

Índice

PRÓLOGO.....	13
Capítulo 1: LOS RECURSOS HUMANOS EN LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA (<i>Eduardo Pérez Gorostegui</i>).....	15
1. Introducción	16
2. El carácter estratégico de los RR. HH.	17
3. Eficacia, eficiencia y productividad	21
4. Objetivos de la dirección de los recursos humanos (DRRHH) .	22
5. Actividades de la DRRHH	23
6. Organización de la DRRHH.....	25
7. El Departamento de Recursos Humanos.....	26
7.1. El Departamento de Recursos Humanos y el tamaño de la empresa.....	26
7.2. El Departamento de Recursos Humanos como departa- mento de prestación de servicios.....	27
8. Contenido de la DRRHH.....	28
8.1. La DRRHH como sistema.....	28
8.2. Las actividades que contiene la DRRHH	28
8.3. Las actividades de la DRRHH como sistemas	30
Resumen.....	31
Capítulo 2. LA PLANIFICACIÓN DE LOS RR. HH. Y EL ANÁ- LISIS Y DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO (<i>Eduardo Pérez Gorostegui</i>).....	35
1. La planificación estratégica de los RR. HH.	36
2. Tipos de planificación. Enfoques	39

3. El inventario de RR. HH.	40
4. Conceptos relativos a los puestos de trabajo	43
5. Diseño de puestos de trabajo	45
6. Análisis de puestos de trabajo	47
Resumen.....	51
 Capítulo 3. BÚSQUEDA Y SELECCIÓN DE TALENTO (<i>Pablo F. Doucet Sánchez</i>).....	53
1. La búsqueda de talento	54
1.1. Decisiones previas a la búsqueda	54
1.2. ¿Dónde localizar talento? Opciones de búsqueda interna y externa	59
1.3. Búsqueda y selección con nuevas tecnologías	65
2. La selección.....	67
2.1. Recepción de candidatos interesados y preselección	68
2.2. Criterios de selección y predictores del rendimiento	70
2.3. Pruebas de selección.....	72
2.4. La entrevista	73
3. El final del proceso: la contratación y el comienzo de la orientación	75
4. Evaluación del proceso de búsqueda y selección	76
Resumen.....	80
 Capítulo 4. ORIENTACIÓN Y UBICACIÓN (<i>Eduardo Pérez Gorostegui</i>).....	81
1. La autoeficacia	82
2. Ubicación y productividad	83
3. Los programas de orientación	87
4. Posibles errores en la orientación.....	88
5. Ventajas de los programas de orientación	89
6. Seguimiento posterior al programa de orientación.....	90
7. La ubicación	90
8. La promoción	91
9. El cambio de destino y la degradación	93
10. Las bolsas de trabajo	94
11. El final de la relación laboral	95
12. La prevención de la pérdida de recursos humanos	96
Resumen.....	96

Capítulo 5. FORMACIÓN Y DESARROLLO (<i>Eduardo Pérez Gorostegui</i>).....	99
1. Conceptos	100
2. Ventajas de la formación	101
3. El proceso de formación.....	103
3.1. Evaluación de las necesidades.....	104
3.2. Objetivos de formación y desarrollo	105
3.3. Contenido del programa	106
3.4. Principios de aprendizaje.....	107
4. Tipos de programas de formación y desarrollo	108
4.1. La formación en el puesto de trabajo	108
4.2. La formación en aprendizaje	109
4.3. La rotación de puestos de trabajo	109
4.4. Las conferencias, videos, películas y audiovisuales.....	109
4.5. El estudio de casos	110
4.6. Las representaciones (sociodramas).....	110
4.7. La simulación	110
4.8. Las lecturas, el estudio personal y la enseñanza programada	111
4.9. La formación en talleres de sensibilización	111
5. El desarrollo de los recursos humanos	112
6. El <i>mentoring</i>	112
6.1. Concepto.....	112
6.2. Ventajas	113
6.3. La figura del mentor	114
6.4. Fases del proceso de <i>mentoring</i>	115
7. Evaluación del programa de formación.....	116
8. La autoeficacia en el aprendizaje	117
Resumen.....	119
Capítulo 6. PLANIFICACIÓN DE CARRERAS (<i>Eduardo Pérez Gorostegui</i>).....	121
1. Conceptos	122
2. La planificación de carreras y las necesidades individuales y organizativas.....	123
3. El departamento de RR. HH. y la planificación de las carreras	125
4. El desarrollo del plan.....	128
5. Los planes de carrera vinculantes.....	129

