

INDICE

Prefacio	IX
1. Descripciones de Puestos de Trabajo Basadas en las Competencias	1
¿Cómo una descripción puede definir con precisión el concepto actual de <<puesto de trabajo>>?	2
¿Cómo es una descripción de puestos basados en las competencias?	6
¿Cómo se puede identificar <<las competencias esenciales>>?	9
¿Cómo un perfil satisfactorio puede ayudar a seleccionar a los mejores empleados?	13
Resumen del Capítulo 1 para el directivo	16
2. Problemas Legales	18
La discriminación en la contratación	18
La EEOC	22
Titulo VII de la ley de derechos civiles (1964)	24
Ley de discriminación por razón de edad en el empleo de 1967 (ADEA)	27
Ley de reforma y control de la inmigración de 1990 (IRCA)	27
Ley de Americanos con discapacidad de 1990 (ADA)	28
Ley de derechos civiles de 1991	33
El punto fundamental	34
Resumen del Capítulo 2 para el directivo	34
3. Captación de los Empleados Adecuados	35
¿Qué hace que una empresa sea un buen sitio para trabajar?	41
¿Cuáles son las ofertas más codiciadas por los empleados?	42
Valoración de la oferta de su empresa	45
Elección del mejor vehículo para su mensaje	46
Sumario de métodos de contratación	56
Evaluación de sus métodos de contratación	57
Resumen del Capítulo 3 para el directivo	558
4. La Solicitudes como Instrumentos de Selección	59
El uso de solicitudes, currículos o ambos	60
Cómo elaborar una buena solicitud	63
Comprobación de las solicitudes	69
Verificar la información del solicitante	73
Utilización de tecnología automática	75
Resumen del Capítulo 4 para el directivo	78
5. Comprobación de los Currículos	81
Qué puede revelar una carta de presentación	82
Cómo comprobar los currículos	83
Llamadas telefónicas introspectivas	91
Resumen del Capítulo 5 para el directivo	93
6. Los Puntos Básicos de Cualquier Entrevista	95
El coste de una entrevista ineficaz	96
Cinco propósitos prácticos de una entrevista	97
Por qué las entrevistas tradicionales no funcionan	99
Evitar las preferencias en las entrevistas	103
Entrevista basada en competencias	107
Entrevista estructurada	111

Resumen del Capitulo 6 para el directivo	112
7. Técnicas de Entrevistas Estructurada	113
Preguntas sobre experiencias pasadas	115
Juegos de rol estructuradas	121
Preguntas de situación estructuradas	124
Cómo dirigir la entrevista	125
Evaluación del proyecto de la entrevista	129
Resumen del Capitulo 7 para el directivo	129
8. Evaluación de la Motivación para Realizar el Trabajo	131
¿Qué es una motivación estimulada?	132
Una perspectiva holística del trabajo	133
Técnicas de entrevista para evaluar la motivación	135
Otros métodos para evaluar la motivación	140
¡Pero si en realidad nadie quiere hacer este trabajo!	144
¿Qué me dice de los estudiantes universitarios y de los empleados a tiempo completo?	144
Resumen del Capitulo 8 para el directivo	146
9. Cómo Utilizar los Test	147
Sistemas de selección como carteras de acciones	148
¿Cómo puedo saber si este test funciona?	151
¿Cuántos tipos de test existen?	160
Test frente a entrevistas: pros y contras	161
Ganar más por el mismo precio: Cómo sacar el máximo partido a los test	164
Resumen del Capitulo 9 para el directivo	167
10. Revisión del Historial	169
¿Por qué se debería revisar el historial?	170
¿Qué elementos relacionados con el trabajo de deberían revisar que revisar?	173
¿Cómo se verifica la información?	177
¿Cuándo se debería comprobar el historial?	184
¿Debería realizarla uno mismo o acudir a una agencia?	184
¿Cómo interpretar, utilizar y almacenar los resultados?	188
Resumen del Capitulo 10 para el directivo	198
11. Toma de Decisiones sobre la Selección Final	191
Toma e decisiones de selección razonables	192
¿Cómo darlo a conocer a los aspirantes?	199
Resumen del Capitulo 11 para el directivo	200
12. Oferta y Orientación	203
Conseguir a los deseados	204
Negociar una oferta provechosa para ambas partes	207
Orientación de los nuevos empleados	212
Resumen del Capitulo 12 para el directivo	218
13. Opciones Alternativos de Contratación de Personal	219
Las ventajas de crear una plantilla combinada	220
Opciones alternativas de contratación de personal	221
Resumen del Capitulo 13 para el directivo	227
Índice analítico	229