

Cómo se asciende de verdad en un hotel

*Los ascensos se deciden meses antes
de anunciarse.*

En cinco líneas

Te cuento un secreto de despacho de dirección: cuando se anuncia un ascenso, la decisión lleva meses tomada. Se tomó viendo quién llegaba puntual sin que nadie mirara, quién trataba igual de bien al compañero que al jefe, quién resolvía sin buscar aplauso, quién actuaba idéntico con el director delante y sin él. Los directores no ascendemos al que más pide: ascendemos al que ya funciona como el puesto de arriba — porque el ascenso no es un premio al pasado, es una apuesta al futuro, y apostamos sobre lo que hemos visto. Esta ficha te enseña a ser visible por las razones correctas, y a contar tu trabajo como cuentan los que crecen.

El guion, paso a paso

- 1. Los cuatro pilares que miramos.** Fiabilidad (lo tuyo sale, siempre, sin perseguirte), actitud con los compañeros (el trato hacia abajo y hacia los lados pesa más que hacia arriba — dice quién eres de verdad), hambre de aprender (el que pregunta, se ofrece y se forma) y comportamiento sin testigos: cómo actúas cuando crees que nadie mira es exactamente quién serás con poder.
- 2. Hazte visible sin hacer ruido.** La autopromoción constante resta; la excelencia constante suma sola — pero necesita dos ayudas legítimas: ofrécete a lo que nadie quiere (el turno difícil, el proyecto nuevo, el marrón formativo) y deja que tus resultados tengan datos (la ficha 46 te enseñó que tu nombre en las reseñas es currículum público).
- 3. Cuenta tus logros con estructura.** En la evaluación, en la entrevista o en el pasillo: situación → acción → resultado. No «trabajo muy bien en recepción», sino «cuando el sistema cayó en agosto (situación), monté el registro en papel y coordiné con pisos (acción) y ningún huésped esperó más de diez minutos (resultado)». Tres frases, cero humo, memoria garantizada.
- 4. Pide el mapa, no el ascenso.** La conversación de carrera con tu responsable no es «quiero subir»: es «¿qué necesito demostrar para estar listo cuando haya oportunidad?» — y luego, demostrarlo. Esa pregunta te pone en la lista mental del director ese mismo día; la exigencia sin méritos te saca de ella.

Con recursos limitados: cómo sostener el estándar

Si no tienes...	El estándar se sostiene así
Oportunidades de ascenso en tu hotel	El plan B honesto: fórmate y hazte un historial portable (tus resultados con datos, tus reseñas con nombre, tus formaciones — esta escuela incluida) para que la oportunidad, dentro o fuera, te encuentre listo. El techo de un hotel no es el techo de una carrera.

Delante del huésped

QUÉ HACER	QUÉ NO HACER	QUÉ NUNCA HACER
Tratar cada huésped y cada compañero como si el director estuviera delante — porque de eso, exactamente, están hechos los informes que no ves.	Trabajar para el aplauso y desconectar cuando no hay público. Pisar a un compañero para destacar: en este sector todo se sabe, y las carreras largas se hacen con aliados.	Atribuirte el trabajo de otro o callar su mérito: el director que lo descubre — y lo descubre — ya sabe todo lo que necesitaba saber de ti.

Errores frecuentes

- ◆ Confundir antigüedad con mérito: los años suman experiencia solo si suman aprendizaje — repetir un año veinte veces no son veinte años.
- ◆ Quemar la etapa actual mirando la siguiente: el mejor argumento para el puesto de arriba es cómo haces el de ahora.
- ◆ No contar nada por humildad mal entendida: si tu trabajo no se conoce, no existe en la decisión — la estructura del paso 3 no es presumir, es informar.
- ◆ Rendirse tras una oportunidad perdida: pide el porqué con deportividad, apunta el hueco y ciérralo — el que gestiona bien un no queda primero para el siguiente sí.

LA REGLA DE ORO

**«Los ascensos se deciden meses antes
de anunciarse.»**

El ejercicio de esta ficha

Escribe un logro tuyo — del trabajo que sea, aunque no sea hotelero — en tres frases exactas: situación, acción, resultado con dato. Y una segunda línea: las dos cosas de tu puesto actual (o del que quieres) en las que podrías destacar sin que nadie te lo pida, empezando esta semana. En la corrección que sigue te comparto mi ejemplo — y convertimos el aprendizaje en un plan de doce meses.