



## Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos 28523 - Gestión de recursos humanos: captación, selección y desarrollo

Guía docente para el curso 2013 - 2014

Curso: 3, Semestre: 2, Créditos: 6.0

---

### Información básica

---

#### Profesores

- **Antonio Aguelo Arguís** aaguelo@unizar.es
- **Teresa Coma Roselló** tcoma@unizar.es

#### Recomendaciones para cursar esta asignatura

**Profesor/es** del área de conocimiento de psicología social:

- Profesor de teoría y prácticas: pendiente de asignación

**Horario tutoría atención alumnos:** consultar en la página web de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo.

**Página web** (Plataforma virtual) <http://eues.unizar.es/>

**Prerrequisitos:** Ninguno

**Idioma en que se imparte:** castellano

#### Otros datos de interés:

- Alumnos previstos: 60 de nuevo ingreso por grupo
- Grupos prácticos: 2 por grupo

#### RECOMENDACIONES PARA CURSAR ESTA ASIGNATURA

Se recomienda al estudiante participar en el curso 0 y haber cursado las asignaturas previas en el plan de estudios correspondientes al módulo Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

El grado de Relaciones Laborales reconoce la importancia de los Recursos Humanos en las organizaciones en su propia denominación como título universitario. Parte de un tratamiento interdisciplinar en el que se tiene en consideración tanto el análisis de los aspectos jurídicos, financieros y organizativos, como el estudio de los factores psicosociales y relacionales de dichos recursos. A través del conocimiento de los contenidos específicos y el entrenamiento en las correspondientes competencias, la materia pretende aportar una visión procesual del factor humano organizativo, mediante el diseño de estrategias de captación, selección y desarrollo.

En este sentido, el estudiante tendrá que esforzarse en realizar un proceso de integración de los contenidos estudiados en otras materias en relación a la formación del capital humano en la empresa. Dado el carácter de conocimiento básico y aplicado de la materia, es conveniente que el estudiante participe activamente, de manera regular y de forma vivencial (conectando la teoría con la práctica y con su experiencia). Por tanto, para superar adecuadamente la asignatura el estudiante debe implicarse de forma responsable en su proceso de aprendizaje.

## Actividades y fechas clave de la asignatura

- Fecha de comienzo de las sesiones presenciales: según calendario de Centro.
- Fecha de finalización de las sesiones presenciales: según calendario de Centro.

El equipo de profesores de la asignatura informará al principio de curso de las diferentes fechas claves relativas a los diferentes procedimientos de evaluación, entrega de informes, trabajos, seminarios y demás actividades propuestas.

---

## Inicio

---

## Resultados de aprendizaje que definen la asignatura

**El estudiante, para superar esta asignatura, deberá demostrar los siguientes resultados...**

**1:**

De acuerdo a lo establecido en la Memoria de Verificación para la titulación:

- Está capacitado para prestar apoyo en materia de reclutamiento y selección de personal.
- Conoce y es capaz de aplicar las técnicas más adecuadas, teniendo en cuenta las competencias de las personas.
- Sabe diseñar y gestionar programas de acogida para el personal de nuevo ingreso.
- Es capaz de identificar las competencias de las personas y proponer acciones para su desarrollo.

## Introducción

### Breve presentación de la asignatura

En el ámbito de las organizaciones, el área de recursos humanos ha adquirido una relevancia estratégica que se traduce en varios factores: el aumento de la demanda de sus profesionales y la formación especializada de sus equipos. Esta asignatura pretende ser una aproximación al estudio y planificación de los diferentes procedimientos, fases y estrategias de la selección de personal, considerando que dicho proceso no finaliza en la contratación de personal sino en su seguimiento y establecimientos de planes de carrera y calidad de vida.

