleo con el crecimiento más rápido, hemos logrado extraer los **datos más relevantes** que atañen al sector de la hostelería para obtener una visión global y dar respuesta a la problemática de los hosteleros.

Sus co-fundadores Eugene Mizin y Polina Montano se pusieron en marcha en 2015 con una única misión: **revolucionar la forma de encontrar trabajo**.

Desde entonces, más de 8 millones de usuarios han realizado más de 250 millones de solicitudes de empleo en **JOB TODAY** y hoy son la **app de empleo N° 1 en España**.

- 1 de cada 10** ocupados trabajan en hostelería.
- La **hostelería** abarca aproximadamente el **8%** de las oportunidades de empleo en España.
- Grupo** de trabajadores que más está creciendo: **16-24 años** el 13,6% de la fuerza laboral en este sector.
- En 2024, el **50%** de los contratos en hostelería fueron firmados por **menores de 35**.
- Entre 2023 y 2024, el número de **empleados** en el sector **creció un 8,4%**.
- Solo el **34%** tienen estudios **profesionales** o universitarios y el **66%** no cuenta con este nivel de estudios ^[1 y 2].

Trabajadores en HOSTELERÍA:



¿Por qué hay escasez de trabajadores en el sector?

1. | Los antiguos trabajadores aprovecharon el tiempo de la pandemia para formarse y encontraron otros trabajos.
2. | Muchos de los trabajadores de la hostelería eran inmigrantes y volvieron a sus países.

Gran parte de los puestos en hostelería y comercio en España son ocupados por **trabajadores** inmigrantes. Sin embargo, la pandemia supuso un duro golpe para este sector: muchos perdieron sus empleos y algunos decidieron regresar a sus países de origen. Según el *INE*, alrededor de 164.000 personas abandonaron España entre 2019 y 2020.^[3]



Estacionalidad

La alta fluctuación en el sector es también generadora de profunda incertidumbre por parte de los empleados, animados a buscar trabajos más **estables fuera del sector** hostelero.

En 2023, sin las amenazas de la pandemia, el crecimiento durante los periodos estacionales fue más pronunciado en comparación con 2024. Esta diferencia se debe en parte a una estancación en el mercado económico.

Aunque las tasas de paro muestran una tendencia gradual a la mejora, la economía sigue teniendo un **impacto significativo en la hostelería**, que depende en gran medida de los clientes cotidianos.

Los meses de pico suelen ser **febrero y marzo**, seguidos de **mayo y junio**. Últimamente también se está empezando a ver una subida en noviembre y diciembre por las campañas de **Black Friday y Navidad**.

