



INCUBADORA DE TALENTOS.

Este es nuestro modelo para el desarrollo de los colaboradores en los hoteles.

La Incubadora de Talentos es una iniciativa dirigida a fomentar que los colaboradores con potencial y mejor desempeño puedan fortalecer sus competencias personales, profesionales y crecer dentro de la organización.

La Tabla de Reemplazo es un programa que tiene como objetivo cubrir los puestos vacíos, en caso de ausencia temporal o definitiva. Es una vía para solucionar el desarrollo de los mejores colaboradores y para garantizar la continuidad del negocio y minimizar los impactos negativos causados por la vacancia de puestos clave.

Todos los puestos de CE y otros seleccionados del CO deben tener personas sustitutas para cubrir ausencias temporales o definitivas. Esto es un trabajo a mediano plazo a lograr con la Incubadora de Talentos.

Proponemos utilizar la **Incubadora de Talentos** para crear, desarrollar y mantener la **Tabla de Reemplazos**.

Partimos de los niveles de estructura organizativa que hemos establecido en este sitio:

- * Nivel 4.- Personal nivel operativo (camarista, mesero, operario).
- * Nivel 3.- Comité de Operaciones, supervisores y personal de confianza en áreas administrativas y de soporte. Personal de confianza del corporativo.
- * Nivel 2.- Comité Ejecutivo y puestos ejecutivos, coordinadores y gerencias del corporativo.
- * Nivel 1.- Gerentes Generales y directores.

Niveles de desarrollo de la Incubadora de Talentos.



Nivel básico. Dirigido al desarrollo de colaboradores del nivel operativo (Nivel 4), es el semillero del talento humano, contribuye a reorientar la vocación profesional y comenzar el crecimiento profesional



Nivel medio. Se nutre, como primera opción, de los mejores candidatos del nivel básico. Está orientado a la formación de mandos de supervisión (Nivel 3) tales como supervisores de ama de llaves, restaurantes, recepción y otras.



Nivel Superior. Dirigida para desarrollar colaboradores en el nivel ejecutivo - directivo (Niveles 2 y 1). mediante el programa de nivel superior.



Requisitos de ingreso a la Incubadora de Talentos.

- * Tres evaluaciones consecutivas $\geq 85\%$.
- * Tener el nivel de preparación requerido para el puesto a preparar o estar cursando los estudios.
- * Aceptar de forma explícita y compromiso del colaborador para entrar al programa y mantenerse en el mismo.
- * Entrevista de aceptación con el Gerente General, Gerente de Recursos Humanos y Gerente de área.
- * Al menos dos recomendaciones de colegas y colaboradores.

Reflexiones para el ejercicio de la Incubadora de Talentos.

- * El colaborador incluido en la Incubadora de Talentos se le llama “**entrenante**”. Cada entrenante debe tener un programa bien definido y un tutor o coach que supervise el desarrollo de este.
- * Considerar las tendencias más actuales del aprendizaje, incluidas en el [artículo de Aprendizaje y Desarrollo de este sitio](#). Sobre todo, en el trabajo día a día y el concepto de **aprender haciendo**.
- * **El programa de nivel básico busca esencialmente crecer dentro del mismo nivel operativo.**
 - Preparación para un puesto diferente al que desempeña. Ejemplos:
 - De steward a cocinero B.
 - De mozo de limpieza a camarista.
 - Preparación para un puesto de mayor complejidad dentro de la misma especialidad. Ejemplos:
 - De cocinero B a cocinero A.
 - De garrotero a mesero.
 - Sugerimos un temario de 80 a 120 horas y un máximo de 6 meses de duración
- * **El programa de nivel medio busca desarrollar colaboradores de nivel operativo para el nivel de supervisión.**
 - Preparación para un puesto superior (operativo a supervisor) dentro de la misma especialidad. Ejemplos:
 - De camarista a supervisora de habitaciones.
 - De mesero a capitán.



- Preparación para un puesto de mayor complejidad dentro de la misma especialidad. Ejemplos:
 - De Supervisor de Limpieza → Supervisor de Habitaciones.
 - De Capitán de Meseros → Jefe de Sala / Restaurante/Asistente.
 - Sugerimos un temario de 120 a 180 horas y un máximo de 6 meses de duración
- * **El programa de nivel superior busca desarrollar a colaboradores del nivel supervisión al nivel ejecutivo y del nivel ejecutivo al nivel directivo.**
- Preparación para un puesto superior dentro de la misma especialidad (de supervisión a ejecutivo). Ejemplos:
 - De jefe de Sala/Asistente AyB a Gerente AyB.
 - De Supervisora/ Ama de Llaves → Gerente de División Cuartos.
 - Preparación para un puesto de mayor complejidad (de ejecutivo a directivo). Ejemplo:
 - De Gerente División Cuartos → Gerente General.
 - Sugerimos un temario de 280 a 400 horas y un máximo de 12 meses de duración
 - En el nivel superior, el programa le llamamos **Plan de Desarrollo Ejecutivo** y con mayor complejidad. Incluye realizar sustituciones temporales y residencias en otros hoteles.
- * En el programa de todos los niveles, es conveniente incluir actividades del programa de capacitación y otras extras que sean necesarias.
- * La evaluación final del entrenante debe realizarse por un tribunal integrado por especialistas y de forma teórica/practica

Este contenido es colaboración de HotelProce.com.

Si deseas colaborar con nuestro sitio o tienes preguntas, dudas o comentarios, escríbenos a contacto@hotelproce.com. Te estamos esperando