
Direccion Estrategica Martha Alles 2011

Thank you unquestionably much for downloading **Direccion Estrategica Martha Alles 2011**. Most likely you have knowledge that, people have look numerous time for their favorite books as soon as this Direccion Estrategica Martha Alles 2011, but end in the works in harmful downloads.

Rather than enjoying a fine PDF in imitation of a mug of coffee in the afternoon, then again they juggled later some harmful virus inside their computer. **Direccion Estrategica Martha Alles 2011** is handy in our digital library an online permission to it is set as public hence you can download it instantly. Our digital library saves in combination countries, allowing you to get the most less latency time to download any of our books similar to this one. Merely said, the Direccion Estrategica Martha Alles 2011 is universally compatible like any devices to read.

*Direccion
Estrategica
Martha Alles
2011* Downloaded
from
<ftp.wagntv.com>
by guest

**COHEN
NICHOLSON**

12 Pasos Para Ser Un Buen Jefe Ediciones Granica

Como dice Ernesto Gore en el prologo de este libro 'hasta no hace mucho, era posible sonar con una carrera en una sola empresa y para toda la vida; cambiar de trabajo era visto mas como un fracaso que como un progreso. Ya no mas. Ninguna empresa puede garantizar empleo de por vida, porque el conocimiento y las competencias se han convertido en el corazon de los negocios y nadie puede saber que conocimientos y que competencias requerira manana. Nadie puede prometer empleo de por vida sin mentir. Esto significa, en terminos practicos, que si uno necesita un

empleo de por vida, sea o no en una misma empresa, uno debera manejar su carrera'. Este nuevo libro de Martha Alicia Alles constituye un abordaje practico y concreto a una tematica cuya actualidad es reconocida ya en todo el mundo: la necesidad de asumir la responsabilidad del diseno y desarrollo de su propia carrera. Utilizando el estilo de casos, la autora realizo un relevamiento sobre como hicieron carrera 25 ejecutivos exitosos quienes transmiten su experiencia de vida profesional. Este enfoque fue complementado con el estudio de las politicas aplicadas en la materia por 13 prestigiosas empresas que realmente trabajan en el desarrollo de carrera

de sus integrantes, para determinar como lo hacen, que tienen en cuenta y que roles juegan en ese proceso la empresa y el individuo. Como *Manejar su Carrera* es un material de consulta indispensable para todo aquel que se plantee su carrera laboral con una perspectiva integral de largo plazo, tal como se hace hoy en un mundo hipercompetitivo y cambiante. Martha Alicia Alles es socia de Ernst & Young, directora general de Top Management, empresa consultora en recursos humanos. Autora de los libros *Las Puertas del Trabajo*, Editorial Catalogos, *Mitos y Verdades en la Búsqueda Laboral*, 200 Modelos de Curriculum y Su Primer

Curriculum, todos estos de Ediciones Granica. Es profesora titular de La Problemática del Empleo del Posgrado en Dirección Estratégica de Recursos Humano 12 Pasos Para Transformarse En Un Jefe Entrenador Ediciones Granica Las cuestiones centrales de RRHH tienen un fundamento teórico y plantean el desafío de ser llevadas a la práctica de manera sencilla y efectiva. Con relación a este reto, el Vol. 2 - Casos de Dirección Estratégica de Recursos Humanos ha probado ser de enorme utilidad para los lectores a través de muchos años y sucesivas reediciones. Comportamiento Organizacional (Nueva

Edición) Ediciones Granica S.A.

El estudio del salario que 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.

Gestionar sin estar La Trilogía Martha Alles 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 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 check-list 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 currículum Ediciones Granica S.A.

Esta nueva edición revisada 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 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 responsabilidades cobra hoy una importancia inusitada. Saber hacerlo es una de las herramientas que cualquier gerencia o responsable de RR. HH. debe procurarse y

desarrollar.

Diccionario de Preguntas. La Trilogía. VOL 3 (Nueva Edición)

Editorial Elearning, S.L. 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.

Diccionario de Preguntas. La Trilogía. VOL 3 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.

