

Recursos Humanos Humanos El Libro Definitivo Para Aquellos Que Desean Lograr Procesos Y Relaciones Laborales Estables Y Positivas El Libro Esencial Y Productivo Siempre Spanish Edition

Marca Recursos Humanos, LaDiccionario de términos de Recursos HumanosRecursos Humanos Humanos; El Libro DefinitivoGestión de recursos humanosRecursos humanos desde el corazónLa propuesta de valor de Recursos HumanosMáster de recursos humanosAdministración de Recursos HumanosConstruyendo TalentoDIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS: GESTION POR COMPETENCIASDireccion Estrategica De Recursos Humanos/ Strategic Management Of Human ResourceRecursos Humanos 3 EdicionDESARROLLO DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIASBuenas prácticas de recursos humanosClasificación de PuestosPlaneación e Integración de los Recursos Humanos, 2a.ed.Recursos humanos y dirección de equipos en restauración Administración de Recursos Humanos. li ParteGestión de recursos humanos (Ed. 2018)Lo básico de la gestión de recursos humanos Libro 1Dirección de recursos humanosNUEVO ENFOQUE DICCIONARIO PREGUNTAS T.3 Granica5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos 2DA EDICIÓNCómo hacer un Plan Estratégico de Recursos Humanos.El análisis económico de los derechos humanosManual de recursos humanosTodos Somos Directores de Recursos HumanosNuevos casos en dirección y gestión de recursos humanosDirección y gestión de recursos humanosPlanificación y aplicaciones creativas de recursos humanosRecursos humanos y responsabilidad social corporativaAdministración de recursos humanosEl Cuadro de Mando del capital humanoGestión por competenciasEl libro del emprendedorEntender la labor policial. Recursos de derechos human.Recursos humanos en empresas de turismo y hosteleríaRecursos humanos championsCalidad total en la dirección de Recursos HumanosGestión de recursos humanos en empresas turísticas

Marca Recursos Humanos, La

Todas las claves para la gestión de los recursos humanos: desde la contratación hasta el despido, pasando por el alta, la elaboración de nóminas y la liquidación de los seguros sociales. Este libro desarrolla los contenidos del módulo profesional de Gestión de Recursos Humanos del Ciclo Formativo de grado superior de Administración y Finanzas, perteneciente a la familia profesional de Administración y Gestión. El libro cuenta con abundantes actividades propuestas y resueltas a lo largo de las unidades, y actividades finales de comprobación, aplicación y ampliación. Además, dispone de valiosas herramientas para que el alumno pueda familiarizarse con el proceso administrativo de afiliación, liquidación de cuotas de seguros sociales y contratación: los simuladores del Sistema RED online, del Sistema de Liquidación Directa y Contrat@. Con ellos, podrá gestionar las altas y las bajas, confeccionar la relación nominal de trabajadores, liquidar seguros sociales, llevar a cabo la comunicación de la contratación y obtener la copia básica del contrato de trabajo. El alumno podrá acceder

a los simuladores desde la pestaña de Recursos previo registro de la ficha web de la obra, en www.paraninfo.es. Además, la unidad final está dedicada al manejo básico de NominaSOL, con el que el alumno podrá confeccionar nóminas, contratos y archivos para la cotización. Al finalizar el proceso de aprendizaje, el alumno será capaz de: conocer las normas de contratación, las modalidades y características de los contratos de trabajo; confeccionar contratos y emplear el servicio Contrat@; conocer la organización, las prestaciones y los regímenes de la Seguridad Social, y cumplimentar sus modelos oficiales; elaborar nóminas; liquidar seguros sociales; determinar retenciones en las nóminas y cumplimentar documentos fiscales relacionados con ellas; y manejar NominaSOL.

Diccionario de términos de Recursos Humanos

La obra, en su conjunto, presentará al lector una amplia gama de acciones a realizar para que la gestión de un área de Recursos Humanos alcance una valoración positiva alta, producto de la eficacia y de la calidad de la tarea realizada. No hay un único camino para lograr un desempeño altamente eficaz. Cada responsable de Recursos Humanos deberá tomar las decisiones que correspondan en cada caso. Al respecto podemos señalar algunos denominadores comunes: calidad, aplicación de las buenas prácticas profesionales y, muy especialmente, el diseño de métodos y procedimientos en función de las necesidades y requerimientos de los clientes internos. Cuando el área de Recursos Humanos es considerada de manera positiva por las otras áreas de la organización, cuando se transforma en un área de consulta, cuando en los momentos difíciles su consejo es requerido, podríamos afirmar que ha alcanzado un valor de marca alto. Cuando dicha situación se verifica, se facilita la implementación de cualquier programa, método o proyecto que proponga, dado que tanto los directivos como los colaboradores en general tendrán confianza, se sentirán tranquilos, estarán mejor predispuestos frente a cualquier situación o imprevisto que pueda ocurrir. Adicionalmente, cuando el área de RRHH alcanza un prestigio alto -valor de marca alto- implica que la imagen, entre directivos y colaboradores, es muy buena. Todos ellos, de manera consciente o no, la transmitirán fuera de la organización. Como consecuencia, otras personas desearán formar parte de ella. Este círculo, virtuoso por cierto, será la mayor valoración posible a alcanzar por un área de Recursos Humanos. Ser valorado por los resultados obtenidos.