5.1. Concepto, características, elementos y fases.....	129
5.2. Identificación y evaluación del potencial de los mandos .	131
5.3. El diseño del PIC.....	133
5.4. La ejecución de los PIC: dificultades existentes y necesidad de revisión.....	135
Resumen.....	136
 Capítulo 7. EVALUACIÓN DEL MÉRITO Y DEL DESEMPEÑO (<i>Pablo F. Doucet Sánchez</i>)	137
1. Concepto y objetivos	138
2. Efectividad en la evaluación del rendimiento.....	139
3. Métodos para evaluar el rendimiento	141
3.1. Puntuar a los individuos en función de atributos.....	141
3.2. Puntuar a los individuos en función de comportamientos	143
3.3. Puntuar a los individuos haciendo comparaciones	144
3.4. Evaluar en función de los resultados	145
3.5. Evaluar mediante informes narrativos.....	147
3.6. Combinar múltiples métodos	147
4. Fuentes de información del rendimiento	148
5. Errores en la evaluación del rendimiento	150
6. Sesiones de evaluación.....	152
6.1. Preparación para la reunión de evaluación	152
6.2. Características de una evaluación efectiva	153
6.3. Retroalimentación efectiva	153
7. Nuevas tendencias en la evaluación del rendimiento	154
7.1. Desafíos futuros para la evaluación del rendimiento.....	158
Resumen.....	158
 Capítulo 8. POLÍTICA DE COMPENSACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS (<i>Eduardo Pérez Gorostegui</i>)	161
1. Objetivos de la política de compensación	162
2. Prestaciones salariales y no salariales	165
2.1. El salario.....	165
2.2. El salario base y los complementos salariales.....	167
2.3. Los complementos no salariales.....	167
2.4. Retribuciones de vencimiento superior al mes	168
3. Valoración de puestos de trabajo	169
3.1. Concepto y sistemas de valoración	169
3.2. La jerarquización subjetiva simple de los puestos	169

3.3. La asignación de niveles.....	170
3.4. La comparación de factores.....	171
3.5. La puntuación.....	174
3.6. Otros sistemas	178
4. El estudio externo	178
5. La determinación de las remuneraciones	179
5.1. Establecimiento de los salarios de los distintos puestos ..	179
5.2. Estructuración de las compensaciones	180
Resumen.....	181

Capítulo 9. CONTRATOS DE TRABAJO, NÓMINAS Y SEGURIDAD SOCIAL (*Eduardo Pérez Gorostegui*)..... 183

1. El contrato de trabajo	184
2. Elementos del contrato de trabajo	186
3. La nómina.....	188
4. El encabezamiento.....	190
5. Los devengos	191
5.1. Concepto.....	191
5.2. Las percepciones salariales	192
5.3. Las percepciones no salariales	194
6. Las deducciones	195
7. Las cuotas de la Seguridad Social en España.....	196
8. Las retenciones del IRPF en España	198
9. Otras deducciones	199
10. El finiquito.....	200
Resumen.....	202

Capítulo 10. AUDITORÍA DE LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS (*Victoria Fernández de Tejada Muñoz*).. 205

1. Introducción	207
2. Concepto y tipos de auditoría.....	207
2.1. Tipos de auditoría	208
3. La auditoria social como primer paso hacia la ADRRHH	209
4. La ADRRHH	211
4.1. Razones para aplicar la ADRRHH	211
4.2. Servicios adicionales que ofrece la ADRRHH.....	211
4.3. Tipos de ADRRHH.....	212
5. La metodología.....	213
5.1. Herramientas	213

5.2. Sistema de referencias	217
5.3. El resultado: informe de auditoría	219
Resumen.....	221
 Capítulo 11. GESTIÓN SOSTENIBLE DE LOS RECURSOS HUMANOS (<i>Victoria Fernández de Tejada Muñoz</i>)..	 223
1. La Responsabilidad Social Corporativa	224
1.1. El Director de Responsabilidad Social Corporativa (DIRSE).....	225
2. La sostenibilidad	228
3. <i>Employer branding</i> y RSC	231
4. Gestión sostenible de las personas	231
4.1. Concepto.....	232
4.2. Tipos de gestión sostenible de RR. HH.....	233
4.3. Características de la GSRRHH.....	234
Resumen.....	235
 BIBLIOGRAFÍA	 237