Trabajadores en HOSTELERÍA

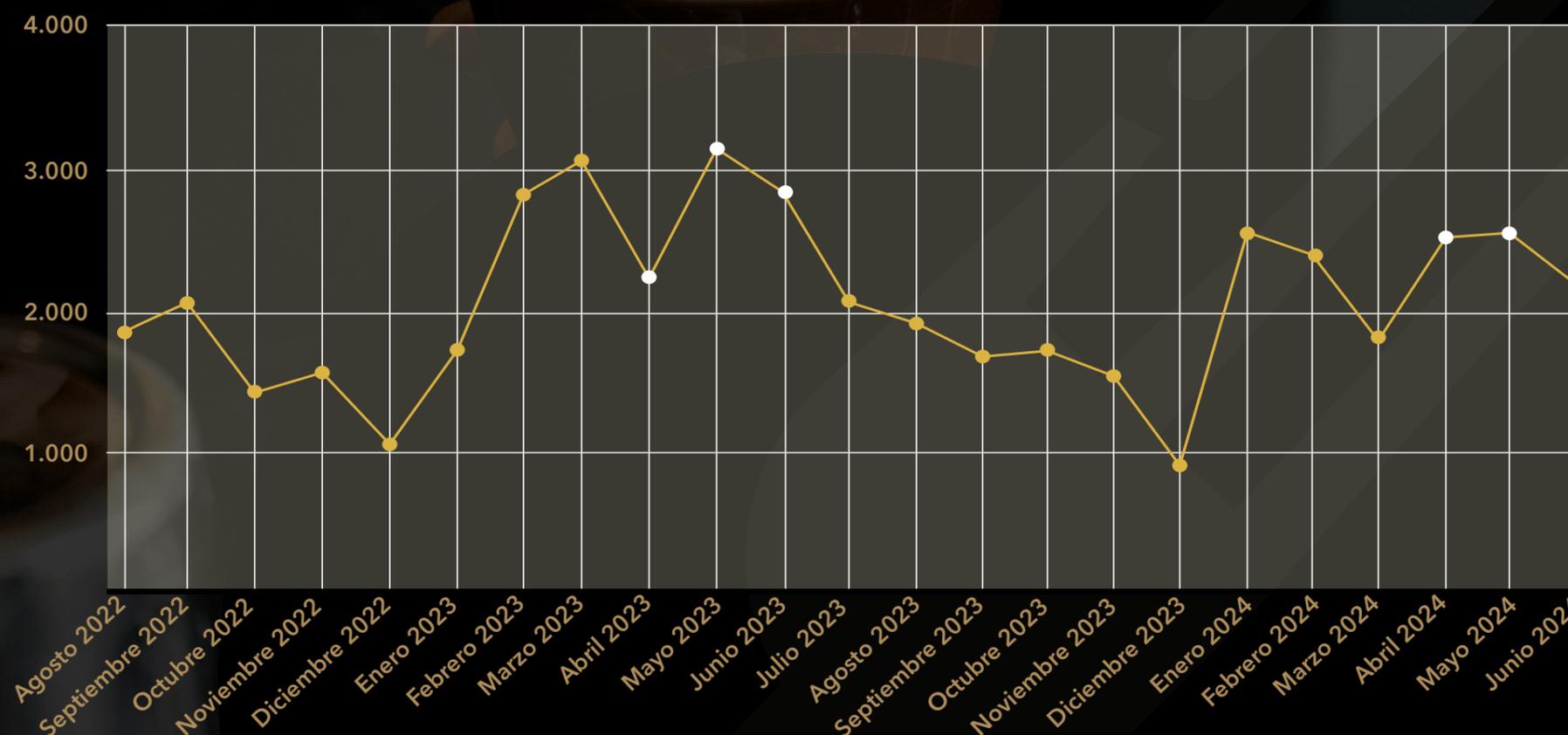


Tabla 2: Job Today

Nuevos requisitos por parte de los empleados

Una de las pautas más destacadas que Job Today ha identificado en las últimas solicitudes de trabajo es un creciente y cada vez mayor interés en las solicitudes para trabajos de media jornada, que reciben un 37% más de postulaciones en comparación con las ofertas de jornada completa.

En las entrevistas realizadas a diferentes trabajadores de hostelería, cada vez más se buscan horarios intensivos, sin jornadas partidas y la **conciliación** es una palabra que aparece en la mayoría de los discursos de los encuestados.

Se ha observado también que las ofertas con sueldos superiores a 1.800 euros mensuales reciben un 40% menos de postulaciones que aquellas con salarios entre 1.200 y 1.300 euros. Esto se debe principalmente a que las ofertas con salarios más altos suelen requerir más experiencia y habilidades específicas, como es el caso de puestos gerenciales, chefs o cocineros más experimentados.

37%

Las ofertas a media jornada reciben más solicitudes

En 2024, el empleo a tiempo completo aumentó en el segundo trimestre un 1,9% respecto al mismo periodo del año anterior, pasando a representar el 76% del total de trabajadores.

“El empleo a tiempo parcial crece a mayor ritmo”

El tiempo parcial supone un mayor aumento, de un 5,1%, representando el 24% del total del empleo hostelero. Comparando con los datos de 2019 el tiempo completo sube con mayor intensidad, un 11,2%, frente al 2,8% que supone el alza del tiempo parcial.

Sin duda, un desafío para el sector hostelero es ofrecer condiciones de trabajo que faciliten la retención de talento. El plan de negocio deberá contemplar los costes de alquiler, la compra de productos de calidad, almacenamiento y personal y poner en una balanza todo dando un poco más de protagonismo al capital humano que al físico. Para negocios pequeños, es un enorme reto ofrecer compensaciones atractivas.

En Job Today, se ha hecho un estudio para analizar los sueldos de distintos sectores con ofertas disponibles en la aplicación. Los sueldos promedios en hostelería van de alrededor de 16.800 euros anuales para un asistente de café a 25.300 euros anuales para un camarero con experiencia, lo que sigue estando por debajo de la media del país, que ronda los 26.948 euros.

1.648€

Un camarero con experiencia gana 1.648€, menos que la media del país

No hay datos oficiales que confirmen si los inmigrantes que se fueron han regresado a España. Sin embargo, podemos destacar que el 60% ^[4] del crecimiento de la población ocupada en 2023 proviene de la mano de obra inmigrante. Además, los asalariados inmigrantes en España han aumentado un 8,1% entre 2023 y 2024 ^[5], alcanzando los 2,7 millones de trabajadores, lo que representa un 13,1% de los cotizantes a la Seguridad Social.