Recursos Humanos Humanos; El Libro Definitivo

Gestión de recursos humanos

"La presente obra, resume la experiencia acumulada de numerosos años en el mundo empresarial y académico, sintetizando las principales prácticas utilizadas por las Direcciones de Recursos Humanos. El eje de su contenido, se

desarrolla bajo la consideración de la empresa como sistema flexible, indagando y desarrollando los principales factores endógenos y exógenos que interaccionan en la misma. Bajo un lenguaje asequible, pero respetando los principios básicos, se busca despertar el interés del lector; tanto en aquel que vaya a iniciarse en este área de conocimiento, como en los que en sus diferentes responsabilidades consideran a la persona un auténtico activo de la empresa y precisan de una guía de referencia. No obstante lo dicho, el presente manual no ignora los puntos críticos de la materia, indagando en los mismos y dando al lector posibles soluciones mediante aportaciones basadas en la experiencia operativa de las organizaciones; su enfoque, presenta una importante novedad, ya que conjuga el dogmatismo necesario con los modelos y métodos que sirven de "práctica" a las organizaciones. El contenido comprende tanto, el análisis y desarrollo de las personas en sus distintas vertientes, como aspectos organizacionales y de estructura, así como el tratamiento jurídico-laboral en aquellas áreas consideradas críticas para el sistema. Este último aspecto resulta novedoso en este tipo de textos, pero no por ello carente de fundamento, si se quiere obtener una visión real de la gestión de recursos humanos y por tanto hacer de la misma una auténtica palanca de cambio en las organizaciones. Se trata de un manual básico que desde una óptica global, dé al lector una visión práctica, integrada y multidisciplinar de los recursos humanos en la empresa, aportándole las herramientas necesarias para entender una disciplina, cuyas distintas vertientes no son a veces fácilmente conciliables. En su desarrollo, los diferentes capítulos se han adaptado a los programas universitarios sobre la materia, especialmente en las licenciaturas de marketing y administración de empresas, por lo que su lectura representa igualmente una visión académica y docente. El autor: abogado, Doctor en Derecho UCM, MBA por el Instituto de Empresa. Profesor de Recursos Humanos y Derecho del Trabajo, en ESIC e ICADE. Con más de veinte años de experiencia en puestos directivos de recursos humanos, ha sido Director de Recursos humanos del Hospital La Paz y Gregorio Marañón de Madrid. Índice: Introducción a los recursos humanos.- Planificación y requerimientos del puesto de trabajo/DPT-VPT.- Competencias organizacionales.- El proceso de selección.- Contrato de trabajo y representación social.- Política retributiva.- Gestión del desempeño y coaching.- La formación en la empresa."

Recursos humanos desde el corazón

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.

La propuesta de valor de Recursos Humanos

Máster de recursos humanos

Online Library Recursos Humanos Humanos El Libro Definitivo Para Aquellos Que Desean Lograr Procesos Y Relaciones Laborales Estables Y Positivas El Libro Esencial Y Productivo Siempre Spanish Edition

