
Dirección Estratégica Martha Alles 2011

Salarios

Diccionario de competencias: La Trilogía - VOL 1
(Nueva Edición)

12 Pasos Para Delegar Efectivamente

Dirección Estratégica De RRHH Vol II - Casos (3ra
Ed.)

Cómo Ser Un Buen Jefe en 12 Pasos

Gestión del puesto y evaluación del desempeño

Construyendo Talento

Selección por competencias

DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS

HUMANOS: GESTION POR COMPETENCIAS

Human Resource Champions

Codesarrollo

Elija al mejor (Nueva Edición)

Dirección estratégica de RR.HH. Vol I - (3a ed.)

Marca Recursos Humanos, La

Desempeño Por Competencias (3ra Edición)

Dirección estratégica de recursos humanos:

gestión por competencias: casos

200 Modelos de Curriculum

Diccionario de Comportamientos. La Trilogía. VOL
2 (Nueva Edición)

Gestionar sin estar

Selección por competencias
Dirección Estratégica de RR.Hh. - Vol 1
5 pasos para transformar una oficina de personal
en un área de Recursos Humanos 2DA EDICIÓN
Rol del Jefe (Nueva Edición)
Diccionario de términos de Recursos Humanos
200 modelos de currículum
Diccionario de preguntas
Dirección estratégica de RRHH Vol II - Casos (3ra
ed.)
Formación, Capacitación, Desarrollo - Volumen 1
Diccionario de Preguntas. La Trilogía. VOL 3
(Nueva Edición)
Desarrollo del talento humano
12 Pasos Para Ser Un Buen Jefe
Social Media y Recursos Humanos
Cómo manejar su carrera
DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS
HUMANOS
Diccionario de Preguntas. La Trilogía. VOL 3
Gestión por competencias
Dirección Estratégica de Rr.hh
DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS
HUMANOS: GESTION POR COMPETENCIAS
Desempeño por competencias (3ra edición)
12 Pasos Para Transformarse En Un Jefe
Entrenador

solía hacerse en las Universidades en décadas pasadas era de carácter filosófico - político y no le daba al estudiante información básica acerca de los instrumentos que en la vida real se utilizan para determinarlo, tutearlo o valorizarlo en los costos de las empresas. La teoría del valor y en especial el valor agregado no reconocido que los marxistas llamaban plusvalía

copaba casi por completo el temario de las conferencias. Este libro tiene una aproximación diferente al problema pues intenta presentar cinco aspectos que son: el aspecto jurídico del salario, aspecto administrativo, el económico y financiero, el técnico y el humano, intentando agotar los problemas prácticos que se derivan del concepto de salario como retribución al trabajo físico o

intelectual del hombre.

Diccionario de competencia s: La Trilogía - VOL 1 (Nueva Edición)

Harvard Business Press
La palabra "jefe" hace referencia a todos aquellos que tienen personas a su cargo, sin importar su nivel jerárquico. El número 1 de la organización es el jefe al igual que otros, que reportan a él y también tienen personas a su cargo. Del

mismo modo, es jefe aquel que posee una pequeña empresa en la que trabajan otras personas, familiares o no, y también es jefe el director de una película o de una orquesta, ballet o equipo deportivo. Con esta perspectiva hemos preparado este trabajo. A partir de este concepto, el término Rol del jefe identifica un aspecto completamente descuidado en el manejo

de los recursos humanos en las organizaciones: todo jefe debe cumplir una doble función. Por un lado, la que responde al requerimiento evidente de su puesto, esto es, efectuar las tareas que requiere el día a día de su sector y, por otra parte, desempeñar un rol de gestión de los recursos humanos a su cargo. Lo que implica que deberá agregar a sus tareas específicas las

de seleccionar a sus colaboradores, evaluarlos, delegarles tareas, alentarlos, comunicarles la misión, visión, valores y estrategia organizacionales, entrenarlos y, lamentablemente, desvincularlos cuando ello sea necesario. En este nuevo trabajo y fiel a su estilo, Martha Alles adopta un estilo simple para la presentación de temas complejos, considerando que la