En el último año, diez sectores económicos han experimentado un crecimiento en la contratación de trabajadores extranjeros superior al 10% ^[6]. Los sectores con mayor crecimiento han sido:

HOSTELERÍA

Creció un

13,7%

siendo el sector con mayor aumento.

CONSTRUCCIÓN

Aumentó un

11,8%

ACTIVIDADES SANITARIAS

Creció un

11,5%

ACTIVIDADES CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS Y ACTIVIDADES FINANCIERAS

Ambos sectores crecieron un

10,8%

Falta de formación y nuevas tendencias

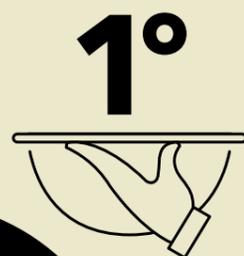
En los últimos años, la **generación Z** (1997-2012) ha accedido al mercado laboral traduciéndose en un incremento del >>>

Son jóvenes **muy activos** en la búsqueda de empleo dentro de plataformas como **Job Today**: en su primera semana de uso, **aplican a más de ocho ofertas laborales.**

Esta generación se caracteriza por su búsqueda de **inmediatez**, aunque carece de experiencia.

El **90%** de los usuarios Gen Z de Job Today aplica a

puestos que requieren **incorporación inmediata y no exigen experiencia previa.**



1º

Además, la posición que atrae la mayor cantidad de postulaciones de miembros de la generación Z es la de **camarero** mientras que los asistentes de cocina ocupan el tercer lugar en términos de interés.

No podemos afirmar con certeza que los antiguos empleados de hostelería se hayan reubicado en otros sectores. Lo que sí sabemos es que el **número de puestos disponibles en hostelería ha aumentado**, al igual que el número de trabajadores empleados en este sector. Sin embargo, la oferta y la demanda no siempre coinciden.

La dificultad no radica solo en encontrar personas disponibles, sino en encontrar candidatos que **se ajusten a los requisitos específicos de las ofertas**, como años de experiencia, proximidad al lugar de trabajo, o disponibilidad horaria.

Esta disparidad contribuye a la sensación de falta de personal en la hostelería.

En **2024**, los puestos de hostelería han visto algo de cambio con respecto a años anteriores:

1

Los puestos de **BARISTA** reciben una mediana de **142 candidatos** (el tercero en el ranking de trabajos con mayor número de candidatos).

2

Los de **CAMARERO** vienen en séptimo lugar con **79 candidatos por puesto**, seguidos de los trabajos en el sector de comida rápida, en 11º lugar, recibiendo alrededor de 56 aplicantes.

3

Los puestos que reciben menos candidatos son los de **CHEF Y COCINERO**, con una mediana de 28 aplicaciones. Son puestos que suelen **requerir un nivel de experiencia específico** en el puesto y exigen más responsabilidades en comparación con otros trabajos.

De los candidatos que se presentan para puestos en el sector:

42,8%

Tienen **2 o más años** de experiencia.

16,7%

Tienen **1 y 2 años** de experiencia.^[7]

La problemática de la alta rotación

La hostelería ha venido siendo, en los últimos años, concebida como un **trabajo transitorio** mientras el trabajador se desarrolla profesionalmente en otros campos, especialmente algo que pasa con los jóvenes.

La “pescadilla que se muerde la cola” va generando una espiral en bucle ya que el hostelero contrata personal poco cualificado cuyos salarios son bajos pero estos dejan sus puestos en un periodo corto de tiempo.

