
Idalberto Chiavenato

El Capital Humano

50 Herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer, Las

Discriminación algorítmica en el ámbito laboral: perspectiva de género e intervención

Gestión del talento humano

Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana

La gestión moderna en recursos humanos

Capital Humano como Fuente de Ventajas

Competitivas.

El capital humano y su impacto en la calidad organizacional

La gestión de recursos humanos en el centro de la responsabilidad social de las organizaciones

Desarrollo regional y capital humano: Estudios de caso

Administración de recursos humanos

The Return to Firm Investment in Human Capital

LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Luces en el camino: filosofía y ciencias sociales en tiempos de desconcierto

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

La buena gestión de recursos humanos : una ventana al futuro para la selección, retención y cuidado del capital humano

Economía de los recursos humanos en la práctica

Capital humano
Tratame bien y crearé valor
Gestión e innovación total del capital humano
Readings and Exercises in Organizational
Behavior
Gestión del talento humano
Dirección de recursos humanos en bibliotecas y
otras instituciones
Direccion de Capital Humano
Empresas y personas
Gestión de Talento Humano
Capital humano
Recursos humanos
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUM
Capital humano: creando ventajas competitivas a
través de las personas
El modelo de gestión de recursos humanos
Gestión de personas
Desarrollo del talento humano
Recursos humanos
Recursos Humanos - O Capital Humano das
Organizações
Manual de instrumentos de gestión y desarrollo
de las personas en las organizaciones
GESTIÓN POR COMPETENCIAS
Gestión de personas 6ª ed.
El Cuadro de Mando del capital humano
Ingeniería Administrativa
Rediseñando Recursos Humanos

CARNEY

50

Herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer.

Las World

Bank

Publications

Se trata de

una obra fácil y amena que

nos muestra, en pocas

páginas, un

eficaz método de gestión de

personas al alcance de toda

organización (cualquiera

que sea su dimensión)

que tenga como principal

activo su capital humano y que

esté dispuesta a dedicar a la

cuestión una cierta

disciplina y un poco de

tiempo. Este método se

adapta

especialmente a la realidad

de las

pequeñas y medianas

organizaciones y examina,

de forma

integrada y práctica, las

descripciones de puestos de

trabajo, las valoraciones,

la selección, la evaluación del

desempeño y los planes de

carrera, cuestiones

consideradas tradicionalmente

como una

amalgama de difícil

tratamiento.

La orientación y la sencillez

expositiva del denominado

modelo de gestión de

recursos humanos se

basan en la experiencia de

que, en estos entornos, un

ejercicio meramente

conceptual tiene escaso

valor y, al final, acaba en

el olvido, a no ser que esté

conectado con la realidad

concreta y práctica de las

organizaciones.

Discriminación

algorítmica en el ámbito

<p><i>laboral:</i> <i>perspectiva de género e intervención</i> Universidad Pontificia Comillas La destreza para mejorar el desempeño en una organización o institución y aprovechar las oportunidades devienen de una correcta y adecuada evaluación y estudio de habilidades, conocimientos y lineamientos. En ello se funda el progreso constante en el área de los recursos humanos. Esta obra hace</p>	<p>énfasis en su desarrollo y pone el foco en el sector de las bibliotecas. A partir de distintos ejemplos se ofrece un generoso libro que abarca todos los ámbitos de la dirección de recursos humanos para su planeación, control y mejora.</p> <p>Gestión del talento humano Antoni Bosch editor La revolución tecnológica que estamos experimentando -y que aún no parece haber</p>	<p>alcanzado su punto culminante- está afectando y alterando grandemente nuestro modo de vida material y social impulsándonos hacia un mundo de información y conocimiento que aumentan constantemente y a ritmo acelerado. El resultado más acentuado ha sido -esta siendo- la sustitución del capital convencional (y sus aspectos más tangibles, fábricas y cadenas de montaje) por</p>
--	--	--

el capital humano. Este libro versa sobre esto, y aspira a ser un instrumento de gestión perotambién es un documento para la reflexión. Está escrito por un psicólogo social convencido de que los actuales directivos, y muy especialmente , los directivos de recursos humanos, no deberían ser meros motivadores coyunturales o resolutorios de conflictos. Sino, sobre

todo, estrategias capaces de afrontar la complejidad, reducir la incertidumbre y acumular constantemente conocimientos para mejorar los sistemas y los procedimientos de trabajo.INDICE : Nacidos para cambiar. Empresas y personas. Estereotipos y tópicosempresariales. Evolución de los valores y principios directivos: hacia la empresa personalizada y compleja. La

empresa personalizada: Participación e implicación de las personas. La empresa compleja: La red, la incertidumbre y la cultura de la instantaneidad. La gestión del conocimiento. **Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana** Errepar As novas tendências para uma boa gestão de recursos humanos. Com o avanço da era digital, há um desafio para a área de