<p>mayoría de los potenciales lectores tienen múltiples responsabilidades y, además, son jefes. Esta obra se complementa con un libro-cuaderno, 12 pasos para ser un buen jefe, material práctico y de reflexión para que el lector mejore paso a paso su desempeño como jefe.</p> <p>12 Pasos Para Delegar Efectivamente</p> <p>Ediciones Granica</p> <p>El curriculum constituye la herramienta básica para la</p>	<p>presentación de la información personal en un proceso de búsqueda laboral. Es una foto del postulante suministrada por el mismo, y por lo tanto tiene que ser su mejor foto, mostrar su mejor perfil sin alterar la veracidad de los hechos. Esto no es sencillo. Este libro ha sido pensado para facilitar esta tarea a través de ejemplos que cubren diferentes posiciones, áreas de actividad y situaciones</p>	<p>laborales. Brinda orientación para la solución de casos particulares e ideas sobre como incluir cierta información y como mejorar la exposición de su trayectoria y experiencia laboral. Hacer un buen curriculum no es una garantía de encontrar trabajo pero ayuda notablemente. Es el disparador de todo proceso de búsqueda. Es la diferencia entre ser</p>
---	---	--

<p>llamado o no a la primera entrevista. 200 modelos de curriculum es una compilacion basada en casos reales extraidos de una base de datos conformada por mas de 40.000 candidatos. Cada uno de los modelos fue confeccionado mediante el procedimiento de seleccionar seis antecedentes para cada posicion y mezclarlos cuidadosamente para resguardar su confidencialidad.</p>	<p>ad. Martha Alicia Alles es Directora de Top Management empresa consultora en recursos humanos. Es autora de los libros Las Puertas del Trabajo, Editorial Catalogos, y Mitos Y Verdades, Editorial Granica, obra complementaria de 200 Modelos de Curriculum. Es profesora titular de la materia La Problematica del Empleo del Posgrado en Direccion Estrategica de Recursos</p>	<p>Humanos, Facultad de Ciencias Economicas, Universidad de Buenos Aires. Colaboradora habitual en publicaciones especializadas .</p> <p>Dirección Estratégica De RRHH Vol II - Casos (3ra Ed.) Ediciones Granica S.A. Atracción de los mejores candidatos; Entrevistas y evaluaciones; Incorporación de candidatos; Plan de jóvenes profesionales; Análisis y descripción de puestos;</p>
---	--	---

<p>Capacitación y entrenamiento ; Cuidado del capital intelectual; Evaluación de desempeño; Remuneración es y beneficios.</p> <p>Cómo Ser Un Buen Jefe en 12 Pasos</p> <p>Ediciones Granica S.A. Como un complemento necesario para poder navegar con seguridad en ese vasto sistema, Martha Alles nos presenta ahora su Diccionario de términos de Recursos Humanos. El libro está dirigido a especialistas</p>	<p>que hoy trabajan en el área, a estudiantes y profesores y a todos los interesados en temas relacionados con las personas, no necesariamen te expertos en Recursos Humanos, y ha sido pensado para el mundo hispanoparlan te. Esto implica no solo Latinoamérica y España, sino también al público de habla hispana de muchos otros países, entre ellos los Estados Unidos. Por lo</p>	<p>cual los términos y sus definiciones no tienen un sabor local en particular. La obra cubre un objetivo preciso, novedoso y de gran utilidad práctica para los interesados en el ámbito de los Recursos Humanos, ya que apunta a lograr que en un mundo cada vez más interconectad o, personas de diferentes latitudes puedan comunicarse de manera precisa y eficiente mediante el uso de un</p>
---	--	---

<p>lenguaje técnico unificado. <i>Gestión del puesto y evaluación del desempeño</i> Ediciones Granica S.A. Nueva edición 2017 La entrevista - La entrevista por competencias Elija al mejor fue publicado en su primera versión a fines de la década del '90 y fue uno de los primeros libros en nuestro idioma que, haciendo foco en la entrevista, abordó la temática de Gestión por competencias.</p>	<p>Tuvo desde entonces numerosas reediciones. A lo largo de este tiempo, si bien los conceptos básicos sobre selección de personas y sobre la entrevista en particular no se han modificado, sí han cambiado sustancialmente las formas en que estos procesos se realizan: las vías de comunicación, los soportes en los cuales se registran los datos, la manera de interactuar entre las personas y, por ende, los</p>	<p>comportamientos relacionados, de todos los involucrados. Esta circunstancia ha motivado a su autora, Martha Alles, a reescribir integralmente esta obra clásica y ofrecerle al lector una edición completamente actualizada, que expone las buenas prácticas vigentes hoy en la materia, en todos los aspectos. La obra está dividida en dos partes: en la primera se ve con todo</p>
--	--	--