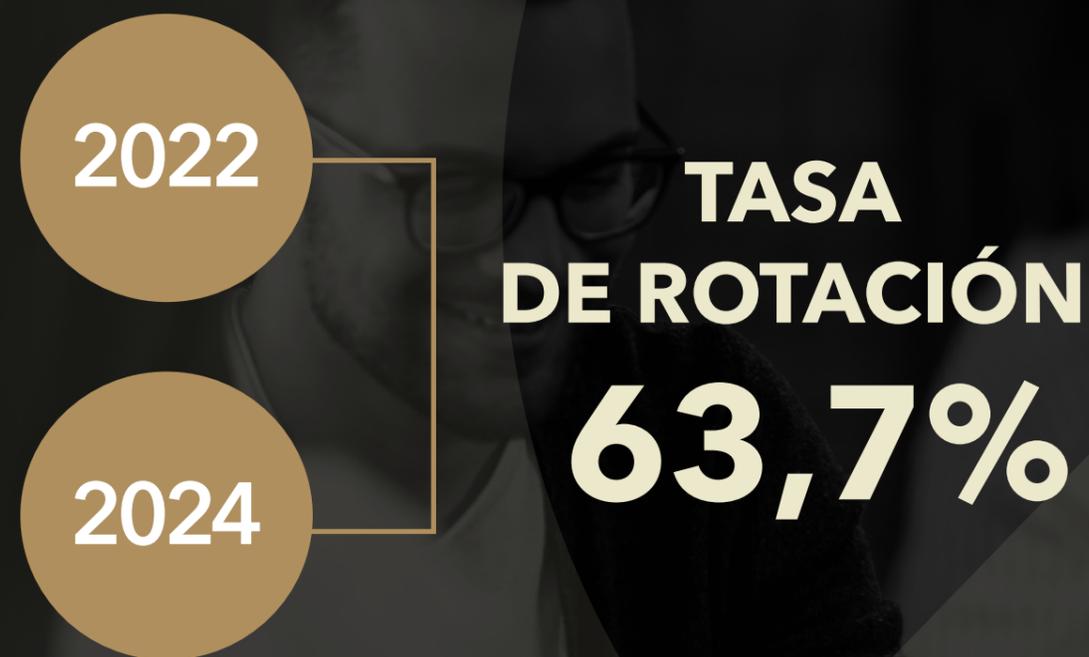
En los últimos años, con la inclusión de la Generación Z en el mercado laboral, se ha observado una **mayor necesidad de horarios cómodos** a pesar de la falta de experiencia.

Por otra parte, la demanda es tan alta que no hay suficiente personal cualificado para cubrir todos los puestos en los que son necesarios.

Según un estudio de **CaixaBank Research** ^[8], el sector facturó cerca de 100.000 millones de euros en 2023, una cifra récord, que supone un crecimiento del 9,2% respecto a 2022 y supera en un 6% las ventas de 2019. Además, la restauración marcó también máximos en el número de afiliados, tras emplear a 1,4 millones de empleados en 2023, un 4,5% más que en 2022.



A pesar de la escasez de personal, el sector ha experimentado un **alto movimiento laboral constante**. Entre **2022 y 2024**, la tasa de rotación se mantuvo en un **63,7%**^[9]. Además, este sector no solo presenta la tasa de **rotación más alta en España**, sino también en otros países como en Estados Unidos, en el que esta tasa es aún mayor, alcanzando el **79%**^[10]



¿Y en qué se traduce esta alta rotación?

En un mayor gasto por parte de los dueños de los establecimientos que deben dedicar tiempo y recursos en la formación de los nuevos contratados. Además de trámites y gestoría. Una fórmula para poder ahorrar en este aspecto sería guardar la oferta y los perfiles candidatos que se postularon para no tener que empezar el proceso de nuevo desde cero.

Hostelería vs Comercio, la hostelería despunta en contrataciones pese a su menor impacto en el PIB

Haciendo una comparativa con un sector paralelo pero dentro del mundo de los servicios, que puede llevar una problemática similar, podemos ver que:

2024

54% | De las ofertas de empleo pertenecen al **sector de la hostelería**.

21% | Corresponden a ofertas relacionadas con el **comercio**.

Hay que tener en cuenta que el comercio significa un **4,9%** del PIB mientras que la hostelería un **4,3%**.

2023

49% | De las ofertas de empleo pertenecen al **sector de la hostelería**.

27% | Corresponden a ofertas relacionadas con el **comercio**^[11].

En los últimos dos años, en los dos sectores un promedio del

83%

de los candidatos en Job Today cuenta con al menos **dos años de experiencia en estos sectores**.

En cuanto a la tasa de mujeres



62,9%

De los trabajadores en **comercio al por menor** son mujeres.

Mientras que en la **hostelería** el **46,65%**

de los trabajadores son mujeres.

y la mayoría de los empleados son menores de **30 años**



Otras consideraciones que se han observado es que, a pesar del crecimiento de las ventas en comercio a partir de octubre de 2023, el **sector de la hostelería superó al comercio en términos de incremento de afiliados en 2024.**

En abril de este año, **Hostelería** fue el sector que más creció en el Régimen General con:



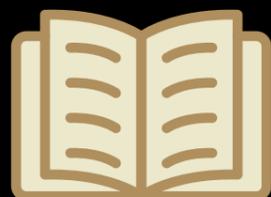
81.151
Afiliados más (6,1%)

Seguido por **Comercio** con:



13.643
Afiliados más

Y **Educación** con:

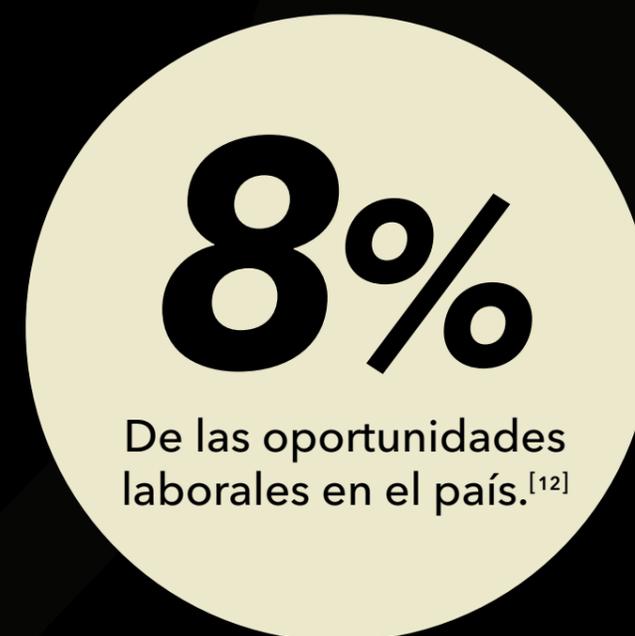


11.744
Afiliados más

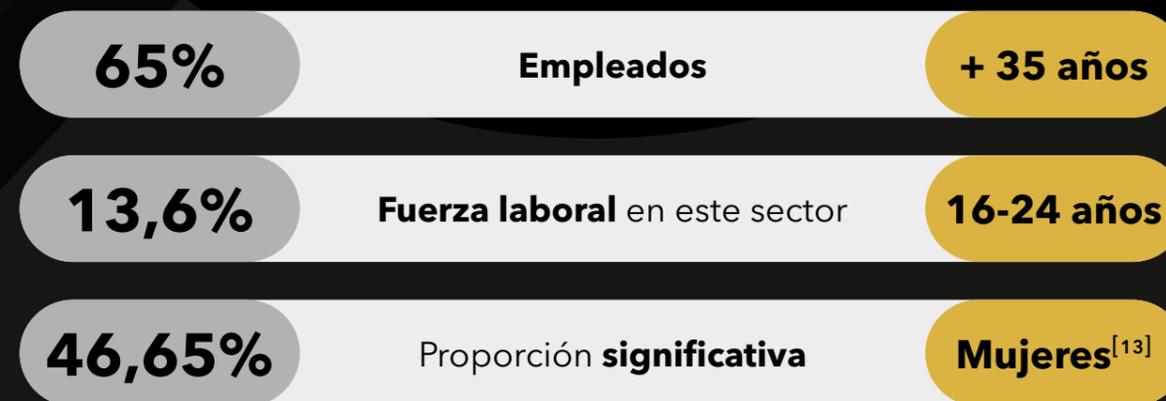
En hostelería, el **crecimiento** del empleo ha sido significativo:



Reflejando una **fuerte demanda de trabajadores** en un sector que representa el:



Además:



Por otro lado, el **comercio minorista**, ha mostrado un crecimiento más moderado en términos de empleo, aunque sea vital para la economía española, representando:

5,4%
del valor añadido
bruto total^[14]

El sector comercial depende en gran medida del **empleo femenino**, con un:

62,9%
de trabajadoras

Y la mayoría de los empleados son **menores de 30 años**. A pesar de un repunte en las ventas a partir de octubre de 2023, el crecimiento en el número de **afiliados** ha sido más modesto en comparación con la hostelería, con un incremento de:

13.643
nuevos afiliados
en 2024.

Por otro lado, la hostelería ha registrado una **variación interanual positiva** (la segunda mayor de España entre todos los sectores) **en el número de afiliados a la Seguridad Social** en el último año, según datos del SEPE^[15].

En la tabla a continuación, **podemos tener una idea más comparativa por sección de actividad económica**. Pero no podemos decir que el crecimiento negativo de industrias extractivas, por ejemplo, ha causado una reubicación en otras secciones específicas.

Tabla 11. Personas afiliadas y centros de cotización según sección de actividad económica

