

Índice

Índice de autores	XIII
Prólogo	XV
Introducción.....	XVII
CAPÍTULO 1. EL ANÁLISIS OCUPACIONAL Y EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	1
OBJETIVOS	2
INTRODUCCIÓN	3
DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	6
Enfoques disciplinares: Psicológico, Sociológico, Económico, Ergonómico..	7
Niveles de estructuración del trabajo: Elemento, Actividad, Tarea,	
Función, Puesto, Ocupación, Rama, Familia Profesional.....	9
MÉTODOS DE ANÁLISIS OCUPACIONAL	13
Tipos de datos	15
Fuentes y métodos de recogida de información.....	19
CLASIFICACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS DE ANÁLISIS.....	24
Centrados en el trabajo	26
Centrados en el trabajador	35
Híbridos	38
Modelo Conceptual de O*NET.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	45
CAPÍTULO 2. DEL ANÁLISIS DE PUESTOS AL ANÁLISIS DE COMPETENCIAS.....	49
OBJETIVOS.....	50
INTRODUCCIÓN	51
CONTEXTO EN EL QUE SURGE EL CONCEPTO DE COMPETENCIA.....	51

DEL ANÁLISIS DE PUESTOS AL ANÁLISIS DE COMPETENCIAS	53
INVESTIGACIÓN SOBRE INTELIGENCIAS MÚLTIPLES	57
DEFINICIÓN DE COMPETENCIA	61
Otros conceptos asociados	65
¿CÓMO SE IDENTIFICAN LOS PERFILES DE COMPETENCIAS?	66
MODELOS DE COMPETENCIAS	72
¿CUÁL ES EL FUTURO DE LOS MODELOS DE COMPETENCIAS?	78
BIBLIOGRAFÍA	79
CAPÍTULO 3. ¿CÓMO MEJORAR EL RECLUTAMIENTO?.....	83
OBJETIVOS	84
INTRODUCCIÓN	85
SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.....	85
DEFINICIÓN DE RECLUTAMIENTO.....	86
Formas innovadoras de reclutamiento	90
¿CÓMO HACER MÁS ATRACTIVA LA OFERTA DE TRABAJO?.....	93
Expectativas realistas	93
Cómo deben ser los reclutadores.....	97
Imagen y el prestigio de la organización	98
¿Qué buscan los candidatos?.....	104
ASPECTOS A TENER EN CUENTA AL DISEÑAR UN PROCESO DE RECLUTAMIENTO.....	106
RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA PRÁCTICA.....	107
RECOMENDACIONES PARA MEJORAR LA INVESTIGACIÓN.....	108
CONCLUSIONES.....	109
BIBLIOGRAFÍA	111
CAPÍTULO 4. EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	115
OBJETIVOS	116
INTRODUCCIÓN	117
ANÁLISIS DE PUESTOS	117
MODELOS DE RENDIMIENTO.....	119
PREDICTORES DEL RENDIMIENTO	126
Información biográfica.....	129
Cuestionarios de personalidad.....	131

Entrevista de selección	134
Centros de evaluación	146
EVALUACIÓN PSICOLÓGICA A TRAVÉS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	152
PROBLEMAS DEL «PARADIGMA DE LA PREDICCIÓN»	154
HACIA DÓNDE DEBE AVANZAR LA INVESTIGACIÓN	155
BIBLIOGRAFÍA	158

CAPÍTULO 5. LAS HABILIDADES COGNITIVAS EN SELECCIÓN DE PERSONAL.....

165

OBJETIVOS.....	166
INTRODUCCIÓN	167
EL ESTUDIO DE LAS HABILIDADES COGNITIVAS: HISTORIA Y ESTRUCTURA..	167
Modelos factoriales jerárquicos y no jerárquicos de la estructura de la inteligencia.....	168
Estabilidad de la estructura factorial de la inteligencia a través de diferentes grupos	169
LA INTELIGENCIA GENERAL O FACTOR G COMO PREDICTOR DEL RENDIMIENTO ACADÉMICO Y PROFESIONAL.....	171
HABILIDADES COGNITIVAS ESPECÍFICAS, CONOCIMIENTOS Y RASGOS NO COGNITIVOS	174
¿Se puede mejorar la validez predictiva de <i>g</i> ?.....	174
META-ANÁLISIS SOBRE LA HABILIDAD COGNITIVA Y SU VALIDEZ PREDICTIVA DEL RENDIMIENTO OCUPACIONAL.....	176
EL RENDIMIENTO EN SENTIDO MÁS AMPLIO.....	178
DE LA VALIDEZ PREDICTIVA A LA RELACIÓN CAUSAL	181
¿QUÉ PUEDE AÑADIR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL?	185
BIBLIOGRAFÍA	187

CAPÍTULO 6. LA PERSONALIDAD EN SELECCIÓN DE PERSONAL.....

