



Índice

PRÓLOGO	IX
I. MARCO DE REFERENCIA EN LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	1
Capítulo 1: UN MODELO DE ANÁLISIS PARA LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	3
Objetivos del capítulo	4
Introducción	4
Dirección de recursos humanos, dirección estratégica de recursos humanos y gestión de recursos humanos	6
El concepto de ajuste y los recursos humanos	9
Modelos organizativos y dirección de recursos humanos	12
Modelos de encaje persona-organización y/o persona-entorno	15
Resumen del capítulo	28
CASO PRÁCTICO: Políticas de Recursos Humanos en Textiles, S.A.	29
II. PROCESOS PARA VALORAR EL ENCAJE PERSONA/ORGANIZACIÓN	33
Capítulo 2: FLUJO DE TRABAJO, INTERDEPENDENCIAS Y ANÁLISIS DE PUESTOS EN EL CONTEXTO ORGANIZATIVO.	35
Objetivos del capítulo	36
Introducción	36

Tipos de interdependencia	37
Flujo de trabajo e interdependencias al nivel de organización	40
Flujo de trabajo e interdependencias al nivel de grupo	46
Flujo de trabajo al nivel de individuo	56
Análisis de puestos <i>versus</i> análisis de competencias	71
Resumen del capítulo	75
CASO PRÁCTICO: El puesto de jefe de distribución de logística	77
Capítulo 3: LA PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	81
Objetivos del capítulo	82
Los sistemas de información de recursos humanos	82
La planificación de recursos humanos: concepto y tipos.	85
Objetivos de la planificación de recursos humanos	86
El proceso de la planificación de recursos humanos según niveles	87
Resumen del capítulo	102
CASO PRÁCTICO: Hacer carrera en atención al cliente	104
III. PROCESOS PARA LOGRAR EL ENCAJE	
PERSONA/ORGANIZACIÓN	107
Capítulo 4: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y SOCIALIZACIÓN.	109
Objetivos del capítulo	110
La contratación de los empleados	110
El proceso de reclutamiento	111
El proceso de selección	129
El proceso de socialización	142
Resumen del capítulo	147
CASO PRÁCTICO: Proceso de selección de controladores aéreos en AENA	149
Capítulo 5: LA FORMACIÓN DE LOS EMPLEADOS. CARRERAS	
PROFESIONALES	155
Objetivos del capítulo	156

La formación en la empresa: concepto, importancia y requisitos para que sea eficaz	156
Determinación de las necesidades de formación e identificación de objetivos formativos	161
Desarrollo y aplicación del plan de formación	166
Evaluación de la formación: niveles y procedimientos	174
Carreras profesionales	178
Resumen del capítulo	183
CASO PRÁCTICO: La formación en la Caja de Ahorros de Burgos	184
Capítulo 6: EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO.	189
Objetivos del capítulo	190
La evaluación del rendimiento: concepto y aplicaciones.	191
Las dimensiones del rendimiento	193
El sistema de evaluación.	199
La gestión del rendimiento	209
Resumen del capítulo	214
CASO PRÁCTICO: Contratas y Telecomunicaciones.	216
Capítulo 7: GESTIÓN DE RETRIBUCIONES	221
Objetivos del capítulo	222
La retribución: concepto y componentes	222
Factores determinantes de la retribución	226
Diseño de la retribución: objetivos, políticas y técnicas	229
Principales sistemas retributivos	232
Retribución y rendimiento	239
Resumen del capítulo	246
CASO PRÁCTICO: La retribución en “La Orquesta Química”.	248
IV. PENSAMIENTO ESTRATÉGICO COHERENTE Y ORGANIZACIÓN AJUSTADA.	253
Capítulo 8: ESTRATEGIA EMPRESARIAL Y ESTRATEGIA DE RRHH.	255

Objetivos del capítulo	256
Dirección estratégica de RRHH: concepto y supuestos básicos	256
Requisitos para su aplicación en la empresa	260
Estrategia y dirección estratégica de la empresa	261
Papel de los RRHH en el proceso de dirección estratégica de la empresa	271
Ajuste entre las políticas de RRHH y la estrategia empresarial	274
Resumen del capítulo	282
CASO PRÁCTICO: Publicitas, S.A.	283
REFERENCIAS	287