detalle la entrevista de selección para aquellas organizaciones que no poseen modelos de competencias, y en la Parte II se presenta la entrevista por competencias. Este enfoque permite, adicionalmente, que las empresas que no hayan implementado aún el modelo de competencias puedan conocer criterios básicos de esta modalidad de gestión, explicados en la segunda

parte del libro, para mejorar sus técnicas de entrevista. La obra está dirigida a entrevistadores diversos, desde especialistas experimentados hasta aquellas personas que deban efectuar entrevistas circunstanciales o esporádicas. Construyendo Talento Ediciones Granica Todas las cuestiones centrales de Recursos Humanos tienen un fundamento teórico y, a su

vez, plantean el desafío de ser llevadas a la práctica de manera sencilla y efectiva. Con relación a este reto, el Volumen 2 - Casos de la obra Dirección Estratégica de Recursos Humanos ha probado ser de enorme utilidad para los lectores a través de muchos años y sucesivas reediciones. En línea con la nueva edición 2015 del Volumen 1 de la obra, Martha Alles presenta también una versión

<p>completamente remozada del Volumen 2 – Casos. Una de las principales novedades incorporadas es el Capítulo Cero: Gestión por competencias. En la práctica, donde se expone al lector la aplicación de la metodología de Gestión por competencias mediante casos reales, en los que se puede observar cómo armar el modelo de competencias y cómo diseñar sus principales</p>	<p>módulos. El Volumen 2 emplea el método de casos y contiene un completo set de ejemplos extraídos de situaciones reales, con las posibles soluciones propuestas por la autora. Incluye, además, agregados dirigidos a lograr una mejor y más eficiente utilización de la obra, un anexo a cada capítulo con el detalle de las principales herramientas relacionadas con cada tema, y glosarios de</p>	<p>términos. Si bien el mayor potencial se alcanza mediante la utilización conjunta de ambos libros, Volumen 2 – Casos es una obra autónoma que puede ser consultada y utilizada independientemente del Volumen 1. Esta obra está dirigida tanto a especialistas en la materia como a profesores, alumnos, profesionales y directivos de organizaciones, interesados en un abordaje</p>
---	---	---

directo y concreto de los retos más comunes de la temática de Recursos Humanos. Selección por competencias Ediciones Granica Esta obra integra la nueva trilogía en la que Martha Alles desarrolla el tema de la evaluación del desempeño desde tres perspectivas: la visión conceptual, incluida en este Volumen 1, y el enfoque práctico, incluido en el Volumen 2, Desempeño en la práctica, y en el Volumen 3, Evaluaciones múltiples. El libro comienza relacionando el desempeño de las personas con los objetivos y resultados organizacionales, para luego analizar las formas de medir el desempeño individual a través de la herramienta Evaluación vertical, haciendo foco tanto en el logro de los objetivos como en la medición de las competencias. Se explican luego dos instancias posteriores: la retroalimentación y las acciones derivadas de la evaluación, pensando en el progreso futuro de cada colaborador. Por último, se tratan ampliamente las mediciones múltiples que se realizan para el desarrollo de las personas: las evaluaciones de 360° y las evaluaciones de 180°. El lector tiene así en sus manos una edición completamente actualizada, que expone

en todos los casos las buenas prácticas hoy vigentes en la materia y que contempla los avances tecnológicos y la irrupción de las nuevas generaciones y sus particulares comportamientos en el mercado laboral. Por sus características, esta obra tiene múltiples destinatarios. En el ámbito académico, profesores y estudiantes; y en el ámbito de las organizaciones, todos los

participantes del proceso de evaluación del desempeño: evaluadores y evaluados, así como el área de Recursos Humanos y la dirección superior.
DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS: GESTION POR COMPETENCIA
 S Ediciones Granica
 The author argues that the roles of human resource professionals must be redefined to meet the competitive challenges organizations face today

and into the future. He provides a framework that identifies four distinct roles of human resource professionals: strategic player, administrative expert, employee champion, and change agent. He includes many examples to demonstrate that human resource professionals must operate in all four areas simultaneously in order to contribute fully. He urges a shift of

these professionals' mentality from "what I do" to "what I deliver" and makes specific recommendations for how individuals in human resources can partner with line managers to make organizations more competitive.