193

OBJETIVOS	194
INTRODUCCIÓN	195
ENFOQUES EN EL ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD	196
¿SON MEJORES LAS MEDIDAS DE PERSONALIDAD AMPLIAS O ESTRICTAS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL?.....	198

Resultados de la investigación sobre el poder predictivo de las variables específicas de personalidad	199
ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS AL USO DE LA PERSONALIDAD EN PROCESOS DE SELECCIÓN	201
Marco legal sobre uso de pruebas en Norteamérica y la Unión Europea.....	202
Distorsión intencional de las respuestas	203
Estrategias ante la distorsión intencionada	205
Evaluación de la personalidad a través de Internet	209
Equivalencia entre pruebas de personalidad a través de Internet y pruebas tradicionales en selección de personal	210
Tests adaptativos informatizados	212
LAS MEDIDAS DE PERSONALIDAD COMO PREDICTORES VÁLIDOS DEL RENDIMIENTO LABORAL.....	213
Investigaciones sobre efectos moderadores y mediadores	215
Efecto de cascada: la personalidad como predictor después de la selección.....	217
PERSONALIDAD Y RENDIMIENTO GRUPAL.....	218
TENDENCIAS DE FUTURO EN LA INVESTIGACIÓN.....	220
BIBLIOGRAFÍA	222

CAPÍTULO 7. LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN DE PERSONAL: CARACTERÍSTICAS Y APLICACIONES DE LA ENTREVISTA

CONDUCTUAL ESTRUCTURADA (ECE).....	233
INTRODUCCIÓN	235
ENTREVISTA CONDUCTUAL ESTRUCTURADA	239
TIPOS DE ENTREVISTAS CONDUCTUALES ESTRUCTURADAS	241
ALGUNAS VENTAJAS Y LIMITACIONES DE LAS ENTREVISTAS CONDUCTUALES ESTRUCTURADAS	245
FIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN	246
¿POR QUÉ LAS ENTREVISTAS CONDUCTUALES ESTRUCTURADAS PREDICEN EL DESEMPEÑO EN EL TRABAJO? ¿QUÉ MIDEN LAS ECE?	250
SUGERENCIAS PARA LA REALIZACIÓN PRÁCTICA DE LAS ENTREVISTAS CONDUCTUALES ESTRUCTURADAS	250
UNA APLICACIÓN DE LA ECE EN LAS AAPP: EL CASO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL PAÍS VASCO.....	252
Diseño de la ECE.....	253
Formación de la Comisión	254

Estudios realizados	255
EJEMPLO DE UNA ENTREVISTA CONDUCTUAL ESTRUCTURADA	258
BIBLIOGRAFÍA	268
CAPÍTULO 8. LA PERSPECTIVA DEL CANDIDATO EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.....	273
OBJETIVOS	274
INTRODUCCIÓN	275
ACTITUDES HACIA LOS MÉTODOS DE SELECCIÓN	275
PERCEPCIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.....	279
La «justicia» en selección	281
Los «procesos atribucionales» en selección	290
DISCRIMINACIÓN EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN.....	292
RECOMENDACIONES PARA LA INVESTIGACIÓN.....	293
RECOMENDACIONES PARA LA PRÁCTICA	296
BIBLIOGRAFÍA	299
CAPÍTULO 9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	305
OBJETIVOS	306
INTRODUCCIÓN	307
OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	308
FACTORES QUE INFLUYEN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	310
Factores personales	310
Factores organizacionales	313
¿QUÉ EVALUAR RESULTADOS O DESEMPEÑOS?.....	315
TÉCNICAS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	318
Sistemas de comparación.....	319
Técnicas escalares	319
Dirección por Objetivos	322
Evaluación de 360º.....	326
EL «FEED-BACK» DE LA EVALUACIÓN.....	328
LA FORMACIÓN DE LOS EVALUADORES.....	330
FASES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	331
EL FUTURO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	332
BIBLIOGRAFÍA	335

CAPÍTULO 10. LA FORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES.....	341
OBJETIVOS	342
INTRODUCCIÓN	343
ANTECEDENTES DE LA EFICACIA DE LA FORMACIÓN ³⁴⁵	
DISEÑO DE LA FORMACIÓN	348
Detección de necesidades	348
Evaluación de la formación	358
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	364
HACIA DÓNDE DEBE IR LA INVESTIGACIÓN Y LA PRÁCTICA EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN.....	365
BIBLIOGRAFÍA	367