<p>RH: equilibrar e debater novos caminhos para as organizações, sem deixar de lado todas as variações de personalidade dos seres humanos. Por meio de uma linguagem didática, Recursos Humanos – O Capital Humano das Organizações apresenta como a área deve ser contingencial e situacional, sensível aos diferentes fatores que envolvem as organizações e as pessoas e às</p>	<p>características do contexto ambiental, do negócio da empresa e de sua missão e visão, além de destacar a importância de observar o conjunto e a totalidade. Para trazer praticidade ao conteúdo abordado, esta 11ª edição dá acesso à Sala de Aula Virtual do professor Chiavenato, uma ferramenta que reúne diversos objetos educacionais, como vídeos do autor, textos para reflexão e</p>	<p>casos para discussão, além de quizzes e um glossário interativo. Por que ler Recursos Humanos? Como a transformação digital, as pessoas já não são consideradas recursos apáticos e passivos da administração, mas parceiros analistas e proativos. Elas constituem o capital humano que agrega valor incomensurável à organização e à inteligência do negócio e contribuem</p>
--	---	--

com as
competências
indispensáveis
à
competitividada
de e à
sustentabilidada
de da
empresa.?

**La gestión
moderna en
recursos
humanos**

Grupo
Editorial Patria
Esta obra
ofrece un
centenar de
propuestas y
soluciones
para múltiples
aspectos de la
vida
empresarial
en los que el
protagonismo
reside
fundamentalm
ente en las
personas.
Cada
instrumento

incluye una
presentación,
su finalidad,
soluciones e
informaciones
que ofrece,
posibles
acciones de
implementació
n, e
indicadores de
calidad para
su uso.
Directivos,
managers,
responsables
de equipos,
ámbito de
recursos
humanos y
formación,
comunicación
interna,
además de
profesores,
formadores,
consultores
son sus
usuarios, así
como
estudiantes de
Master de

RRHH, MBA,
EMBA. INDICE:
Planificación
de las
necesidades
del personal.
Análisis y
descripción de
puestos de
trabajo.
Valoración de
puestos de
trabajo.
Selección de
personal. Plan
de acogida.
Formación. La
identificación
del potencial y
la promoción
interna.
Evaluación del
desempeño
individual.
Comunicación
interna.
Motivación,
Gestión del
estrés,
Gestión del
tiempo, etc.
Capital

Humano como Fuente de Ventajas Competitivas. Grupo Editorial Patria Con Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer, la autora nos ofrece una guía completa sobre los métodos, los procedimientos y, en esencia, las herramientas disponibles para encarar los diferentes problemas y situaciones en relación con las personas que integran una organización de cualquier tipo. En este sentido, constituye un corte transversal de toda la obra de Martha Alles, y especialmente de la metodología de Gestión por Competencias, al identificar las cincuenta principales herramientas aplicables en situaciones problemáticas típicas. Este libro, de carácter eminentemente práctico, está dirigido a un público amplio: al no especialista, ya sea un directivo o jefe de un grupo de colaboradores, le permitirá relacionar un problema o tema que le preocupa con una o varias herramientas existentes. Al especialista en Recursos Humanos, que seguramente ya conoce los distintos temas aquí expuestos, la obra le aportará una suerte de guía completa de los diferentes instrumentos para solucionar diversas situaciones y podrá convertirse, así, en su

“caja de herramientas” de uso cotidiano. El capital humano y su impacto en la calidad organizacional Netbiblo

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a constantes cambios debido a los avances tecnológicos y a la globalización. Mejorar la calidad de sus servicios o productos y crear una ventaja competitiva al aplicar y generar conocimiento mediante el

capital humano les permite realizar sus actividades con mayor eficiencia y eficacia, y alcanzar los objetivos organizacionales. El presente libro recopila investigaciones que aportan evidencias científicas sobre la gestión del conocimiento y el capital humano dentro de las organizaciones. Los autores se enfocan en diversos temas en investigaciones cuantitativas y cualitativas, que nos

permiten conocer la aplicación en las organizaciones actuales, y tener un análisis de distintas variables que sirve como generación de conocimiento para la aplicación en el actuar de la administración.