La captación y el reclutamiento se inician con la detección de nuevas necesidades y funciones en la empresa. Esta etapa puede planificarse básicamente desde dos perspectivas: como fórmula de promoción interna y considerar la externalización de la tarea con el fin de primar la innovación. En la selección de personal asistimos al debate sobre qué tipo de técnica es la más adecuada en términos de validez y fiabilidad: pruebas de simulación, observación, cuestionarios, entrevistas individuales, grupos de discusión, etc. La etapa de integración del trabajador y la preparación para su rendimiento eficaz se solapa con las anteriores, puesto que las organizaciones se supone que incorporan candidatos que encajan con ellas. La formación continua, el trabajo en equipo eficaz y la calidad de vida laboral son indicadores claves del éxito de dicho proceso.

---

## Contexto y competencias

---

## Sentido, contexto, relevancia y objetivos generales de la asignatura

**La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y**

## **objetivos:**

La asignatura y sus resultados previstos responden a los siguientes planteamientos y objetivos expuestos en el Plan de Estudios:

- Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
- Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.

## **Contexto y sentido de la asignatura en la titulación**

La asignatura Gestión de Recursos Humanos, Captación, Selección y Desarrollo (6 créditos) se encuentra dentro del módulo de Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos (36 créditos) del Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Presenta una clara continuidad y especialización con respecto a las asignaturas: Métodos de trabajo; Auditoría Sociolaboral; Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

La asignatura que presenta una mayor relación de complementariedad se debería haber cursado en el mismo curso (tercero) durante el primer cuatrimestre (Dirección y Gestión de Recursos Humanos).

## **Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para...**

### **1:**

Al superar la asignatura, el estudiante será más competente para:

*Competencias genéricas instrumentales:*

- C1. Capacidad de análisis y síntesis
- C2. Capacidad de gestión de información
- C3. Capacidad de organización y planificación
- C4. Comunicación oral y escrita en lengua nativa
- C7. Capacidad para tomar decisiones y gestionar problemas

*Competencias genéricas personales*

- C9. Habilidades en las relaciones interpersonales
- C10. Razonamiento crítico
- C11. Trabajo en equipo
- C12. Trabajo en un contexto diverso, multicultural e internacional

*Competencias genéricas sistémicas*

- C13. Adaptación a nuevas situaciones
- C14. Aprendizaje autónomo
- C18. Capacidad para aplicar criterios de calidad

*Competencias específicas disciplinares y profesionales*

- C20. Capacidad para comprender e identificar los conocimientos teóricos en los que se basa la auditoría sociolaboral
- C21. Capacidad para conocer, identificar y comprender los conocimientos teóricos sobre la dirección y gestión

de recursos humanos

C26. Capacidad para conocer, identificar y comprender el marco teórico propio de la organización y dirección de empresas

C32. Capacidad para asesorar a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados

C34. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación

C37. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas

C38. Capacidad para aplicar técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral

C39. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral

C40. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos

C41. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral

C43. Capacidad para dirigir grupos de personas

C44. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado

C47. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización

C48. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo

C50. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral

C54. Capacidad para realizar un análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales

C55. Desarrollar aptitudes para la gestión de conflictos y gestión de recursos.

### **Importancia de los resultados de aprendizaje que se obtienen en la asignatura:**

Los resultados de aprendizaje que se obtienen con esta asignatura contribuyen a dotar de herramientas de investigación e intervención en la selección y formación del capital humano de las organizaciones. Se trata de una asignatura correspondiente al área de conocimiento de psicología social. Los contenidos básicos en dicha área de conocimiento se han impartido desde la asignatura de Psicología del Trabajo (primer curso), en la que se pudo estudiar las bases del comportamiento del trabajador en su contexto laboral. Del mismo modo, los conocimientos propios de la Gestión de Recursos Humanos, Captación, Selección y Desarrollo se complementarán posteriormente desde esta área de conocimiento en la materia: Gestión del Conflicto y de la Negociación, en la que prima el estudio del factor comunicativo entre los diferentes agentes organizacionales.

