

INDICE

Prólogo	9
Nota previa	15
Introducción y aspectos generales	19
Parte Primera.	
Análisis de Puestos de Trabajo y Definición de Requerimientos	
Paso 1. Descripción del puesto y recogida de información	49
Paso 2. Análisis de las áreas de resultados	51
Paso 3. Análisis de las situaciones críticas para el éxito en el puesto de trabajo	53
Paso 4. Análisis de los requerimientos objetivos para el desempeño del puesto de trabajo	57
Paso 5. Análisis de los requerimientos del entorno social del puesto de trabajo	74
Paso 6. Análisis de las competencias conductuales requeridas para el desempeño eficaz del puesto de trabajo	76
Paso 7. Definición del perfil motivacional idóneo para el puesto de trabajo	88
Parte Segunda.	
Exploración en la Evaluación de Candidatos	
Introducción al método situacional de evaluación de los candidatos de selección	95
Paso 8. Selección de currícula vitae	105
Paso 9. Planteamiento y desarrollo de la entrevista de exploración inicial “focalizada”	106
Paso 10. Información mínima que se deriva de la entrevista inicial focalizada	116
Paso 11. Aplicación de pruebas psicológicas individuales y grupales	120
Paso 12. Aplicación de pruebas de conocimientos técnico y pruebas situacionales	122
Paso 13. Entrevistas avanzadas y en profundidad	136
Parte Tercera.	
Informe de Evaluación y Preparación de la Candidatura Final	
Paso 14. Preparación de la candidatura final	151
Paso 15. Redacción del informe final sobre los candidatos y el proceso	153
Anexos	
I. Ejemplo de tabla de requerimientos básicos u objetivos del puesto de trabajo analizado	165
II. Descripción de competencias conductuales	169
III. Conductas específicas que definen los criterios de competencias conductuales	195
IV. Ejemplos de grados de requerimientos de algunas competencias conductuales	217
V. Ejemplos de aspectos a considerar en la entrevista inicial “focalizada”	235
VI. Ejemplos de preguntas para suscitar “flash - backs” en la entrevista inicial “focalizada”	241
Bibliografía	249