La gestión de recursos humanos en el centro de la responsabilidad social de las organizaciones Ediciones Díaz de Santos Gestión e innovación total del capital

<p>humano ha sido estructurado en tres partes: Conceptos básicos de la gestión total del capital humano, procesos de la gestión de la búsqueda y selección de personal y por último, contratación e integración de la persona a la empresa. La manera en que se abordan los temas de esta obra radica en su dualidad, esta que combina inteligentemente la función académica y profesional, a lo largo de sus</p>	<p>12 capítulos, se ofrece un actualizado recorrido sobre las nuevas tendencias en el área, desde la conceptualización del sistema de gestión total de capital humano, antes llamado departamento de recursos humanos, describiendo con precisión los diversos pasos que van desde la búsqueda y reclutamiento de personal, hasta el cierre del proceso de selección, tratando todos los temas</p>	<p>relativos, como son, la entrevista, el estudio socioeconómico, los exámenes psicométricos, médicos y de confianza. En la última parte, denominada "Contratación e integración de la persona a la empresa", se trata el tema del contrato individual de trabajo, desde los orígenes del contrato, tocando los aspectos civiles hasta el momento actual. Dirigido a profesionales del área de</p>
---	--	--

recursos humanos, así como abogados especializados en materia laboral, a fin de entender claramente los vínculos y relaciones entre el patrón, sus trabajadores y los sindicatos. Desarrollo regional y capital humano: Estudios de caso Universidad del Valle La obra recoge los aspectos actuales en la materia y lo hace desde una perspectiva moderna de lo

que es la dirección y gestión de las personas en la empresa, procurando mantener un equilibrio entre la Psicología del Trabajo, el Derecho Laboral y la Organización de Empresas que confluyen indisolublemente en esta disciplina. El tratamiento que se le da es suficientemente descriptivo y gráfico para lograr una rápida comprensión de los temas que se exponen, convirtiendo a

este manual en una guía práctica 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. El libro está constituido por doce capítulos agrupados en dos partes. La primera,

compuesta por los primeros siete, conformando lo que podríamos denominar la columna vertebral de la materia, estudiando la manera en que afecta la composición de las organizaciones al comportamiento de las personas que desarrollan su actividad en ellas con especial referencia a las estructuras organizativas, a los grupos y a la motivación; el liderazgo en sus variados aspectos actuales, enfoques y teorías; la selección de las personas desde el punto de vista social y técnico, así como la formación y desarrollo profesional en la empresa combinando enfoques tradicionales con los más actuales, la valoración del capital humano y de los puestos de trabajo visto como herramienta que persigue la eficacia de las personas y, por último, las compensaciones salariales y sus diversas formas de incentivar de manera equitativa a los empleados. La segunda parte, está constituida por aquellos capítulos cuyas materias se encuentran sometidas a una constante revisión en las ciencias del comportamiento y que podemos calificar de complementarios a los anteriores, siendo: la competitividad de las

personas, la adaptabilidad al trabajo, el conflicto y la comunicación y, finalmente, el control social de las organizaciones. Se puede afirmar que por la variedad de temas que trata y aspectos que estudia, es una obra completa en su especialidad. Índice Las organizaciones y las personas ● Los grupos y la motivación ● El liderazgo ● Reclutamiento y selección ● La formación

● La valoración del personal y la valoración de las tareas ● La retribución ● La competitividad del factor humano ● La adaptabilidad del factor humano ● El comportamiento organizacional ● El conflicto organizacional y la comunicación ● Prevención, control y visión social de las organizaciones. *Administración de recursos humanos* Ediciones Granica ¿Cómo

pensamos los profesionales de recursos humanos la gestión del área en un contexto organizacional marcado por la complejidad y la fragilidad? ¿Podemos seguir contribuyendo en las organizaciones y negocios con los modelos actuales con los que contamos? ¿Cuál es hoy el propósito y el rol de recursos humanos en las organizaciones? ¿Cómo podríamos acompañar

mejor al negocio desde la gestión de las personas para lograr los resultados esperados? ¿Cómo aportar valor a las organizaciones, pero también a las personas desde nuestra gestión del capital humano? Este libro pretende estimular la reflexión sobre estos interrogantes en los profesionales que lideran o gestionan áreas de recursos humanos, personas, talento, cultura,

capital humano, ante los nuevos desafíos, tendencias y condiciones del mundo del trabajo y las organizaciones. Con una mirada en el presente y hacia el futuro, la obra invita a rediseñarnos, revisar paradigmas, creencias, modos de ser y hacer, generando nuevas propuestas que puedan aportar real valor tanto al negocio como a las personas.