Human Resource Champions
Ediciones Granica, S.A. La obra da a conocer el programa de recursos humanos orientado a la resolución de casos concretos, se

apoya en ejercicios prácticos con sus correspondientes soluciones.

Codesarrollo
Ediciones Granica S.A. Dentro de un contexto en el que, debido a una multiplicidad de factores, es cada día más difícil encontrar las personas que se buscan para cubrir las más diversas posiciones, se hace imprescindible contar con una metodología de selección, profesional y actualizada. Selección por

competencias es una obra conceptual y práctica, pensada como libro de texto para carreras de grado y de posgrado y, al mismo tiempo, como instrumento de ayuda y consulta para un director, ejecutivo o propietario de empresa que desee conocer el mejor camino para elegir colaboradores.

Elija al mejor
(Nueva Edición)
Ediciones Granica S.A. La versión original de esta obra data del año 2002.

En el 2008 se publicó una edición modificada con considerables mejoras, que desde entonces fue objeto de numerosas reimpressiones. Martha Alles presenta ahora una obra nueva: *Desempeño por competencias. Estrategia. Desarrollo de personas. Evaluación de 360°, en la que da cuenta de los cambios originados por la globalización de los negocios, los avances tecnológicos y la irrupción de las nuevas generaciones y sus particulares comportamientos en el mercado laboral. El lector tiene así en sus manos una edición completamente actualizada, que expone en todos los casos las buenas prácticas vigentes hoy en la materia. La obra comienza por relacionar el desempeño de las personas con los objetivos y resultados organizacionales, y analiza las formas de medir el desempeño individual a través de la herramienta sugerida: la Evaluación vertical, poniendo foco tanto en el logro de los objetivos como en la medición de las competencias. Se desarrollan luego dos instancias posteriores: la retroalimentación y las acciones derivadas de la evaluación, pensando en el progreso futuro de cada colaborador.*

Dirección

estratégica de RR.HH. Vol I - (3a ed.) Ediciones Granica S.A. Martha Alles, conocida autora de destacados best Sellers en materia de recursos humanos, nos presenta La Trilogía de Gestión por Competencias, en la cual se ha planteado una revisión completa de las tres obras que la componen para adaptarlas a las nuevas realidades. El uso intensivo de su metodología en empresas de todos los países hispanoparlantes le ha dado a la autora una visión regional relevante y le ha permitido el contacto profesional con organizaciones que plantean sus estrategias a mediano y largo plazo. Esto implica una perspectiva actualizada que pone el énfasis en la selección de las competencias más utilizadas en este momento, preferidas por las empresas para alcanzar sus estrategias organizacionales de cara al futuro. Los tres libros están estructurados sobre la base de una explicación conceptual de las buenas prácticas y su aplicación efectiva.

DICCIONARIO DE COMPETENCIAS. LA TRILOGÍA. TOMO I Las 60 competencias más utilizadas en Gestión por Competencias. Contiene la descripción de las competencias -su definición y apertura en

<p>niveles-, agrupadas en cardinales, específicas gerenciales y específicas por área. DICCIONARIO DE COMPORTAMIENTOS. LA TRILOGÍA. TOMO II 1.500 comportamientos relacionados con las competencias más utilizadas en Gestión por Competencias .Presenta ejemplos de comportamientos relacionados con todas las competencias que fueron seleccionadas para ser desarrolladas</p>	<p>en La Trilogía. DICCIONARIO DE PREGUNTAS. LA TRILOGÍA. TOMO III Las preguntas para evaluar las competencias más utilizadas en Gestión por Competencias .Propone un catálogo de preguntas aplicables para la evaluación de las competencias incluidas en La Trilogía. <i>Marca Recursos Humanos, La Grupo Editorial Norma</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la importancia de desarrollar 	<p>un sistema de gestión por competencias para todos los departamentos, áreas y componentes de la organización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer la importancia de identificar y desarrollar un sistema de valores corporativos sobre el que cimentar todos los procesos, protocolos y acciones que se lleven a cabo en la organización. • Conocer la importancia de disponer de indicadores y métricas que nos permitan
---	---	--