---

## **Evaluación**

---

### **Actividades de evaluación**

**El estudiante deberá demostrar que ha alcanzado los resultados de aprendizaje previstos**

## mediante las siguientes actividades de evaluación

### 1:

La distribución de créditos-actividades que se plantea para esta asignatura, supone que en la calificación de la misma se tendrá en cuenta:

#### 1/ **Conocimiento adquirido en el ámbito teórico** (50 %) correspondiente a las actividades-horas tipo 1

##### • **Prueba escrita individual 50% al final del cuatrimestre**

- Esta prueba podrá ser de tipo test (se calificará mediante la fórmula: Aciertos menos errores partido por el número de alternativas de respuesta por el número de preguntas) y/o una prueba compuesta de varias preguntas abiertas. Se realizará el día que se indique en las convocatorias oficiales.
  - En dicha prueba se tendrá en cuenta como criterios de evaluación
- El conocimiento de los diversos conceptos, teorías y modelos; así como su conexión con la experiencia en el ámbito laboral.
  - La capacidad de análisis, síntesis, coherencia, precisión y rigor, evitando generalizaciones y ambigüedades en el discurso.
  - La redacción ordenada y la correcta utilización de las normas ortográficas.

#### 2/ **Participación en prácticas (25%)** correspondiente a las actividades-horas tipo 2:

- **Análisis y comentario de textos, realización de ensayos, presentación y/o exposición de trabajos**, evaluados a partir de los siguientes criterios: estructura clara, valoraciones de la experiencia con argumentaciones de profundidad y que muestren comprensión del tema, conexiones y aplicaciones en su experiencia concreta, aportaciones que enriquezcan el trabajo realizado, conexiones con lo aprendido en la asignatura y lenguaje preciso.

#### 3/ **PT6- Trabajo tutelado y exposición** en clase. (25 %)

Trabajo de investigación en equipos (5 personas): profundiza en una unidad de la asignatura mediante:

- El desarrollo de un proceso de trabajo continuo y comprometido con la experiencia (cumplimiento y comprensión de las fases indicadas del trabajo – al menos 3 momentos de seguimiento con el profesor -y grado de argumentación e investigación en cada etapa).
- El aprendizaje dentro de la dinámica de trabajo en equipo: fases, comunicación, distribución de tareas, creatividad, etc.
- La profundización en el tema investigado, variedad e idoneidad de los recursos utilizados, estructuración, argumentación y precisión en el lenguaje.
- La presentación y expresión oral del trabajo realizado en clase, mostrando: conocimiento del tema y del contexto, precisión, facilidad, recursos, etc.

Resulta necesario aprobar la Prueba escrita, las prácticas y el trabajo tutelado de manera independiente para poder promediar la calificación final.

Aquellos alumnos no presenciales o aquellos que no hayan realizado o no superen las actividades tipo 2 y tipo 6 deberán realizar junto con la prueba escrita correspondiente a las horas teóricas tipo 1, una prueba complementaria correspondiente a los contenidos prácticos desarrollados en las horas tipo 2 y 6 que supondrá un 50% de la calificación final.

Según la normativa vigente, los resultados obtenidos se calificarán de acuerdo con la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se podrá añadir la correspondiente calificación cualitativa:

De 0 a 4,9: suspenso

De 5,0 a 6,9: aprobado

De 7,0 a 8,9: notable

De 9 a 10: sobresaliente

De acuerdo con el artículo 30 del Reglamento de Normas de Evaluación del Aprendizaje, el uso de cualquier

práctica irregular en la realización de los distintos ejercicios y/o pruebas supondrá una calificación de suspenso en el ejercicio o prueba correspondiente.

---

## Actividades y recursos

---

### Presentación metodológica general

**El proceso de aprendizaje que se ha diseñado para esta asignatura se basa en lo siguiente:**

**Presentación metodológica general:**

La metodología participativa permite que el estudiante experimente en una situación de aprendizaje la importancia de la responsabilidad individual y su adscripción a un equipo de trabajo. Ambas facetas son necesarias para su futuro desempeño profesional y más aún en el ámbito de los recursos humanos. Por eso, como metodología de la materia se propone la combinación de diferentes técnicas:

**Actividades expositivas** sobre los contenidos de la asignatura por parte del profesor haciendo especial hincapié en las definiciones operativas, los elementos de análisis, las diferentes perspectivas teóricas y las consecuencias aplicadas que de ellas se infieren.