El libro tiene como objetivo proporcionar perspectivas y actualizar nociones para fundamentar el programa estratégico de los recursos humanos. Por tanto, aunque a lo largo de sus páginas se alude a más de 250 empresas nacionales e internacionales, no se trata de una mera recopilación de buenas prácticas agrupadas en capítulos. Los ejemplos recogidos deben servir para que los responsables de recursos humanos tengan referencias a la hora de innovar de acuerdo con la cultura y la realidad de su propia empresa y para que no caigan en el peligro de reduplicar prácticas que son buenas en determinados contextos, pero no en todos. En la primera parte, se analizan los sucesivos planteamientos que, a lo largo de los últimos años, se han hecho para conseguir trabajadores motivados e implicados. Pero algo ha fallado ya que un elevado porcentaje de trabajadores siguen insatisfechos. Por eso nunca se había experimentado tanta necesidad de recurrir al benchmarking para mejorar la propia empresa. En la segunda parte, se analizan qué aspectos se tienen en cuenta a la hora de diseñar con éxito nuevas estrategias en la gestión del factor humano, a partir de una concepción sistémica de la empresa. El hombre realiza su actividad en una empresa concreta que tiene una visión propia del negocio y de las relaciones entre las personas. Ahora bien, la nueva concepción de las organizaciones acentúa la necesidad de desarrollar la actividad desde la ética. Muchas empresas comienzan a definirse como organizaciones socialmente responsables, es decir, organizaciones que consideran que serán más eficientes, si en su plan estratégico se introducen otros indicadores, más allá de los económicos, vinculados a los intereses armonizados de los llamados stakeholders. Esta nueva concepción de la empresa socialmente responsable, debería suponer un cambio en la filosofía de la organización, aunque en muchos casos está amenazada por el peligro de reducirla a una estrategia de imagen corporativa y de marketing. El libro recoge ejemplos de empresas que están en el buen camino. En la tercera parte se expone cómo debe integrarse el trabajador en el espacio organizacional. Su motivación para el trabajo le va a venir, sobre todo, del grado en que la organización sea capaz de acogerlo como algo indivisible, es decir, como una persona que llega a la empresa con una serie de necesidades y de proyectos personales y sociales que son inseparables de su rol profesional. Teniendo en cuenta esta nueva visión del trabajador, el libro reflexiona y ofrece “buenas prácticas” en formas de motivación; remuneración de los trabajadores; reconocimiento y participación en la empresa; las relaciones basadas en la información y comunicación; la conciliación de la vida profesional y familiar; la implicación en acciones sociales y de solidaridad. Finalmente, se recogen otros valores emergentes, como el valor que se da no solamente a la salud en general y a la prevención de riesgo laborales, sino al cultivo del propio cuerpo. ../.. Los autores: Luis Sarries es catedrático de Sociología Industrial. Autor de varios libros, en la actualidad investiga la crisis de las relaciones industriales y la flexiseguridad como alternativa. Esther Casares es doctora en Sociología y profesora de la UPN.

Administración de Recursos Humanos

Administración estratégica de recursos humanos: una perspectiva general - Aspectos éticos, legales y sociales de los RH - Proceso empleo - Desarrollo de recursos humanos - Compensación y prestaciones - Seguridad y salud - Relaciones laborales

y entre empleados - Operación en un ambiente global.

Construyendo Talento

DIRECCION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS: GESTION POR COMPETENCIAS

Direccion Estrategica De Recursos Humanos/ Strategic Management Of Human Resource

Recursos Humanos 3 Edicion

CONTENIDO: Talento humano y competencias - Desarrollo del talento humano basado en competencias - Cómo desarrollar competencias - Métodos para el desarrollo de competencias fuera del trabajo - Técnicas para el autodesarrollo de competencias - La gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias - Parte práctica: cómo armar una sección en su intranet para el desarrollo de competencias.

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO BASADO EN COMPETENCIAS

Martha Alles es la autora más difundida en materia de Recursos Humanos. Sus libros sirven hoy como textos de estudio en la mayoría de las universidades latinoamericanas. El conjunto de sus obras conforma un todo armónico que permite la visión sistémica de una disciplina que está llamada a ser instrumento indispensable para que las organizaciones puedan enfrentar el principal desafío de las próximas décadas: cómo gestionar el talento humano, devenido en recurso estratégico escaso. 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. La autora señala que “en la disciplina que nos convoca, existe una profusión de términos que muchas veces son usados con diferentes significados. Por esta razón, y para darle a cada uno de ellos un significado específico, he preparado esta obra”. El libro está dirigido a especialistas que hoy trabajan en el área, a estudiantes y profesores y a todos los interesados en temas relacionados con las personas, no necesariamente expertos en Recursos Humanos, y ha sido pensado para el mundo hispanoparlante. 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 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 interconectado, personas de diferentes latitudes puedan comunicarse de manera precisa y eficiente mediante el uso de un lenguaje técnico unificado.

Buenas prácticas de recursos humanos

Clasificación de Puestos

El libro pretende que aquellas personas que ocupan posiciones de responsabilidad en el área de recursos humanos aborden los problemas y sus soluciones como lo haría un buen director general. Es decir, de modo que reforzando las estrategias de la organización sin perder la coherencia de las decisiones de recursos humanos. En general, la ventaja de este libro es que se aparta de las soluciones tipo receta, empleadas en decisiones pasadas, y se ofrecen reflexiones teóricas prácticas dando pie a la consecución de nuevas soluciones.