Sección de actividad	PERSONAS AFILIADAS					CENTROS DE COTIZACIÓN		
	Total	% Total	% var. 23/22	Tasas		Total	% Total	% var. 23/22
				Hombres	Mujeres			
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.049.054	5,06	-2,13	65,66	34,34	116.155	5,87	0,75
B Industrias extractivas	21.528	0,10	1,78	86,94	13,06	1.506	0,08	3,09
C Industria manufacturera	2.133.069	10,29	1,90	72,11	27,89	108.188	5,46	0,93
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	40.003	0,19	4,74	71,78	28,22	2.733	0,14	3,02
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	163.117	0,79	3,49	78,92	21,08	6.006	0,30	1,42
F Construcción	1.367.141	6,59	2,83	88,63	11,37	150.985	7,62	1,55
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.339.799	16,11	1,58	50,71	49,29	329.463	16,64	-1,00
H Transporte y almacenamiento	1.068.776	5,15	4,34	77,88	22,12	75.715	3,82	2,39
I Hostelería	1.668.906	8,05	4,98	46,96	53,04	181.398	9,16	1,86
J Información y comunicaciones	719.544	3,47	5,17	66,02	33,98	30.708	1,55	1,83
K Actividades financieras y de seguros	379.783	1,83	2,22	46,98	53,02	22.812	1,15	1,85
L Actividades inmobiliarias	162.847	0,79	3,72	44,78	55,22	41.355	2,09	2,33
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.233.611	5,95	4,51	49,39	50,61	108.093	5,46	0,87
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.543.344	7,44	3,15	46,57	53,43	72.026	3,64	1,75

[Tabla 3: (2024). Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2024 [Review of Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2024]. Observatorio de Las Ocupaciones; Ministerio de Trabajo y Economía social. file:///Users/clarap.villalon/Downloads/2024_%20IMTE%20_Estatal_Datos%202023-1.pdf]

Otros sectores de trabajos de baja cualificación, como la **limpieza**, también han experimentado crecimiento, aunque de manera más moderada, con un repunte del **2.6% en 2023**, que no alcanza la magnitud del auge en el sector turístico, no solo por sus indicadores de crecimiento pero también por la representatividad entre otros sectores.

Más allá de un tema de salario

Aunque ya se ha visto que la hostelería es un sector en el que los salarios tienden a situarse por debajo de la media de los salarios del país, **para atraer y retener talento de la Generación Z**, las empresas de hostelería deben adaptarse a sus expectativas.

Ofrecer horarios más flexibles, oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo son factores clave. Además, la **digitalización de procesos de selección y formación** puede facilitar la integración de estos jóvenes en el sector.



Cuando se habla de planes de retención de empleados, muchas personas piensan que esto es algo para grandes corporaciones.

Sin embargo, **existen acciones que pueden ser tomadas por empresas de todos los tamaños**, como:

1. **Iniciativas de reconocimiento y apreciación**

Invitar a los empleados a una comida u ofrecer pequeños regalos de **reconocimiento** puede incentivar al equipo a crear conexiones y trabajar más motivado.

2. **Mantener una cultura de trabajo positiva**

El sector de hostelería y hospitalidad puede ser exigente con trabajos nocturnos, largas horas de pie, el calor, etc. Sin embargo, crear una cultura de **escucha activa y comunicación abierta** puede hacer que el personal trabaje más a gusto.

La **salud mental** en el trabajo es una de las prioridades de la generación más joven, por lo que esta puede ser una buena iniciativa para atraer y **retener talento**.

3. **Ofrecer flexibilidad en la organización de horarios**

Para bares, restaurantes y negocios de calle, puede ser difícil ofrecer flexibilidad, ya que los horarios son más rígidos y la presencialidad es imprescindible.

Sin embargo, permitir que los empleados participen en la **organización de los horarios** puede ser una buena manera de flexibilizar.

Los esfuerzos deben centrarse en crear un ambiente de trabajo en el que los empleados se sientan **cómodos y valorados**.

Algunas formas sencillas pero efectivas de lograrlo son:



Otra estrategia es ofrecer una mejor **formación**.

Como mencionamos anteriormente, hay una generación de **jóvenes buscando trabajo activamente pero sin experiencia**. Entendemos que en los pequeños negocios, un plan de formación puede no ser viable por falta de tiempo. Sin embargo, es crucial aceptar que estos trabajadores necesitan orientación y tiempo para aprender.



Además, es importante evitar el **micromanagement**, una tendencia negativa en la que los jefes quieren controlar todo y no permiten que las tareas se realicen de manera diferente a la suya. Esto puede crear un ambiente de trabajo incómodo y desmotivar a los empleados.

Adicionalmente, las estrategias que mencionamos anteriormente también son relevantes. Sin embargo, lo que **realmente marca la diferencia** para comprender mejor las expectativas de tus empleados y diseñar iniciativas de retención más efectivas, es acercarse a ellos y preguntarles:

¿Qué esperan de este trabajo?, ¿buscan crecimiento profesional?, ¿es un trabajo intermitente para ellos?

Los retos que enfrentan el pequeño y gran hostelero

Las empresas de hostelería pueden aprender valiosas lecciones de otros sectores sobre cómo mejorar la retención y satisfacción de empleados.



En primer lugar, la creación de una **cultura corporativa positiva es fundamental**. Sectores como la **TECNOLOGÍA** han demostrado que un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y el bienestar puede ser crucial para mantener a los empleados comprometidos.