Dirección Estratégica de Rr.hh Ediciones Granica

CONTENIDO: Preguntas para competencias cardinales - Preguntas para niveles ejecutivos - Preguntas adicionales para evaluar la motivación para el cambio y las expectativas de desarrollo profesional - Preguntas para niveles gerenciales intermedios y otros niveles intermedios - Preguntas adicionales

para evaluar la motivación para el cambio y las expectativas de desarrollo profesional - Preguntas para niveles iniciales - Preguntas para competencias del conocimiento - Preguntas para evaluar competencias o entrevistar a la e-people - Competencias y preguntas : ejemplos prácticos. Caso: gerente zonal a cargo de una red de sucursales bancarias. Salarios Ediciones Granica S.A. El libro logra bajar un tema, habitualmente tratado en la literatura técnica a nivel teórico, al plano eminentemente práctico, mediante la utilización de la metodología de Gestión de recursos humanos por competencias como

instrumento para propiciar y administrar el cambio sistemático de los comportamientos de cualquier organización. Fiel a su modalidad habitual, Martha Alles nos entrega una obra fuertemente conectada con los problemas cotidianos de las empresas, que brinda soluciones aplicables, concretas y viables. Este libro resultará de interés para quienes integren organizaciones de cualquier índole. En especial, para quienes ejerzan el gerenciamiento y que pretendan interpretar y anticiparse a los efectos de los inevitables cambios del mundo moderno. Los docentes que decidan utilizar este libro como base para sus cursos pueden solicitar,

además, los casos y esquemas de clases en formato digital.
Dirección Estratégica de RR.Hh. - Vol 1
 Harvard Business Press
 12 pasos para ser un buen jefe es un libro de apoyo para llevar a la práctica los temas desarrollados en Rol de Jefe, obra en la cual Martha Alles identificó un aspecto clave en las organizaciones: todo jefe debe cumplir una doble función: responder al requerimiento primario de su puesto y desempeñar un rol de gestión de los equipos que le reportan. Este trabajo propone asumir la responsabilidad de actuar y dedicar algunos momentos a la reflexión, con el objeto de avanzar progresivamente hacia un desempeño superior. Esta nueva

edición revisada 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 personas que aún no son jefes y desean serlo.. También a los especialistas en Recursos Humanos, consultores y al ambiente académico en general, profesores y alumnos. Esta es una nueva edición de la obra original publicada en 2008, ahora integralmente revisada por Martha Alles. *Cómo manejar su carrera* Ediciones Granica
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 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 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. Diccionario de preguntas Ediciones Granica 200 modelos de currículum es una herramienta ya clásica que a través de numerosas reediciones ha venido ayudando a todos aquellos que encararon búsquedas

laborales durante los últimos 10 años. Ahora Martha Alles nos entrega una versión de su exitoso libro adaptado a la nueva realidad, cuando la mayoría de las personas que participan en procesos de selección deben completar formularios digitales con sus datos e intercambiar información acerca de sus antecedentes por medio de mensajes de correo electrónico. La nueva edición de 200 modelos de currículum tiene presentes estas características del mercado laboral. En tal sentido añade un Instructivo para ayudar a una mejor confección del currículum vital, así como una sección dedicada especialmente a la cuestión de cómo incorporar los datos

personales en un sitio de Internet. La obra, completamente remozada, mantiene no obstante intacta la propuesta original de la autora: ayudar a que cada uno pueda elaborar su propia hoja de vida, sin engañar ni falsear información, pero destacando sus puntos fuertes en conexión con la posición que intenta cubrir, de manera precisa, clara, sintética y pertinente, para generar un mejor efecto en el lector. Hacer un buen currículum no es una garantía de encontrar trabajo, pero ayuda notablemente: representa la diferencia entre ser llamado o no a la primera entrevista. En definitiva, como dice Martha Alles en la presentación de esta

edición, “El enfoque de nuestro trabajo se basa en que una preparación profesional, en cualquier aspecto de la vida, mejora las posibilidades de éxito”. Sin duda esta obra seguirá siendo una herramienta útil e imprescindible para todos aquellos interesados en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

Adicionalmente, y a fin de dar apoyo y ayuda a profesores que utilicen este libro para su cursos de grado y de posgrado, Martha Alles ha incorporado el material para las clases y respectivos casos prácticos, que se ofrece libremente en Internet.