<p>obtener información para la toma de decisiones en todos los aspectos del negocio, con especial incidencia en las que tienen que ver con el desarrollo de los equipos de trabajo. • Definir en qué consiste un sistema de evaluación del desempeño, objetivos así como elementos positivos y negativos en su desarrollo. • Aprender a desarrollar un sistema de evaluación del desempeño acorde a las características</p>	<p>de la organización. • Conocer las etapas, características y aspectos fundamentales que debemos tener en cuenta a la hora de desarrollar un sistema de evaluación del desempeño. UD1.Gestión del puesto 1. Los puestos de trabajo en el entorno laboral actual 1.1. Nuevas formas de gestionar el talento en la organización 1.2. Nuevos profesionales y su encaje en las organizaciones</p>	<p>s del s. XXI 1.2.1. Perfiles más demandados 2. Gestión del puesto basado en competencias 2.1. ¿Qué son las competencias? 2.2. ¿En qué consiste la gestión por competencias? 2.3. Desarrollo de un sistema de gestión por competencias 2.4. Beneficios de la gestión por competencias 3. Gestión por valores 3.1. La Gestión por Valores (GPV) 3.2. Los valores en la gestión del puesto 3.3.</p>
---	--	---

Casos de éxito en la gestión por valores	de recursos humanos en la evaluación del desempeño	para el equipo
3.4. Beneficios de la gestión por valores	1.6. Causas de fracaso de un sistema de evaluación del desempeño 2.	4. Fases del proceso de implantación de una evaluación del desempeño
UD2. Evaluación del desempeño 1.	Tipos de evaluación del desempeño	4.1. FASE 1: Planificación y diseño 4.2.
Evaluación del desempeño: conceptualización y contexto 1.1.	2.1. Evaluación de objetivos- resultados	FASE 2: Comunicación interna y sensibilización
¿En qué consiste? 1.2.	2.2. Evaluación de competencias	4.3. FASE 3: Desarrollo 4.4.
Objetivos 1.3.	2.3. Evaluación mixta 2.4.	FASE 4: Recogida y análisis de datos 4.5.
¿Por qué debemos desarrollar un sistema de evaluación del desempeño?	Evaluación 360º 3.	FASE 5: Feedback y planes de acción 5.
1.4. ¿Cuándo poner en funcionamiento o una evaluación del desempeño dentro de la organización?	Beneficios de la evaluación del desempeño	Métodos de evaluación del desempeño
1.5. La figura	3.1. Beneficios para la organización	5.1. Entrevistas personales
	3.2. Beneficios	5.2. Observación

5.3. Escala gráfica	acerca de	allá del lugar físico desde donde cada uno desarrolle sus tareas. En los distintos apartados se desarrollan conceptos acerca de cómo orientar el trabajo de las personas y cómo supervisarlas efectivamente “sin verlas”, cómo controlar de una forma práctica la realización de las tareas, y especialmente la incidencia de la confianza como elemento integrador del proceso. La autora
5.4. Elección forzada	cómo conducir una organización o un grupo de trabajo sin la necesidad de estar físicamente presentes en el mismo lugar. En esta obra Martha Alles aborda la cuestión poniendo en valor este nuevo enfoque gerencial, gestionar sin estar, que se propone como una filosofía de trabajo que puede llevarse a cabo por opción. Una forma de hacer las cosas siempre, más	
5.5. Otros métodos		
6. Claves para el éxito de un sistema de evaluación del desempeño		
6.1. Comunicación interna		
6.2. Capacitación de evaluadores y evaluados		
6.3. Tiempos y plazos		
Desempeño Por Competencias (3ra Edición)		
Ediciones Granica		
El concepto de gestionar sin estar comprende diversos aspectos		

propone analizar el home office como una realidad y gestionar sin estar como un reto que implicará, para muchas empresas y personas, pasar de una cultura con baja orientación al trabajo a distancia a una cultura con alta orientación al trabajo a distancia. “Al ser un desafío, quizá cueste cierto esfuerzo superarlo; sin embargo, se trata de un reto posible y alcanzable”,

nos dice Martha Alles. El libro tiene un enfoque amplio y está dirigido a un extenso espectro de interesados: a la dirección de las organizaciones, a las áreas de Recursos Humanos y a todos los colaboradores, y también a trabajadores independientes y propietarios de negocios o actividades con pocas personas a cargo. En resumen, organizaciones de todo tipo de actividad y tamaño.