La clase magistral en este contexto pretende aportar al estudiante una síntesis organizada de la información y se corresponde con las actividades docentes tipo 1.

**Participación en el aula en diferentes situaciones grupales:** pequeño grupo, grupo completo sobre los temas abordados en las actividades expositivas y con distinto formato ej. grupos de discusión, role playing, debates. En este sentido, las actividades docentes de tipo 2 supondrán un acercamiento más práctico y aplicado de la materia.

La participación oral en clase dinamiza la lección magistral, ayuda a los compañeros a una mejor comprensión y guía al profesor hacia las cuestiones que resultan de más difícil asimilación.

**Investigación/proyecto** sobre un aspecto de los contenidos de la asignatura, presentándolo de forma escrita y oral en el grupo de clase, referido a la actividad tipo 6.

Los equipos estarán compuestos por un máximo de 5 personas, elegirán un tema que forme parte de los contenidos del programa para investigar y profundizar en él, buscando una aplicación práctica en el ámbito laboral.

El plazo de entrega del trabajo en su modalidad escrita y oral se acordará con el profesor al comienzo del cuatrimestre. Al igual, que las fases y fechas del proceso incluido el seguimiento de la actividad.

**Tutorías:** permiten la construcción significativa del conocimiento a través de la interacción y actividad del estudiante con el profesor/a. Constituyen un espacio de encuentro personalizado que facilita la comunicación y la coordinación entre el estudiante y el profesor.

### Actividades de aprendizaje programadas (Se incluye programa)

**El programa que se ofrece al estudiante para ayudarle a lograr los resultados previstos comprende las siguientes actividades...**

**1: Actividades de aprendizaje programadas**

- Exposición oral por el profesorado sobre los fundamentos teóricos: clase magistral.
- Actividades dinámicas realizadas en grupo: resolución de casos, simulaciones, role-playing, debates y elaboración de informes: actividades prácticas en el aula.
- Exposición en grupo y debate sobre un tema a investigar del programa: presentación de trabajos.
- Construcción significativa del conocimiento a través de la interacción y actividad del estudiante con el

profesor/a: tutorías de trabajos a presentar en el aula, recogida y selección de material relevante; estudio del mismo, preparación de los trabajos escritos y presentaciones, asistencia a seminarios, redacción de memorias, informes, etc.).

- Pruebas realizadas por el estudiante para la adquisición de competencias

## 2:

### Resumen de los contenidos del programa

1.El proceso de captación de candidatos

- Análisis previo de necesidades (profesiograma)
- Reclutamiento interno y externo

2.El proceso de selección de personal.

- Proceso y fases
- Pruebas y técnicas de selección. Criterios de clasificación:
- Criterio cualitativo / cuantitativo
- Criterio individual / grupal

3.Programas de acogida, integración y formación en la organización.

- Desarrollo de competencias para la socialización: el trabajo en equipo y equipos de trabajo

4.Calidad de vida laboral: Indicadores psicosociales

## 3:

Bibliografía disponible en la Biblioteca de la unizar:

[\*] Aguado, David: Habilidades para el trabajo en equipo: Programa de entrenamiento. Madrid: Ediciones UAM, 2008

[\*] Blanco Prieto, Antonio: Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: ESIC, 2007

[\*] Chiavenato, Idalberto: Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. Mexico [etc.]: McGraw-Hill, 2007

[\*] Cooper, Dominic: Reclutamiento y selección: marco de actuación para obtener el éxito. Madrid: Thomson, 2003

[\*] Díaz Bretones, Francisco: Selección y formación de personal. Granada: Universidad de Granada, 2003.

