MODELO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN AMAZON

ESQUEMA

1.INTRODUCCIÓN

1.1. Gestión de talento Humano en Amazon

1.2. Compañía Amazon

1.3. Amazon cuenta con GTH

2. GTH en Amazon

2.1. Elección de candidatos según potencial de innovación

2.1.1. Figura del Bar Raiser

2.1.2. Perfil de liderazgo en los empleadores

2.2. Seguimiento de crecimiento del personal

2.2.1. Constantes capacitaciones

2.2.2. Incentivos para mejora de capacidades del empleador

3. CIERRE

3.1. Conector-tema: en síntesis-GTH en Amazon

3.2. Síntesis: GTH en Amazon (elección de candidatos por su potencial de innovación y seguimiento al crecimiento del personal)

3.3. Comentario: Beneficio del modelo GTH en Amazon

TEXTO

INTRODUCCIÓN

Gestión de talento humano, es también conocido como gestión del capital humano o gestión de recursos humanos. Hace referencia al proceso que desarrolla, atrae e incorpora nuevos integrantes y además se concentra en la retención al personal más calificado y valioso. El término GTH fue acuñado por primera vez en el año 1997 por McKinsey & Company. Posteriormente, David Watkins (1998) definió el talento humano como aquella fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen positivamente en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización. En ese sentido, una compañía que cuenta con un modelo de gestión de talento humano es Amazon, empresa fundada en 1994 por Jeff Bezos con sede en la ciudad de Seattle (Washington), dedicada al comercio electrónico. En este texto, se abordarán las principales razones del por qué Amazon cuenta con un modelo de gestión de talento humano.

DESARROLLO

Se han detectado dos razones que evidencian que Amazon presenta un modelo de gestión de talento humano. En primer lugar, Amazon se centra en contratar bien fijándose en el potencial de innovación de cada candidato en vez de contratar rápido. Por ello, en Amazon cuentan con la figura del “Bar Raiser” quienes son entrevistadores encargados de velar que el proceso de contratación sea justo y transparente, también deben asegurarse de que el nuevo aspirante supere el promedio del resto. Del mismo modo, los empleadores poseen un perfil de liderazgo, se encargan de identificar y preparar al personal que quiera crecer con la empresa. Les dan un “career path”, un conjunto de pasos a seguir para que logren obtener las posiciones anheladas. Asimismo, realizan el entrenamiento para ir rotando en diversas áreas y puedan tener una visión completa de los procesos. En segundo lugar, la empresa se encarga de dar seguimiento al personal sobre las oportunidades de crecimiento. De ahí que se otorga contantes capacitaciones. Los obreros tienen acceso a cursos gratuitos de cómo realizar un CV adecuado a sus intereses, de entrevistas de trabajo, de mecánica, diferentes clases que dotan a los colaboradores para su crecimiento y desarrollo profesional. Es más, existe ayuda de pago y flexibilidad a tu horario si quieres seguir estudios técnicos. En esencia, si eres una persona que quiere crecer con la compañía obtendrás suficientes herramientas para lograrlo. Asimismo ofrecen diversos incentivos a sus trabajadores para la mejora de capacidades, de modo que si tienes una asistencia perfecta puedes participar en diferentes sorteos y ganar televisores, gift cards o muchas otras cosas.

CIERRE

En síntesis, se ha explicado el modelo de GTH en Amazon. En la primera parte, se analizó el factor de buenas contrataciones el que sirvió para contratar personas innovadoras, alineados con los objetivos de la empresa.

**Integrantes:**

Cindy Mendoza Ibarra

Christian Alexander Quispe Mayta

Chavez Espinoza Jhon Holmer

Espinoza Torres Ailyn Espinoza

Parrafo de cierre

En sintesis,