Planeación e Integración de los Recursos Humanos, 2a.ed.

Aun hoy, numerosas organizaciones administran sus recursos humanos mediante “oficinas de personal” dedicadas casi exclusivamente al cumplimiento de las normas legales en materia laboral. Este libro trata sobre la necesaria y saludable transición que deberían encarar para transformar esta realidad. 5 pasos ... ha sido objeto de numerosas ediciones desde su publicación original. Ahora, Martha Alles ha decidido reescribir íntegramente la obra, para actualizarla según los cambios de contexto de los últimos años, las nuevas tecnologías y la evolución de los comportamientos de las personas. Estas nuevas realidades han modificado sustancialmente el enfoque con el cual deben analizarse las cuestiones. Las herramientas que deben usarse también son diferentes. La autora sostiene que hay que adecuar los Recursos Humanos al ámbito de los 2020, con la mirada puesta en el futuro, en el contexto de los millennials. Mirando hacia el 2030. Con un enfoque práctico y motivador, propone el desarrollo de sistemas racionales y eficientes para administrar los recursos humanos, a través de cinco etapas: el análisis y la descripción de puestos, los procesos de formación y selección, las políticas de remuneraciones, las formas de medición del desempeño y el desarrollo del talento. En esta nueva versión se ha incorporado además un capítulo identificando también cinco pasos para transformarse en un líder de Recursos Humanos, junto con una reflexión final para Números 1 (de la organización) y para líderes, responsables y profesionales de RRHH. Esta obra está dirigida a responsables de organizaciones, ya sean dueños o directores, y a especialistas y colaboradores en general, dispuestos a aceptar el desafío del cambio. La autora Martha Alicia Alles es doctora por la Universidad de Buenos Aires, área Administración, y contadora pública nacional. Es Consultora internacional en Gestión por Competencias. Con más de cuarenta títulos publicados, es la autora que ha escrito mayor cantidad de obras sobre esta temática, con colecciones

destinadas al management personal, recursos humanos y liderazgo. Sus libros se comercializan en toda Hispanoamérica. Es presidenta de Martha Alles International, consultora regional que opera en toda Latinoamérica y USA, lo que le permite unir sus amplios conocimientos técnicos con su práctica profesional diaria.

Recursos humanos y dirección de equipos en restauración

Introducción a la gestión por competencias - Estructura profesional - Competencias profesionales - Sistema de evaluación - Desarrollo profesional - Retribución por competencia - Aspectos clave en la gestión por competencias.

Administración de Recursos Humanos. II Parte

Este libro cambiará el papel de los profesionales en Recursos Humanos en las organizaciones y dará nueva forma a este campo en los años por venir. Presenta la alternativa que habrán de enfrentar los especialistas: definir el valor que crean -para clientes, empleados e inversores- y establecer parámetros de desempeño, o bien asumir la inevitable tercerización de su tarea. Muestra a los managers cómo pueden colaborar para crear una organización capaz de cambiar, aprender, moverse y actuar más rápido que la competencia. Para compañías que se esfuerzan para satisfacer los desafíos del hoy y del mañana -incluyendo globalización, tecnología, rentabilidad a través del crecimiento y capacidad de adaptación- el management de los recursos humanos representa la clave del éxito futuro. Ulrich propone un cambio de mentalidad, del clásico "qué hago" al novedoso "qué comunico", e identifica cuatro funciones diferentes que el personal de Recursos Humanos debe asumir con el fin de efectuar la transición: las de socio estratégico, experto administrativo, aliado de empleados y agentes de cambio. Con abundantes ejemplos extraídos de decenas de empresas que han logrado la transformación, Recursos Humanos Champs provee herramientas listas para utilizar y muestra la forma de operar simultáneamente en las cuatro áreas mencionadas. Ofrece recomendaciones específicas para los managers en Recursos Humanos y empresariales acerca de cómo establecer una asociación que agregue valor a sus organizaciones y las haga más competitivas. Dave Ulrich es profesor en la Escuela de Negocios de la Universidad de Michigan, donde co-dirige los programas de Educación para Ejecutivos en Recursos Humanos. Es miembro de la Academia Nacional de Recursos Humanos y fue seleccionado por Business Week como uno de los diez mejores educadores en el mundo en temas de management y el mejor educador en Recursos Humanos. Ha efectuado trabajos de consultoría e investigación para más de la mitad de las empresas de Fortune 2000 y es co-autor de The Boundaryless Organization y Organizational Capability..

