

Índice

INTRODUCCIÓN	11
Capítulo 1: LA ESTRATEGIA DE LA ORGANIZACIÓN	13
Objetivos	13
1. La planificación estratégica	13
2. El proceso de planificación estratégica	19
2.1. Definir la visión, la misión y los valores	20
2.1.1. Definición de la visión y de la misión	21
2.1.2. Definir los valores de la empresa	25
2.2. Planificar la planificación	30
2.3. Conocer la situación actual	33
2.3.1. El análisis interno	35
2.3.2. El análisis externo	37
2.4. Elaboración del modelo estratégico de la organización	39
2.5. Análisis del desfase	44
2.6. Elaboración de los planes alternativos	47
2.7. Elaboración de los planes funcionales	50
2.8. Implantación	52
Capítulo 2: DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	55
Objetivos	55
Introducción	55
1. Enfoque de personal <i>versus</i> enfoque de recursos humanos	62
1.1. De personal = “coste” a personal = “recurso”	63
1.2. De enfoque reactivo a enfoque proactivo	64
1.3. De funciones aisladas a gestión integrada	65
1.4. De nivel funcional a nivel estratégico	75
1.5. De enfoque del rasgo a enfoque del rasgo y de competencias	77
2. Funciones y estructura de la dirección de recursos humanos	90

Capítulo 3: BUSINESS INTELLIGENCE Y ESTRATEGIA	99
Objetivos.....	99
Introducción.....	99
1. Datos, información y conocimiento.....	102
2. Implantación de una solución de business intelligence.....	103
3. Aplicaciones de la business intelligence a la organización.....	121
Capítulo 4: EL CUADRO DE MANDO INTEGRAL	123
Objetivos.....	123
Introducción.....	123
1. La estrategia y el cuadro de mando integral.....	130
2. Cuadro de mando integral y mapas estratégicos.....	137
Capítulo 5: LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS	155
Objetivos.....	155
Introducción.....	155
1. La planificación estratégica de recursos humanos.....	157
2. Planificación de plantillas y planificación de recursos humanos.....	161
3. El proceso de planificación de recursos humanos.....	167
3.1. Conocer la situación actual.....	168
3.2. Definición de los objetivos de recursos humanos.....	175
3.3. Elaboración del plan estratégico de recursos humanos.....	180
3.4. Elaboración de planes alternativos.....	188
3.5. Implantación y evaluación.....	189
4. El cuadro de mando integral y la gestión de recursos humanos.....	191
4.1. La influencia estratégica de recursos humanos.....	191
4.2. La creación e implementación del cuadro de mando de recursos humanos.....	197
4.2.1. Se parte de la planificación estratégica de la organización.....	198
4.2.2. Primero los puestos de trabajo.....	200
4.2.3. Ahora las personas.....	203
4.2.4. La planificación de recursos humanos y el cuadro de mando integral.....	207
Capítulo 6: LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO Y DEL POTENCIAL ..	209
Objetivos.....	209
Introducción.....	209
1. Concepto y aplicaciones de la evaluación del rendimiento.....	210
2. El proceso de evaluación del rendimiento por competencias.....	213
3. El ciclo anual de la evaluación del rendimiento.....	222
3.1. La entrevista inicial.....	222
3.2. La entrevista de progresos.....	226
3.3. La entrevista de evaluación anual.....	228
4. La entrevista de evaluación del rendimiento.....	235

5. La evaluación de 360°.....	238
6. La evaluación del potencial.....	240
6.1. Los planes de carrera.....	242
6.2. El proceso de evaluación del potencial.....	243
Capítulo 7: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL.....	249
Objetivos.....	249
Introducción.....	250
1. Aspectos previos: la descripción del puesto y la elaboración del perfil de exigencias del puesto de trabajo.....	251
2. Reclutamiento.....	258
2.1. El reclutamiento externo.....	260
2.2. El reclutamiento interno.....	268
3. El proceso de selección del personal.....	270
3.1. La preselección de candidatos.....	272
3.2. La entrevista preliminar o de contraste de datos.....	275
3.3. Las pruebas.....	278
3.4. La entrevista en profundidad.....	282
3.5. La entrevista de selección con el superior inmediato.....	283
3.6. El informe de selección de personal.....	283
3.7. Toma de decisiones: la elección del candidato.....	285
3.8. La contratación.....	287
3.9. Acogida, integración y seguimiento.....	288
3.10. La evaluación del proceso de reclutamiento y selección del personal.....	289
4. La entrevista de competencias.....	293
Capítulo 8: FORMACIÓN DEL PERSONAL.....	301
Objetivos.....	301
1. ¿Qué se entiende por formación?.....	301
2. El valor estratégico de la formación.....	304
3. La calidad de la formación.....	306
4. El proceso de formación.....	309
4.1. Definición de las exigencias y necesidades de formación.....	311
4.1.1. La definición de las necesidades de formación dentro de la gestión integrada de recursos humanos.....	313
4.1.2. El análisis de necesidades de formación.....	315
4.2. La definición de los objetivos de formación.....	325
4.3. El plan de formación.....	326
4.4. Implantación de la formación.....	345
5. La evaluación de la formación como proceso continuo.....	346
5.1. Evaluación inmediata.....	348
5.2. Evaluación de la eficacia.....	353
5.3. Evaluación de la eficiencia.....	365

Capítulo 9: LOS PLANES SALARIALES	369
Objetivos	369
Introducción	369
1. El salario	373
2. Definición de la política salarial	375
3. Elaboración de los salarios individuales	385
3.1. Elaborar el fondo de salarios	385
3.2. Elaborar los salarios individuales	386
3.2.1. Determinar los salarios de los puestos	386
3.2.2. Los salarios en base a las competencias de los empleados	387
3.2.3. Salarios y rendimiento	389
Capítulo 10: LA EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	393
Objetivos	393
Introducción	393
1. El capital humano	395
2. Cómo medir la contribución del capital humano a los objetivos de la empresa ..	398
3. Medidas no financieras del capital humano	403
4. El marcador del capital humano de la empresa	404
Capítulo 11: MARKETING INTERNO DE RECURSOS HUMANOS	409
Objetivos	409
1. Concepto de marketing interno	409
2. Concepto de “employer branding”	412
3. El marketing de recursos humanos	418
4. El plan de marketing de recursos humanos	429
Capítulo 12: TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	435
Objetivos	435
1. e-RRHH	435
2. Las tic y la comunicación interna de la empresa: las intranet	439
3. De la intranet al portal del empleado	441
Capítulo 13: LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	451
Objetivos	451
1. La organización generadora de conocimiento	452
1.1. La espiral del conocimiento	453
1.2. Cómo transformar conocimiento tácito en explícito	455
2. Las bases de la gestión del conocimiento	456
3. El papel de la dirección de recursos humanos en la gestión del conocimiento ...	460
4. El sistema tecnológico en la gestión del conocimiento: el portal del conocimiento ..	463
5. El proceso de implantación de un sistema de gestión de conocimiento	467
BIBLIOGRAFÍA	486