The Return to Firm

Investment in Human Capital

Ediciones Díaz de Santos
Este documento brinda la oportunidad a los lectores de conocer los principios fundamentales de la administración como son: el componente financiero, marketing, luego conceptos básicos de producción y finalmente recursos humanos. En el primer capítulo se enfoca a comprender las finanzas de forma

eficiente, eficaz y efectiva; entendiendo cómo afectan los patrones para la toma de decisiones. El capítulo 2, orientado a los principios del marketing donde inicialmente se definen los conceptos básicos del área. En el capítulo 3, El desarrollo e implementación óptima de la producción se ha convertido en una herramienta vital para las organizaciones, donde un eficiente uso de esta es la clave para una mayor ventaja competitiva en los diferentes mercados. En el capítulo 4, La sociedad siempre se ha compuesto por organizaciones que interactúan constantemente entre sí, desde la familia, la educación, la religión, el gobierno, entre otras, los seres humanos se desarrollan en estas organizaciones y así mismo son vitales en el funcionamiento de las mismas. Por esta razón es importante que las organizaciones sepan cómo manejar a las personas y cómo sacar el mejor provecho de los talentos humanos que existen dentro de cada una de ellas, para obtener ventajas competitivas y valor agregado que las ayuden a crecer dentro del mercado actual.

LA GESTIÓN Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Analéctica
Análisis técnico y

<p>laboralista del impacto discriminatorio del uso de algoritmos en entornos laborales, y en particular por razón de sexo. Primer estudio transversal en materia de discriminación algorítmica en España, que incluye propuestas novedosas en materia de transparencia, y el análisis de herramientas de gestión que se están utilizando actualmente para calcular rendimientos y salarios, así como el abordaje jurídico de la</p>	<p>tutela frente a situaciones de discriminación provocadas por el uso de algoritmos. Se plantea el análisis de la política de empleo y los mecanismos de acceso al empleo desde esta perspectiva, todo ello desde la clave central: la perspectiva de género Se proponen distintos mecanismos para abordar y paliar sus efectos, en el acceso al empleo, en el ámbito salarial (donde se analizan los sistemas</p>	<p>automáticos de determinación de salarios y el uso de criptomonedas para garantizar la transparencia salarial), en las condiciones de trabajo en general, o en la salud laboral incluso (v.g. acoso sexista), así como su uso para descifrar o detectar situaciones de interpretación sesgada de la ley en clave sexista. Asimismo, se aborda cómo intervenir en la formación técnica en</p>
---	---	--

computación para atajar los sesgos de diseño y en la minería de datos, a fin de introducir herramientas de inclusividad en el tratamiento de datos que alimentan los algoritmos. La visión interdisciplinar que se aporta pretende canalizarse hacia el ámbito laboral para introducir respuestas preventivas y reactivas o de tutela. Para ello la obra cuenta con iuslaboralistas, pero también con juristas de

otras disciplinas, que en todos los casos han profundizado en distintos aspectos de la digitalización del trabajo o en la IA, robótica y tecnología aplicada al trabajo, así como con expertos desde los campos de la computación, referentes en aprendizaje automático y discriminación algorítmica. Luces en el camino: filosofía y ciencias sociales en tiempos de desconcierto 3Ciencias

Este libro, que se presenta al público interesado en los temas de la gestión humana en particular y de la administración en general, es el resultado de un esfuerzo realizado por el grupo de investigación Humanismo y Gestión de la Facultad de Ciencias de la Administración de la Universidad del Valle para encontrar un espacio de convergencia en donde confluyeran los intereses académicos e intelectuales

de las cuatro líneas de investigación que lo conforman: la gestión humana, las teorías organizacionales y el management, la cultura organizacional y el capital social, gerencia social y responsabilidad social. En el proceso de formulación de una pregunta general de investigación cuyo núcleo central y unidad de análisis era la gestión humana, tal como ésta es llevada a la práctica en las áreas funcionales de las organizaciones empresariales, se produjeron intensas discusiones que condujeron al equipo participante a interrogarse sobre las posibilidades de establecer un carácter interdisciplinario para los estudios de la gestión humana acudiendo a los campos del saber subyacentes en sus líneas de investigación: la administración, las ciencias humanas, la antropología y la sociología. Esta tarea, arriesgada y novedosa, impuso el desafío de construir redes teóricas conceptuales que vincularán de manera razonable, coherente y enriquecedora el estudio de la gestión humana, como teoría y práctica, inscrita en el campo disciplinar administrativo con sus aledaños en el mismo campo: el

management, la planeación estratégica de los recursos humanos, los estilos de dirección y el liderazgo y la administración de proyectos. Pero también lograr una articulación de esa misma naturaleza con nociones inscritas en los ámbitos sociológico y antropológico como el capital social y la cultura organizacional respectivamente.