Gestión de recursos humanos (Ed. 2018)

Este libro ha sido redactado desde una triple perspectiva interdisciplinaria: la de la Picosociología Industrial, la del Derecho

Online Library Recursos Humanos Humanos El Libro Definitivo Para Aquellos Que Desean Lograr Procesos Y Relaciones Laborales Estables Y Positivas El Libro Esencial Y Productivo Siempre Spanish Edition

del Trabajo y la del Management. Con un estilo fácil y desenvuelto, no exento de humor, el libro aborda los siguientes capítulos: la Función de Recursos Humanos en la empresa. Perspectiva y prospectiva. La planificación de Recursos Humanos. La función de empleo (Procesos aditivos). La compensación. La evaluación del desempeño . La comunicación interna en la empresa. Al final de cada capítulo uno o dos casos relacionados con el tema. Cierra el libro un apartado de fichas referentes a a autores, teorías, escuelas organizacionales, etc., mencionadas en el texto y un glosario de los términos psicológicos, jurídicos, económicos empleados en el libro. INDICE: La función de Recursos Humanos en la empresa. Perspectiva y prospectiva. La planificación de Recursos Humanos. Una técnica básica. La función de empleo. Procesos aditivos. La función de empleo. Procesos sustractivos. Formación y desarrollo (F+D). La compensación. La evaluación del desempeño. La comunicación interna. Salud y seguridad laborales.

Lo básico de la gestión de recursos humanos Libro 1

Dirección de recursos humanos

Una organización depende en gran medida de sus recursos humanos, en este libro se analizará la importancia de los recursos humanos, identificando los conceptos básicos, los objetivos y su papel dentro de la organización. Se considerará el ambiente dinámico que está latente cada vez más en las organizaciones y las consecuencias que implica en los recursos humanos en cuanto a las necesidades de la empresa, el proceso de reclutamiento y selección del persona así como la identificación de los aspectos profesionales y personales del futuro del nuevo empleado para un desempeño óptimo y el crecimiento en conjunto de la organización

NUEVO ENFOQUE DICCIONARIO PREGUNTAS T.3 Granica

5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos 2DA EDICIÓN

Cómo hacer un Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Planeación e integración de los recursos humanos, segunda edición, propone partir de la concepción del hombre, visto a través de la diversidad y tensesgridad; las cuales son la esencia de la organización y el elemento que le concede

personalidad y sentido. Por ello se analizan de manera sencilla y didáctica aquellos elementos que permiten entender las diversas etapas del proceso de planeación de recursos humanos y su respectiva integración. Parte de la idea que el éxito de toda organización depende de la capacidad de los recursos humanos para enfrentar los retos que se presentan en el mundo actual en todos sus aspectos; así como el efecto que tienen sobre aspectos económicos, políticos y sociales. En esta nueva edición se han agregado temas como la evaluación de personal, competencias en la administración de recursos humanos, información sobre la reforma laboral, todo con la finalidad de contribuir al desarrollo e implementación adecuados de los recursos humanos.

El análisis económico de los derechos humanos

UN LIBRO INDISPENSABLE Las personas son sumamente importantes porque a veces se ponen proyectos o metas muy agresivas y al final los más afectados son los colaboradores de la organización o el talento humano. Es muy importante que recursos humanos o capital humano le ayude a las diferentes áreas de la organización cuando se esté construyendo la estrategia para que identifiquen qué le falta a ese personal, qué necesidades van a tener en el futuro para que se vayan trabajando y entonces sí, con todos estos conocimientos pueda hacerse realidad todos estos objetivos de la organización y la administración del personal. Recursos Humanos es el PILAR FUNDAMENTAL de toda organización Recursos humanos es un pilar fundamental para ayudar a las diferentes áreas de la organización a estructurar la planeación estratégica, ya que ésta no va a suceder en lo más alto de la organización (es decir, con la dirección y los gerentes), sino que la planeación estratégica se debe desplegar a lo largo de las áreas y a los niveles más bajos de la organización, porque finalmente todas las personas, si se enfocan a hacer lo que les toca en el tema estratégico, van a contribuir a que la organización pueda llegar más rápido a cumplir con sus metas. Aquí encontrarás RESPUESTAS Nuestra mejor intención es que Recursos Humanos sea un actor estelar en la implementación de la estrategia, porque finalmente es el área que ayuda a que los colaboradores estén preparados y listos para ejecutar la estrategia. Método EXCLUSIVO y SIN RODEOS