Reflexionar sobre este desafío será muy estimulante, aún en tiempos complejos. A partir de esta lectura, el lector podrá implementar con entusiasmo cambios que ya están consolidándose en nuestra actividad cotidiana. Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias: casos Ediciones Granica En su exitosa obra Rol del jefe, Martha

Alles brinda una completa descripción de las actividades complementarias que todo jefe debe llevar a cabo para poder dirigir equipos de trabajo. A su vez, la autora ha ideado una metodología específica para todos los jefes, que ha sido volcada en tres nuevos títulos: 12 pasos para ser un buen jefe (Granica, 2008), Cómo delegar efectivamente en 12 pasos (Granica, 2010), y el libro tiene en sus manos, 12 pasos para transformarse en un jefe entrenador. El concepto “jefe”, utilizado en todos estos títulos, hace referencia a todos aquellos que tienen personas a cargo, sin importar su nivel jerárquico. El número 1 de la organización es jefe al igual que otros que reportan a él y también tienen personas bajo su responsabilidad. Del mismo modo, es jefe aquel que posee una pequeña empresa en la que trabajan con él en otras personas, familiares, o no, y también es jefe el director de una película o de una orquesta, ballet o equipo deportivo. 12 pasos para transformarse en un jefe entrenador es un libro-cuaderno para ayudarlo a convertirse en un efectivo entrenador de su gente. Ha sido pensado como complemento práctico de la obra Rol del

Jefe y consiste en un camino de 12 pasos para que todo jefe pueda alcanzar un nivel superior en su papel de entrenador de equipos de trabajo. Cada uno de los pasos consta de cinco ideas/sugerencias, una autoevaluación, un checklist y bibliografía sugerida. El desarrollo de los temas se acompaña con espacios en blanco para que el lector pueda aportar sus experiencias, un plan de acción para mejorar, reflexiones y cualquier otro aspecto que quiera considerar en relación con el paso en cuestión. Se incluyen, además, formularios de apoyo para implementar las recomendaciones del texto.

200 Modelos de Curriculum
Ediciones Granica S.A.
"La gestión de recursos humanos por competencias es un modelo que permite alinear el capital intelectual de una organización con su estrategia de negocios, y facilitar al mismo tiempo el desarrollo profesional de las personas.

Martha Alicia Alles, quien introdujo esta disciplina en Argentina, presenta ahora una herramienta práctica fundamental para su implementación: El Diccionario, obra que concentra una completísima colección de "competencias", elemento que constituye el núcleo aplicativo del modelo, fruto

de la experiencia de la autora y de un paciente relevamiento de diferentes fuentes. La obra proporciona a los especialistas en Recursos Humanos, empresarios y estudiantes, una guía integral para la elaboración de diccionarios de competencias para todo tipo de organizaciones. Así, presenta la definición de 160 competencias, cardinales y específicas,

con la descripción de sus conductas para cuatro rangos de cumplimiento. La obra brinda un punto de partida para cualquier empresa o institución que desee implementar la gestión por competencias o revisar un sistema vigente. Gestión por Competencias - El Diccionario, es un nuevo aporte para la puesta en práctica y la aplicación concreta de modelos de gestión de recursos

humanos dirigidos a lograr la armonización entre los objetivos organizacionales y el desarrollo individual de las personas."-
-Provided by publisher.
Diccionario de Comportamientos. La Trilogía. VOL 2 (Nueva Edición)
Ediciones Granica S.A.
La presente edición de esta obra, clave dentro de la bibliografía de Martha Alles, es una versión revisada y actualizada por la autora,

a la luz de nuevos desarrollos y experiencias capitalizadas desde su primera edición, en el año 2000. Los múltiples cambios en el contexto ocurridos desde entonces han generado desafíos diferentes para los especialistas en Recursos Humanos, disciplina que, como señala la autora, se ocupa de problemáticas vivas y cambiantes. Han aparecido nuevos problemas y