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

Editorial
Planeación e integración de los recursos humanos, segunda edición, propone partir de la concepción del hombre, visto a través de la diversidad y tensesidad; 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. La buena gestión de recursos humanos : una ventana al futuro para la selección, retención y cuidado del

capital humano Grupo Planeta (GBS) Reading and Exercises in Organizational Behavior covers readings and exercises on organizational behavior. The book presents articles on organizational behavior foundations, individual behavior in organizations, as well as group behavior in organizations. The text also includes articles on organizational design, job design, and the effects of

job stress on performance. Articles on organizational processes dealing with decision making, communication, and performance appraisal are also considered. The book concludes by demonstrating articles on the nature and scope of organizational effectiveness, including topics on organizational climate, organizational change, and organizational development. Behavioral psychologists

<p>and students taking organizational behavior courses will find the text invaluable.</p> <p><u>Economía de los recursos humanos en la práctica</u></p> <p>Ediciones de la U</p> <p>Se expone cómo atraer, desarrollar y retener a personas que son capaces de aportar ventajas competitivas a la empresa. Se describen estrategias específicas que las empresas y los empleados pueden utilizar para construir</p>	<p>relaciones mutuamente beneficiosas en el marco de la nueva economía del conocimiento.</p> <p><u>Capital humano</u></p> <p>Universidad Juárez del Estado de Durango</p> <p>"Ofrece otra manera de administrar el negocio con ayuda de las personas y muestra el veloz tránsito de un papel de consultoría interna al de la consultoría organizacional que se está consolidando en la mayor parte de las organizaciones exitosas,</p>	<p>Administrar en conjunción con los talentos --con personas dotadas de competencias, que ahora son consideradas colaboradores y socios del negocio, en lugar de simples recursos de la empresa-- representó el desafío interno más importante de la empresas en la era digital. Esa es la tarea de todo líder, sea presidente, director, gerente o supervisor, pero también en todo colaborador.</p>
---	--	---

Sin lugar a dudas, esta es la obra más moderna y avanzada sobre la gestión del talento humano en las organizaciones. Se trata de un libro innovador que muestra los nuevos horizontes y las desafiantes tendencias que se abren en un futuro, Este libro, escrito por una de las grandes autoridades en el tema, presenta cientos de citas de empresas de primera línea

para ofrecer ejemplos de casos de éxito y aplicaciones prácticas de los conceptos abordados." -- Back cover. Tratame bien y crearé valor Editorial UOC Los cambios son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área ha cambiado En muchas organizaciones, la denominación de administración de Recursos humanos (ARH) está sustituyéndose por gestión de talento humano, gestión de socios o de

colaboradores, gestión del capital humano, administración del capital intelectual e incluso gestión de personas. Gestión e innovación total del capital humano UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información Este libro, publicado por primera vez en el año 2004, ya había sido objeto de una revisión completa en el año 2008. Fiel

a su propósito de mantener vivas y actualizadas sus obras, Martha Alles ahora, en 2017, ha realizado una relectura del libro, a partir de la cual, sin modificar su estructura, le ha introducido numerosos cambios a la luz de las nuevas realidades del contexto y de la propia evolución de la disciplina. La obra trata la cuestión del talento de las personas en un contexto laboral. Su enfoque consiste en la

segmentación de sus partes componentes, que no son otras que las competencias requeridas por el puesto actual o futuro, lo que permite así identificar el talento, medirlo y desarrollarlo. Se explican una variedad de métodos dirigidos a mejorar competencias, entrenamiento en sus diferentes variantes, el rol del jefe entrenador, codesarrollo y autodesarrollo, tanto dentro como fuera del trabajo. En

esta última variante se utilizan una serie de técnicas tales como deportes, hobbies, actividades extracurriculares, lecturas, análisis de películas y referentes. Este libro está dirigido a todos aquellos que estén interesados y comprometidos con el desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones. Para profesores que utilicen este libro como base para sus

cursos de grado y de posgrado, Martha Alles ha incorporado material de apoyo para clases y sus respectivos casos prácticos, que se ofrece libremente vía Internet, en la Sala de Profesores del sitio www.marthaalles.com.

Readings and Exercises in Organization al Behavior

One Billion Knowledgeable
 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 niveles de 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.
---	---	--