CAPÍTULO I - PLANEACIÓN/ PUESTOS IMPORTANCIA DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA ELABORACIÓN DE UNA ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL LIGANDO RRHH AL PLAN ESTRATÉGICO PRESTACIONES LABORALES COMPENSACIONES LABORALES ÉTICA LABORAL

CAPÍTULO II - CONTRATACIÓN RECLUTAMIENTO ÓPTIMO RECLUTAMIENTO DE RRHH REVISIÓN DE CURRÍCULUM PARA CONTRATACIÓN ENTREVISTAS DE TRABAJO PREGUNTAS DE ENTREVISTAS DE TRABAJO PROCESO DE LA ENTREVISTA DE TRABAJO

CAPÍTULO III - CAPACITACIÓN INDUCCIÓN LABORAL CAPACITACIÓN Y DESARROLLO LABORAL EVALUACIONES

CAPÍTULO IV: OPERACIÓN LIGANDO RRHH A LA ORGANIZACIÓN RELACIONES LABORALES - EL GERENTE COACH RETROALIMENTACIÓN FAST RETROALIMENTACIÓN CORRECTIVA BEER SÍNTOMAS DE MAL DESEMPEÑO ACCIONES DISCIPLINARIAS ESTRATEGIAS DE APRECIACIÓN DEL PERSONAL

CAPÍTULO V: DESEMPEÑO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - CUIDADOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO -TIPOS EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - QUÉ HACER Y QUÉ NO HACER

CAPÍTULO VI: TERMINACIÓN TERMINACIÓN LABORAL TERMINACIÓN LABORAL -PROCEDIMIENTO 1a PARTE

TERMINACIÓN LABORAL -PROCEDIMIENTO 2a PARTE

Manual de recursos humanos

Este libro aporta a la Dirección y a los profesionales de Recursos Humanos, metodologías, técnicas y herramientas que les permiten diseñar en todas sus fases un Plan Estratégico totalmente aplicable "sobre el terreno" con la misma o, si cabe, mayor profundidad y rigor con que lo hacen las Direcciones Comerciales, de Marketing o la propia Dirección General. Con este Plan Estratégico Recursos Humanos va a transmitir, a todos sus equipos y a toda la empresa, su Visión, su Misión y su Plan Estratégico para los próximos años demostrando que también puede hacer suyas las herramientas de análisis, diagnóstico y diseño estratégico que, hasta ahora, han sido de uso exclusivo en las Direcciones Generales y de Marketing. Todas las metodologías que aquí se exponen se están aplicando en las empresas líderes, tanto por los equipos de Recursos Humanos como por consultores externos, evidenciando que los profesionales de Recursos Humanos están orientados al negocio, al mercado y a sus clientes y que son el eslabón de la cadena que es capaz de aportar, en estos tiempos, el valor añadido más alto para su empresa.

Todos Somos Directores de Recursos Humanos

Gestión básica de recursos humanos El libro 1 es el primer libro de la trilogía del libro Básico de gestión de recursos humanos. Este libro enseña cómo administrar los recursos humanos desde el básico hasta el avanzado en la serie de tres libros The Basic of Human Resource Management. Hay tres libros publicados por etapas en la serie de trilogías The Basic Of Human Resource Management Book. En este primer libro, se discuten en detalle sobre 5 cosas principales y fundamentales en la gestión de seres humanos, a saber. 1. Gestión de recursos humanos 2. Gestión de recursos humanos 3. El papel de la función de recursos humanos 4. El papel de los profesionales de recursos humanos 5. El papel de los gerentes de primera línea Las cinco discusiones son la base para la gestión de recursos humanos o humanos en organizaciones y empresas.

Nuevos casos en dirección y gestión de recursos humanos

La obra "RECURSOS HUMANOS. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones" está pensada para los profesionales con responsabilidad sobre otras personas en el ámbito del trabajo, para los investigadores y técnicos del factor humano y, por supuesto, para los estudiantes tanto de las universidades como para los de las escuelas de negocios. Recoge los aspectos actuales en la materia y lo hace con una visión moderna de lo que es esta disciplina, manteniendo un equilibrio entre la Psicología del Trabajo, el Derecho Laboral y la Organización de Empresas que confluyen indisolublemente en esta actividad. El tratamiento que se le da es suficientemente descriptivo e ilustrado con múltiples gráficos para lograr una rápida

comprensión de los temas que se exponen, convirtiendo a este manual en una guía práctica ya sea por su redacción como por los 188 gráficos de los cuales la mitad pueden servir de modelo para su aplicación en la empresa. El libro proporciona a los profesionales del management las ideas, los enfoques y las técnicas convenientes para guiar, transformar y motivar a los RR. HH. bajo una perspectiva competitiva pero humana donde la persona es la clave del éxito en un mundo cada vez más complejo en el ámbito de los negocios. Se puede afirmar que por la variedad de temas que aborda y aspectos que estudia, es una obra completa en su especialidad.