han cambiado las perspectivas desde las cuales observar las cuestiones centrales de la materia. De todo ello se ocupa esta nueva edición. Sus importantes cambios y novedades incorporan el fruto de reflexiones y resultados prácticos comprobados, provenientes de la actividad profesional de la autora a lo largo de estos años. Incluye también agregados dirigidos a una mejor y más

eficiente utilización de la obra, entre ellos un anexo a cada capítulo con el detalle de las principales herramientas relacionadas con cada tema y glosarios de términos. Dirección estratégica de Recursos Humanos agrega a partir de ahora, a su larga trayectoria, una versión remozada y siempre orientada a brindar a especialistas, profesores, alumnos, profesionales y directivos de

organizaciones, elementos y conceptos que los ayuden a desenvolverse con éxito en este campo del conocimiento que ha probado ser esencial para encarar los tiempos por venir.

Gestionar sin estar

Ediciones Granica S.A. Martha Alles es la autora más difundida en materia de Recursos Humanos. Sus obras sirven hoy como textos de estudio en la mayoría de las universidades latinoamericanas.

En esta nueva obra, encara un tema de candente actualidad. Hoy resulta común escuchar y ver la enorme difusión de redes sociales como MySpace, LinkedIn y Facebook; blogs, microblogs, bookmarking, media sharing; sitios que ofrecen la posibilidad de compartir fotos y videos, como Flickr y YouTube; foros y mensajes. Todas estas posibilidades ya han

cambiado radicalmente nuestros usos y costumbres. En Social media y Recursos Humanos, Martha Alles analiza las implicancias para la función de Recursos Humanos de cualquier organización, del desarrollo explosivo de estas nuevas tecnologías de comunicación social. En la obra se estudian los nuevos roles de la gerencia frente a estos cambios, las aplicaciones de la Web 2.0 y las

<p>herramientas 2.0 dentro de la organización. Así, la autora presenta temas como: políticas sobre social media; social media y selección de personas; reclutamiento 2.0 y headhunting 2.0; Web 2.0 y los subsistemas de Recursos Humanos; cómo gestionar social media dentro de la organización; nueva era de la colaboración: wikis y otras aplicaciones; blogs; microblogs y</p>	<p>comunicación instantánea; redes sociales dentro de la organización, y desarrollo de competencias y social media. En resumen, un completo panorama de la forma en que deberán gestionarse los recursos humanos en esta nueva era de la comunicación. Esta obra está dirigida a un público amplio. En palabras de la autora: "Entre los lectores imagino dos posibles variantes. Los entusiastas y</p>	<p>los que se resisten. A los primeros les sugiero ser cautelosos en todo momento. A los que se resisten, les ruego tener en cuenta que algunos aspectos de la realidad no se pueden modificar. Por lo tanto, primero hay que comprender el alcance de social media, y luego ver sus posibles aplicaciones". <u>Selección por competencias</u> Ediciones Granica Esta nueva edición revisada</p>
---	---	--

<p>mantiene la estructura original de los 12 pasos, y recoge las tendencias y los comportamientos de las nuevas generaciones. La obra está dirigida a jefes de todos los niveles y a</p>	<p>personas que aún no son jefes y desean serlo, y también a los especialistas en Recursos Humanos, consultores y al ambiente académico en general, profesores y alumnos. Delegar</p>	<p>responsabilidad des cobra hoy una importancia inusitada. Saber hacerlo es una de las herramientas que cualquier gerencia o responsable de RR. HH. debe procurarse y desarrollar.</p>
--	---	---

Best Sellers - Books :

- [Lessons In Chemistry: A Novel By Bonnie Garmus](#)
- [Lessons In Chemistry: A Novel](#)
- [The Courage To Be Free: Florida's Blueprint For America's Revival By Ron Desantis](#)
- [Feel-good Productivity: How To Do More Of What Matters To You](#)
- [Lord Of The Flies](#)
- [Fourth Wing \(the Empyrean, 1\)](#)
- [The Collector: A Novel](#)
- [To Kill A Mockingbird By Harper Lee](#)
- [Fahrenheit 451 By Ray Bradbury](#)
- [Demon Copperhead: A Pulitzer Prize Winner By Barbara Kingsolver](#)