Desempeño por competencias (3ra edición) Ediciones

Granica S.A.

El mundo requerirá cambios profundos en muchos aspectos, también acerca de cómo encarar la formación de los integrantes de las organizaciones, de cara al futuro, apunta Martha Alles en la presentación del libro. Formación. En la práctica, como su nombre lo anticipa, es una obra destinada a servir de guía y consulta para planear, tomar decisiones y diseñar actividades formativas, proponiendo nuevos enfoques y contenidos. Este libro es complementario y, a la vez, independiente de la más reciente obra de la autora: Formación. Capacitación. Desarrollo. Está compuesto por

apartados cortos, y el recorrido de temas comienza con algunos aspectos generales sobre las actividades formativas, qué hacer y qué no en materia de formación. Luego explica las buenas prácticas que se recomiendan, en especial para el diseño de dichas actividades. Finalmente, dedica un número relevante de apartados a los jefes, considerando la relación “jefe-colaborador” como la fuente principal de éxitos y fracasos en organizaciones de todo tipo. A modo de cierre, los dos últimos apartados abordan cuestiones de control y resultados. El libro, por su enfoque, ayudará a repensar los diversos temas organizacionales, respondiendo la

pregunta ¿estamos haciendo las cosas bien? Así, resultará seguramente orientador para los interesados en formación y, también, en liderazgo y en lo que respecta al rol de los jefes, de todos los niveles. FORMACIÓN. EN LA PRÁCTICA es una obra destinada a un amplio espectro de interesados: la máxima conducción de las organizaciones, los especialistas en Recursos Humanos encargados de la preparación de planes de formación –internamente y como consultores externos– y, en el ámbito académico, tanto para profesores como alumnos.

Dirección estratégica de RR.HH. Vol I - (3a ed.) Ediciones Granica 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. Tuvo desde entonces numerosas re ediciones. 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 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 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.

Dirección Estratégica de RR.Hh. Vol I - (3a Ed.) Ediciones Granica 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

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.

Social Media y Recursos Humanos

Ediciones Granica
El concepto de gestionar sin estar comprende diversos aspectos acerca de 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 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 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 RRHH Vol II - Casos (3ra ed.) Ediciones Granica

Martha Alles nos presenta, en esta nueva obra, un enfoque completo del tema formación, que combina las últimas tendencias desde el punto de vista organizacional y contempla una nueva realidad: las características de inmediatez y pragmatismo de las nuevas generaciones, millennials y centennials, que inciden en los procesos formativos. El libro concibe la función de formación alineada con la estrategia de la organización. Como

dice su autora, la formación y los distintos aspectos de la disciplina Recursos Humanos se deben analizar y diseñar en función de lo que vendrá, tanto en materia de conocimientos como competencias, para poder alcanzar los planes estratégicos. Entre otras cuestiones, en la obra se expone cómo realizar un plan de formación efectivo, mediante un modelo organizacional de formación, junto con la mejor forma de diseñar actividades formativas –a través del método de Codesarrollo–. También se trata la universidad corporativa como un camino posible, y las diferentes formas de medir la formación. Como es habitual en los libros de Martha

Alles, se incluye un recurso gratuito para profesores que utilicen esta obra como soporte de sus clases: el acceso a material complementario on line a través de la Sala de Profesores. Juntamente con este libro, Ediciones Granica está publicando Formación. En la práctica, complementario de la obra que el lector tiene en sus manos, y que aporta una mirada adicional sobre diversos temas que preocupan a todos los involucrados en la temática de formación. FORMACIÓN. CAPACITACIÓN. DESARROLLO es una obra destinada a un amplio espectro de interesados: la máxima conducción, los especialistas en Recursos Humanos que se desempeñan

internamente y como consultores externos, y –en el ámbito académico– tanto a profesores como alumnos.

Selección por competencias

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.

Diccionario de términos de Recursos Humanos Ediciones Granica

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.

Selección por competencias

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 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 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 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 directo y concreto de los retos más comunes de la temática de Recursos Humanos.