Dirección y gestión de recursos humanos

Maximizar el potencial estratégico de la plantilla De todos los factores controlables que afectan el rendimiento empresarial, una plantilla de trabajadores que sepa ejecutar la estrategia de la empresa es el más fundamental y el menos habitual. El problema no es que los consejeros delegados y los altos directivos no reconozcan la importancia del apital humano, sino que no tengan las herramientas para medir el impacto que los recursos humanos tienen sobre el éxito estratégico ni para hacer responsables a los jefes de línea de tal situación. Este libro presenta un sistema métrico de gestión que identifica los comportamientos, las competencias y las mentalidades requeridas para que los recursos humanos tengan éxito a la vez que mide el impacto que estas dimensiones causan en el resultado final. Los autores destacan tres retos que las empresas deben afrontar si quieren maximizar el potencial de sus recursos humanos: considerarlas como una contribución en lugar de un coste, reemplazar las comparaciones por valores métricos que diferencian los nivelesde impacto estratégico y dar a los jefes de línea y los profesionales de recursos humanos la responsabilidad conjunta de conseguir que la plantilla ejecute la estrategia. A continuación demuestran cómo desarrollar un cuadro de mando hecho a medida de los recursos humanos que identifica aquellos pocos indicadores críticos que realmente importan.

Planificación y aplicaciones creativas de recursos humanos

INDICE: La planificación de empresa y estratégica y su integración con la planificación de recursos humanos. Organización y planificación de tareas en una organización productiva. La cultura corporativa vista estratégicamente. Directivos: definiendo funciones y actuaciones orientadas al éxito. Planificación estratégica de la sucesión y desarrollo directivo. Sistemas para el desarrollo estratégico directivo. La planificación de resultados, la gestión y el marco estratégico.Métodos de desarrollo directivo. Desarrollo de carrera directiva. Bienestar, estrés y envejecimiento. Una visión estratégica de la información y los ordenadores. Estrategias de puesta en práctica. Un programa resultante para el desarrolloestratégico directivo.

Recursos humanos y responsabilidad social corporativa

Administración de recursos humanos

El Cuadro de Mando del capital humano

Este libro explica cómo construir y desarrollar un equipo de éxito motivando, responsabilizando y liderando a sus componentes. El autor, poseedor de una profunda experiencia en el campo del desarrollo de personal y responsable de impulsar el cambio en muchas organizaciones, ofrece una guía práctica para dominar las técnicas esenciales de la dirección de personal. Máster de Recursos Humanos es una obra basada en la práctica y en la acción, que ofrece herramientas tremendamente efectivas y un enfoque práctico para dominar las habilidades básicas relacionadas con la motivación del personal, el liderazgo, la construcción y el desarrollo de un equipo de éxito, la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la toma de decisiones creativa, la gestión de personas y situaciones complicadas y la gestión efectiva de uno mismo y de los compañeros.

Gestión por competencias

En una economía globalizada, buena parte del éxito empresarial cabe atribuirlo a una eficaz dirección del personal. Este libro ofrece una visión pormenorizada e integradora de la función directiva en esta área, deteniéndose en aspectos tan importantes como la selección de personal, la formación, la comunicación, los estilos de dirección o la motivación, y haciendo mención de las más novedosas herramientas de gestión: descripción de puestos de trabajo, evaluación del desempeño, retribución variable Índice: Tema 1. Selección. Tema 2. Formación. Tema 3. Retribución. Tema 4. Motivación. Tema 5. Comunicación. Gestión del conocimiento. Tema 6. Estructura organizativa.

El libro del emprendedor

Entender la labor policial. Recursos de derechos human.

Recursos humanos en empresas de turismo y hostelería

Dave Ulrich y Wayne Brockbank, líderes del pensamiento en el área de los Recursos Humanos, nos explican en este libro que los profesionales de Recursos Humanos deben concentrarse menos en lo que hacen y más en lo que entregan y deben construir unas prácticas y competencias de Recursos Humanos con valor añadido que ayuden a lograr los objetivos estratégicos. Gracias a un estudio global de dieciocho años de duración, de veintinueve mil profesionales de Recursos Humanos y gerentes de línea, Ulrich y Brockbank identifican los catorce criterios con mayor impacto sobre la creación de valor y esbozan lo que los Recursos Humanos debe hacer para construirlos:

- Monitorizar las realidades externas de negocio y adaptar las prácticas de Recursos Humanos cuando y como sea necesario
- Identificar unos objetivos claros que vayan desde las acciones de Recursos Humanos hasta el valor que crean para las partes interesadas
- Fijar las prioridades a las prácticas de Recursos Humanos de acuerdo con aquellas con las que se obtenga mayor valor
- Asegurarse de que el departamento de Recursos Humanos sea bien gobernado por medio de su estrategia y organización
- Mejorar las habilidades y competencias de todos los profesionales de Recursos Humanos

El libro está lleno de ejemplos de las mejores prácticas y herramientas de auditoría para evaluar y mejorar las funciones de Recursos Humanos de cualquier empresa. Ahora más que nunca, el éxito de los negocios procede de Recursos Humanos. Escrito por los principales pioneros del campo, La propuesta de valor de Recursos Humanos ilumina el camino que los profesionales de este campo deben tomar para guiar y liderar a sus organizaciones hacia el futuro.

Recursos humanos champions

Martha Alles, la conocida autora de varios best sellers en materia de Recursos Humanos, encara ahora el desarrollo de diversas metodologías tendientes a accionar sobre el recurso que en la actualidad se vislumbra como más escaso: el talento humano. La autora ha analizado e investigado toda la temática sobre el desarrollo de las personas en conjunto, para luego separar sus conclusiones en dos trabajos, cada uno con un hilo conductor determinado. En Construyendo talento. Programas de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad organizacional la autora desarrolla nueve diferentes programas internos para el desarrollo de personas, con tres grandes propósitos: el cuidado del capital intelectual, la generación de una cantera de talentos y la transmisión del conocimiento acumulado por la organización. La obra parte de la definición de una nueva perspectiva para considerar el talento organizacional, aplicable a todo tipo de empresas, incluso las de tipo familiar. El abordaje del tema se realiza en torno de cuatro ejes: las buenas prácticas, las sucesiones y promociones, los programas de desarrollo, y el entrenamiento. Adicionalmente, y a fin de dar apoyo y ayuda a profesores que utilicen este libro como base para sus cursos de grado y/o posgrado, Martha Alles ha elaborado el material necesario para las clases y sus respectivos casos prácticos, que se ofrece libremente vía Internet. Este libro está dirigido a todos aquellos que por su posición o responsabilidad específica están interesados y comprometidos con el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones.

Calidad total en la dirección de Recursos Humanos

Este libro se denomina Nuevos Casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos, porque viene a continuar el camino abierto por otro de denominación similar, ya agotado. En esta ocasión los casos se publican acompañados de la solución propuesta por su autor porque, aunque los casos no tienen una solución única, los profesores gustan de contrastar su criterio con el de la persona que concibió el caso. Los autores de los casos de esta edición son todos profesores del Departamento de Gestión Empresarial de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (ICADE) de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid. INDICE: Índice. Prólogo del coordinador. Los coautores de este libro. La metodología del caso. Algunos métodos par resolver los casos: 1.El problema de los inmigrantes. 2. Una cuestión de planificación. 3. Hotel centenario. ¡Bienvenido, chaval!. 4. La expansión checa de Construcciones Sólidas, S.A etc. Otros libros de RRHH y de búsqueda de empleo de Luis Puchol

Gestión de recursos humanos en empresas turísticas

En estos momentos de reingeniería, recorte de gastos y lucha por la supervivencia empresarial, la aplicación de la calidad total en la dirección de recursos humanos es imprescindible. Ésta ofrece vías para coordinar los intereses de la organización con los de sus empleados. La calidad total consiste en el equilibrio entre tres objetivos fundamentales: máxima satisfacción del cliente, máxima satisfacción de los empleados y mínimo coste. De esto trata este libro desde la óptica de la dirección de recursos humanos. Este libro está dirigido a profesionales de recursos humanos y a aquellos directivos que toman decisiones que afectan a la calidad del trabajo y a la calidad de vida de sus colaboradores.

Online Library Recursos Humanos Humanos El Libro Definitivo Para Aquellos Que Desean Lograr Procesos Y Relaciones Laborales Estables Y Positivas El Libro Esencial Y Productivo Siempre Spanish Edition

[ROMANCE](#) [ACTION & ADVENTURE](#) [MYSTERY & THRILLER](#) [BIOGRAPHIES & HISTORY](#) [CHILDREN'S](#) [YOUNG ADULT](#) [FANTASY](#)
[HISTORICAL FICTION](#) [HORROR](#) [LITERARY FICTION](#) [NON-FICTION](#) [SCIENCE FICTION](#)