Otra lección importante es la **inversión en oportunidades de desarrollo profesional**. Sectores como la **EDUCACIÓN Y LA SALUD** ofrecen formación continua y programas de mentoría que pueden aumentar la lealtad de los empleados. En la hostelería, ofrecer cursos de formación, oportunidades de ascenso y desarrollo de habilidades puede mejorar la satisfacción laboral y retener a los empleados.

Además, aunque el aumento de salarios puede ser un desafío, proporcionar **beneficios adicionales** puede ser igualmente efectivo. Inspirándose en sectores como la banca y la tecnología, los empresarios de hostelería pueden ofrecer incentivos como descuentos en el menú, bonificaciones por buen desempeño o planes de salud accesibles para atraer y retener talento.

El uso de tecnología también puede marcar una gran diferencia. Adoptar **herramientas tecnológicas** que faciliten la gestión de restaurantes y la automatización de tareas repetitivas puede aliviar la carga de trabajo y permitir a los empleados centrarse en ofrecer un mejor servicio al cliente. Implementar aplicaciones para la contratación y la gestión de personal puede acelerar el proceso de selección y cubrir vacantes de manera más eficiente.



La tecnología juega un papel crucial en modernizar los procesos de selección en la hostelería y puede ser una herramienta poderosa para manejar la alta rotación de personal.

En lugar de depender de métodos tradicionales como pancartas en vitrinas, carteles en el exterior, las **plataformas tecnológicas** amplían significativamente el alcance de las ofertas de empleo y también permiten una selección más eficiente y dirigida con nuevas características como vídeos de introducción o la función de visualización del tiempo de desplazamiento al trabajo, que facilita que los empleadores conozcan mejor a los candidatos antes de la entrevista y contraten trabajadores locales, optimizando el proceso de selección.



Para atraer a más jóvenes y mejorar la imagen del sector, es esencial que la hostelería **evolucione y se adapte a las expectativas actuales.**

La imagen del sector puede fortalecerse al destacar que la hostelería ofrece una sólida formación y valiosas experiencias profesionales que sirven de trampolín para futuras carreras.

Es crucial que el sector trabaje en mejorar su reputación al **ofrecer condiciones laborales atractivas y un entorno de trabajo positivo**.

Esto incluye:

- 1 Asegurar un salario justo**

- 2 Beneficios adecuados**

- 3 Oportunidades de desarrollo profesional**

- 4 Ambiente donde se sientan valorados y respetados**

Aunque el sector enfrenta una falta de trabajadores, los datos de Job Today muestran que los jóvenes están cada vez más interesados en las ofertas de empleo.



Además, muchos de estos jóvenes buscan trabajos a **media jornada** con un:



Esto sugiere que ofrecer oportunidades de media jornada puede facilitar la contratación y atraer a esta generación de manera más efectiva.

Claves para una entrevista de éxito



Según **Guillermo Scharfhausen - Director de Transformación y Personas en Pascual** esta es la opción perfecta:

Tener claro dónde quieres trabajar y por qué, visitarlo como cliente. Preparar un currículum y presentarte allí para que te conozcan en persona.

A. Oferta laboral clara

¿Qué tipo de profesional requerimos? ¿qué persona queremos que forme parte de nuestro equipo?

Es necesario adaptar el mensaje, el canal y el código al target que hemos establecido.

B. Valoración Currículum Vitae

Currículum Vitae es el espejo del alma. No sólo el contenido sino también la forma ya que demuestra el cariño de la candidatura y el interés. Después, analizar las experiencias más relevantes relacionadas con el puesto requerido.



C. La Entrevista

¿Por qué quieres trabajar aquí? = Para ver el interés y las expectativas.

¿Qué es lo que te hace diferente de los demás? = Para calibrar su autoestima y humildad, valorar el carácter.

¿Cómo te gustaría que fuera tu jefe? = Para calibrar la autonomía y la adaptabilidad a los perfiles de mando.

¿Cuánto quieres ganar? = Para saber si entra dentro de la horquilla posible y en qué nivel puedes ofertar.

D. Qué ofrecer

Además del salario, se valora el **proyecto profesional** para con la empresa, el **estilo de liderazgo** y las **dinámicas de trabajo**.

E. Consejos

Para el pequeño hostelero "Busca perfiles que se adapten a las expectativas y que, previsiblemente, sean referentes para los que vengan después tanto en actitud como en perfil profesional"

Para el gran hostelero "Para retener talento, busca perfiles que sean flexibles y polivalentes para poderles dar diferentes responsabilidades y que traigan experiencias de fuera. Busca jugadores de equipo leales."

