

# Índice

<b>Presentación. Nueva edición 2015</b> .....	11
<b>Capítulo 1. Dirección estratégica de Recursos Humanos</b> .....	15
Introducción al estudio de los Recursos Humanos .....	16
Recursos Humanos y estrategia organizacional .....	21
Ubicación del área de Recursos Humanos en la organización .....	24
Políticas de Recursos Humanos .....	27
Roles y perfil del profesional de Recursos Humanos .....	31
Los subsistemas de Recursos Humanos .....	36
Enfoque sistémico aplicado a la consecución de la estrategia organizacional .....	43
Planeamiento de los recursos humanos .....	47
Satisfacción laboral y otras mediciones como soporte de la gestión .....	53
Indicadores de gestión para Recursos Humanos .....	69
<b>Capítulo 2. Gestión por competencias</b> .....	77
Introducción a la Gestión por competencias .....	78
Las buenas prácticas en Recursos Humanos. Gestión por competencias .....	86
La Metodología de Gestión por competencias de Martha Alles International .....	90
Misión. Visión. Estrategia. Definición del modelo .....	93
Modelo de competencias. Las diferentes competencias que lo integran .....	98
Armado del modelo de competencias .....	103
La asignación de competencias a puestos .....	108
Modelo de competencias. Implantación .....	111
Enfoque sistémico. Aplicación del modelo de competencias en los subsistemas de Recursos Humanos .....	116

Codesarrollo. Un método de aprendizaje de la Metodología Martha Alles .....	287
Autodesarrollo .....	296
Medir las capacidades de los participantes como un paso previo a la formación .....	302
<b>Capítulo 6. Evaluación de desempeño</b> .....	309
¿Por qué evaluar el desempeño? Beneficios y problemas más comunes .....	310
La evaluación de desempeño se relaciona con otros subsistemas .....	311
Pasos de una evaluación de desempeño .....	314
Pasos de la reunión de retroalimentación .....	316
Evaluar desempeño en Gestión por competencias .....	318
360° <i>feedback</i> o evaluación de 360 grados .....	326
Evaluación de desempeño en un esquema sencillo o para una empresa pequeña .....	335
La relación de las evaluaciones de desempeño con las remuneraciones .....	338
El rol de Recursos Humanos en la evaluación de desempeño .....	340
Cómo relacionar la estrategia con el desempeño .....	341
Las evaluaciones de desempeño y las carreras de las personas .....	345
<b>Capítulo 7. Desarrollo y planes de sucesión. La función de Desarrollo en el área de Recursos Humanos</b> .....	349
El cuidado del capital intelectual .....	350
Desarrollo del talento dentro de la organización .....	354
Los distintos programas para el desarrollo de personas que ya integran la organización .....	359
Modelo para construir talento organizacional .....	366
Mapa y ruta de talentos .....	373
Promociones internas .....	382
Planes de sucesión .....	385
Diagramas de reemplazo .....	391
Planes de carrera .....	394
Programas de <i>Mentoring</i> .....	397
Otros programas organizacionales para el desarrollo de las personas .....	400
<b>Capítulo 8. Remuneraciones y beneficios</b> .....	409
Administración de las remuneraciones y funciones del área .....	410
Remuneraciones dentro de un modelo de Gestión por competencias .....	417
Las distintas fuentes para conocer el mercado de remuneraciones .....	419
Cómo compensar los puestos profesionales y gerenciales .....	422
Remuneraciones variables .....	423
¿Qué es la puntuación de puestos? .....	427
Algunos conceptos básicos sobre remuneraciones .....	428
¿Cuándo se incrementan los salarios? .....	430

Tendencias en remuneraciones y beneficios .....	430
Remuneraciones y la evaluación de desempeño .....	434
<b>Bibliografía</b> .....	441
<b>Unas palabras sobre la autora</b> .....	449
<b>Guía de lecturas</b> .....	453