

MODELO DE GESTION DE TALENTO HUMANO





SELECCIÓN DEL PERSONAL

La selección del personal constituye la primera de las fases de la gestión del talento. En esta etapa podemos encontrar 3 fases clave del proceso.

1. El reclutamiento
2. La entrevista
3. Introducción en la organización

VALORACIÓN DE CARGOS



Tras la primera fase de captación llega del momento de redefinir las estructuras jerárquicas que imperan en la mayoría de las empresas. Con la incorporación de nuevos profesionales de la empresa se debe contemplar la idea de intercambiar algunos cargos en base a las capacidades y talentos de cada miembro de la organización, es decir, establecer políticas de gestión del talento humano.

Una buena herramienta para analizar las estructuras de cargos de responsabilidad puede ser elaborar una lista. Esta debe contener los cargos y las personas junto con una justificación matemática de los niveles organizativos.



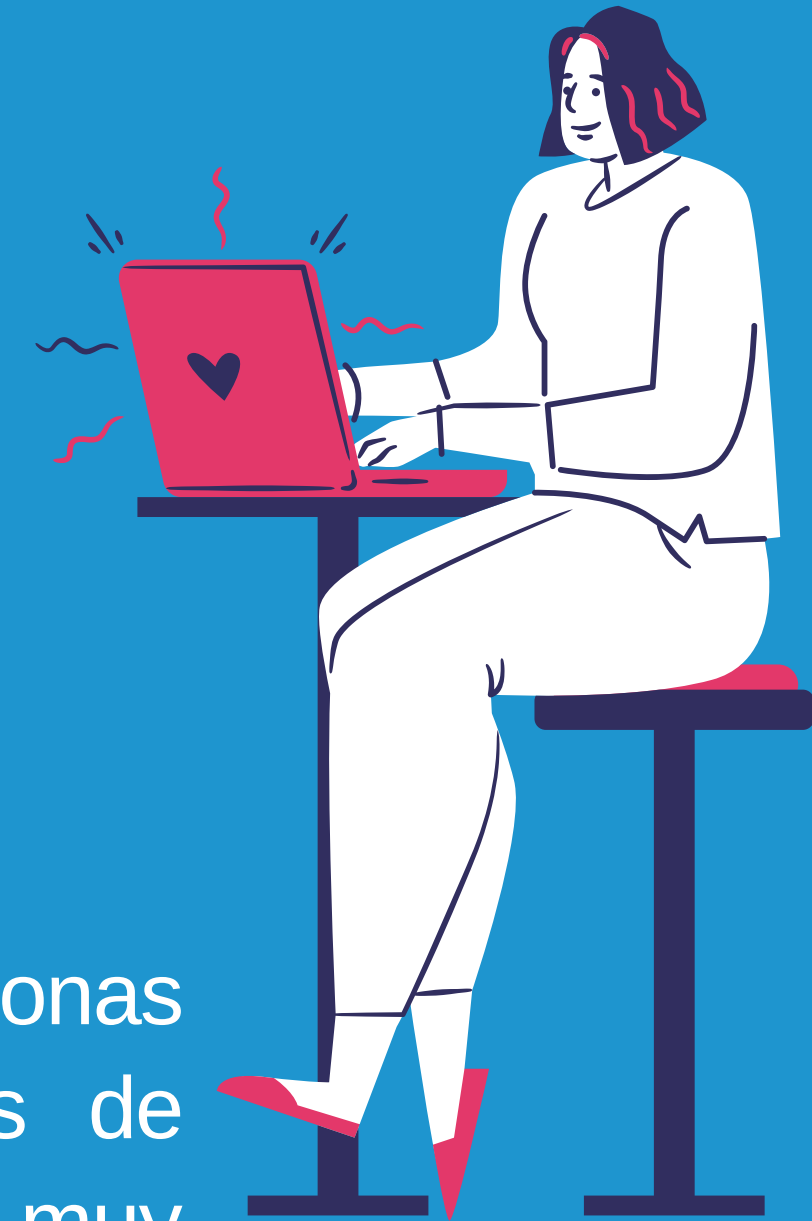
CAPACITACIÓN

Esta tercera etapa de la gestión del talento en las empresas se basa en la formación de nuestros profesionales. Existen miles de formas de completar los conocimientos, necesidades y habilidades de las personas que forman nuestra organización. En este contexto el trabajo de los recursos humanos es detectar las necesidades y diagnosticar las carencias de nuestro equipo y poner en marcha actividades que solucionen estos problemas.

La capacitación también es una forma de mantener a nuestros mejores profesionales. La ambición de mejorar y ser los mejores en lo suyo es una cualidad muy importante que debemos tener en cuenta en los trabajadores. El poder formarse de forma continua es un incentivo en nuestra empresa que se recompensa con mejor productividad y resultados.

EVALUACIÓN

Esta fase trata de medir las aportaciones de cada una de las personas que conforman nuestra organización. Controlar los procesos de trabajo e intentar mejorar en todo lo que se pueda. Para ello, es muy importante tener en cuenta la opinión de las personas que se acaban de incorporar, dado que nos pueden dar nuevas visiones sobre nuestras rutinas y trabajos





REMUNERACIÓN E INCENTIVOS

Es fundamental en M2S establecer las remuneraciones para cada cargo de nuestro organigrama y establecer un plan de incentivos con beneficios como:

Subsidios educativos

Capacitaciones constantes

Bonos de entretenimiento

Seleccionar el trabajador del mes para dar un incentivo y reconocimiento

Buen clima organizacional

Desarrollar un plan carrera



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En esta fase de La seguridad y salud laboral es un área multidisciplinar relacionada con la seguridad, salud y la calidad de vida de las personas en la ocupación. La seguridad y salud ocupacionales también protege toda persona que pueda verse afectada por el ambiente ocupacional de M2S