Guillermo Scharfhausen
Director de Transformación y Personas en Pascual

Fuentes

Tabla 1: Redacción HD. (2024, January 26). EPA: La hostelería sumó 100.000 ocupados en 2023 hasta 1,74 millones de trabajadores - Hosteleria Digital. Hosteleria Digital. <https://www.hosteleriadigital.es/2024/01/26/epa-la-hosteleria-sumo-100-mil-ocupados-en-2023-hasta-174-millones-de-trabajadores/>

Tabla 2: J (2024). Estadísticas de solicitud de empleo Job Today (B. Alves, Ed.) [Review of Estadísticas de solicitud de empleo Job Today]. Pascual Profesional.

Tabla 3: (2024). Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2024 [Review of Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2024]. Observatorio de Las Ocupaciones; Ministerio de Trabajo y Economía social. file:///Users/clarap.villalon/Downloads/2024_%20IMTE%20_Estatal_Datos%202023-1.pdf

[1] Arrabal, Y. (2024, July 17). Mercado de trabajo - sector Hostelería 2024 | Randstad Research. Randstad Research. <https://www.randstadresearch.es/mercado-trabajo-sector-hosteleria/>

[2](n.d.). LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA [Review of LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA]. Observatoriofp; CaixaBank Dualiza (2023). <https://www.observatoriofp.com/downloads/sectorial-reports/hosteleria.pdf>

[3] INE. (2023). Estadística de Migraciones del año 2020 [Review of Estadística de Migraciones del año 2020]. Instituto Nacional de Estadística. https://www.ine.es/prensa/cp_e2021_p.pdf

[4] Área de prensa / Notas de prensa publicadas. (n.d.). INE. <https://www.ine.es/dyns/Prensa/EPA4T23.htm>

[5] Los ocupados extranjeros superan los 2,7 millones en enero, un 8,1% más que hace un año. (2024). Ministerio de Inclusión, Seguridad Social Y Migraciones. <https://www.inclusion.gob.es/w/los-ocupados-extranjeros-superan-los-2-7-millones-en-enero-un-8-1-mas-que-hace-un-ano>

[6] de, P. (2024). Informe del Mercado de Trabajo de los Extranjeros | Servicio Público de Empleo Estatal. Servicio Público de Empleo Estatal. <https://www.sepe.es/HomeSepe/es/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html>

[7] (2024). Estadísticas de solicitud de empleo Job Today (B. Alves, Ed.) [Review of Estadísticas de solicitud de empleo Job Today]. Pascual Profesional.

[8] Álvarez Ondina, P. Graziano, A - Un año excepcional para el sector de la restauración en España. (2024, April 8). CaixaBank Research. <https://www.caixabankresearch.com/es/analisis-sectorial/turismo/ano-excepcional-sector-restauracion-espana>

[9] Sala de prensa | Randstad. (2022, November 14). Randstad. https://dghqs88jwgcws.cloudfront.net/wp-content/uploads/2022/11/ndp_randstad_informe_de_rotacion.pdf?x51663

[10] Alves, B. (2024, June 18). +24 Employee Retention Statistics & Tips For Small Businesses. JOB TODAY. https://jobtoday.com/us/blog/employee-retention-statistics/#2_Turnover_rates_by_industry

[11] Arrabal, Y. (2024, July 17). Mercado de trabajo - sector Hostelería 2024 | Randstad Research. Randstad Research. <https://www.randstadresearch.es/mercado-trabajo-sector-hosteleria/>

[12] Redacción. (2024). La hostelería cerrará 2024 con un crecimiento anual medio del 6%. Hostelería Madrid - El Punto de Encuentro de Los Empresarios de Hostelería de La Comunidad de Madrid. <https://www.hosteleriamadrid.com/blog/anuario-hosteleria-espana-2024/>

[13] (n.d.). LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2023 [Review of LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO 2023]. Vicepresidencia Segunda del Gobierno. Retrieved 2023, from https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/situacion-mujeres/Mujeres-y-Mercado-de-Trabajo-2023.pdf

[14] (2024). Perspectivas globales del comercio minorista 2024 [Review of Perspectivas globales del comercio minorista 2024]. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ar/Documents/consumer-business/2024/perspectivas-globales-del-comercio-minorista-2024.pdf>

[15] (2024). Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2024 [Review of Informe del Mercado de Trabajo Estatal 2024]. Observatorio de Las Ocupaciones; Ministerio de Trabajo y Economía social. file:///Users/clarap.villalon/Downloads/2024_%20IMTE%20_Estatal_Datos%202023-1.pdf

PROFESIONAL
Pascual[®]
Dar lo mejor

