

Índice general

Agradecimientos.....	5
¿A quién va dirigido este libro?	13
Introducción.....	15

CAPÍTULO 1

Evolución de la gestión de personas en la historia 17

Introducción.....	17
Taylorismo (Organización científica del trabajo).....	17
Teoría de las relaciones humanas.....	18
Escuela de los recursos humanos.....	18
Teoría de sistemas	20
La teoría Z (escuela japonesa).....	22
La revolución de la era del talento.....	22
La selección de personal.....	24
Orígenes de la selección de personal.....	24
Definición de «selección de personal»	25
Los peligros de una mala selección.....	26

CAPÍTULO 2

Bases teóricas para la selección de personal 31

El ajuste persona-puesto: las competencias.....	33
El concepto de «competencia».....	33
Definiciones de competencias.....	34
Tipos de competencias	35
Conclusión	43
El ajuste persona-empresa.....	44
Necesidades, motivación y expectativas	46
Expectativas.....	49

CAPÍTULO 3

Aspectos legales y éticos en el proceso

de selección 57

Normativa legal aplicable al proceso de selección.....	58
Derecho a no sufrir discriminación.....	59
Derecho a la intimidad.....	65
Derecho a que se respete su dignidad.....	74

CAPÍTULO 4

El análisis y descripción del puesto de trabajo 77

Aplicaciones del análisis y descripción de puestos.....	79
El análisis del puesto.....	81
Recogida de información.....	83
Análisis de la información.....	86
La descripción del puesto.....	87
Las especificaciones de puestos.....	88
Método de análisis de puestos para selección de personal.....	89
Guión de entrevista estructurada para el análisis de un puesto.....	95
Ajuste persona-empresa.....	100
Consecuencias de un mal análisis y descripción de puestos.....	103

CAPÍTULO 5

El reclutamiento 107

Métodos de reclutamiento.....	108
El reclutamiento interno.....	110
Ventajas del reclutamiento interno.....	111
Inconvenientes del reclutamiento interno.....	113
Reclutamiento entre los contactos del personal: referencias.....	115
El reclutamiento externo.....	116
Inconvenientes del reclutamiento externo.....	116
Ventajas del reclutamiento externo.....	117
Fuentes de reclutamiento externo.....	118

CAPÍTULO 6

La oferta de empleo 123

Elaboración de la oferta de empleo.....	126
Recepción de candidaturas por <i>e-mail</i>	139
Dónde publicar la oferta de empleo.....	141
Problemas que surgen tras la publicación de la oferta .	143
Reclutamiento innovador: una forma diferente de reclutar.....	145
Reclutamiento 2.0.....	146
Otras formas de reclutar en Internet.....	149
Diseño de una estrategia integral de reclutamiento	154

CAPÍTULO 7

Introducción a la evaluación de

candidaturas	165
Fiabilidad y validez de las pruebas de evaluación	166
El rol de la persona evaluadora.....	168
Errores más comunes en la evaluación de candidatos .	170

CAPÍTULO 8

El análisis de currículums 175

Aspectos a valorar en el currículum	176
Conocimientos	176
Habilidades y aptitudes	177
Cómo leer un currículum	179
<i>Screening</i> o barrido.....	179
Lectura completa.....	181
Cómo analizar un currículum en tres pasos	182
Primer paso: escaneo	184
Segundo paso: lectura profunda.....	184
Tercer paso: clasificación.....	185
Uso de Outlook en el análisis de currículums	187

CAPÍTULO 9

Técnicas de evaluación profunda de candidatos 195

Pruebas situacionales	195
<i>Role-playing</i> o simulación	196
Dinámica de grupo o grupo de discusión.....	197
<i>In basket</i>	197
Estudio de casos/Proyecto	198
Pruebas de conocimientos	198
La entrevista de selección	199
El papel de la entrevista en el proceso de selección	199
Definición y objetivos de la entrevista de selección	200
Tipos de entrevista.....	203
Nuevos formatos de entrevista en el siglo XXI	207
Fases de la entrevista.....	208
¿Cuáles son las entrevistas más fiables y válidas?.....	212
Conclusión	214
Los test psicométricos	215
La actitud del candidato ante el test	216
Aptitudes y habilidades duras	217
Habilidades blandas.....	222
Motivación.....	224
Valores	225
Personalidad	226
<i>Assessment center</i>	229

CAPÍTULO 10

La comunicación con los candidatos 231

Tras la recepción de candidaturas	234
Cómo configurar Outlook para el envío de respuestas automáticas.....	237
Cómo enviar una respuesta predefinida a los currículums recibidos por carta	249
Tras la criba de currículums	253
Tras la evaluación en profundidad	258

Tras la entrevista o prueba final	263
Cuando el proceso se dilata	265
Un paso más allá en la comunicación con el candidato descartado: el informe de <i>feedback</i>	266
Cómo elaborar un informe de <i>feedback</i>	267
Cuándo y cómo entregar el informe de <i>feedback</i>	273

Bibliografía.....	275
--------------------------	------------