[\*] Flores Robaina, Noelia: Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales. Madrid: Consejo Económico y Social, 2008

[\*] Gan, Federico: Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales. Madrid: UOC, 2007

[\*] García, Jesús y Sabater, Ramón. Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Thomson, 2004

[\*] Gómez-Mejía, Luis R.: Gestión de recursos humanos. Madrid [etc.]: Pearson Educación, 2008

[\*] Martín-Quirós, María Angustias: Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos: un área abierta a la reflexión. Madrid: Pirámide, 2009

[\*] Miguel, Amando de: Calidad de vida laboral y organización del trabajo. Madrid: Subdirección General de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2002

[\*] Muñoz, Antonio. Métodos creativos en las organizaciones. Pirámide, Madrid, 2006 (tema 3).

[\*]Oscá Segovia, Amparo editora: Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos. Madrid: Sanz

Torres, 2006.

[\*] Palomo Vadillo, María Teresa: Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Madrid: ESIC, 2008

[\*] PorretGelabert, Miquel: Recursos humanos: dirigir y gestionar personas en las organizaciones. Madrid: ESIC, 2007

[\*] Puchol, Luis: La venta de sí mismo, cómo encontrar trabajo al terminar los estudios. Madrid: Díaz Santos, 2005

[\*] Saavedra, Irene: Planificación y selección de recursos humanos. Madrid: Pirámide, 2002

[\*] Salgado, Jesús F.: Entrevista conductual estructurada de selección de personal: teoría, práctica y rentabilidad. Madrid: Pirámide, 2001

[\*] Sarries Sanz, Luis: Buenas prácticas de recursos humanos. Madrid: ESIC, 2008

[\*] Valero Matas, Jesús A.: Casos de recursos humanos y relaciones laborales. Madrid: Pirámide, 2002

[\*] Obras en el catálogo de la BUZ

## Planificación y calendario

### Calendario de sesiones presenciales y presentación de trabajos

La asignatura tiene 6 créditos ECTS, lo que implica **150 horas** de trabajo del estudiante. Estas 150 horas se estructuran en dos grandes bloques: horas presenciales y horas no presenciales, distribuidas en 40 y 60% respectivamente:

**Horas no presenciales (59 horas)** Trabajo con el estudiante:

- Gran grupo: 31h (1h presentación de inicio de curso y 2 h a la semana x 15 semanas)
- Problemas y casos: 16 h (para el profesor 30 h, porque se desdoblaron los grupos: dos horas semanales alternas y la última semana los dos grupos juntos para su valoración conjunta)
- Tutorías ECTS: 10h
- Evaluación: 2 horas

**Horas no presenciales (91 horas)**

- Trabajo autónomo: 60 horas (para el cálculo se estima 1 hora de estudio por cada hora de clase teórica y dos horas de estudio para cada hora de clase práctica)
- Trabajo en grupo: 31 h

### Referencias bibliográficas de la bibliografía recomendada

- Aguado, D., Arranz, V. & Lucía, B. (2008). Habilidades para el trabajo en equipo: Programa de entrenamiento. Madrid: UAM.
- Andrés Reina, M.P. (2005). Gestión de la formación en la empresa (2ª ed.). Madrid: Pirámide.
- Blanco Prieto, A. (2007). Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Esic.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Cooper, D., Robertson, I.T. & Tinline, G. (2003). Reclutamiento y selección: Marco de actuación para obtener el éxito. Madrid: Thomson.
- Díaz Bretones, F. & Rodríguez Fernández, A. (2003). Selección y formación de personal. Granada: Universidad de Granada.
- Fernández, G. (Coord.). (2005). Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos (3ª ed.). Barcelona: Deusto.
- Flores Robaina, N. (2008). Calidad de vida laboral en empleo protegido: Evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Galpin, T.J. (1998). La cara humana del cambio: Una guía práctica para el rediseño de las organizaciones. Madrid: Díaz de Santos.
- Gan, F. & Berbel, G. (2007). Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del Factor Humano en las organizaciones actuales. Madrid: UOC.
- García-Tenorio Ronda, J. & Sabater Sánchez, J. (Coords.). (2005). Fundamentos de dirección y gestión de recursos humanos (1ª ed., 2ª reimp.). Madrid: Thomson.



- Gómez-Mejía, Luis R., Balkin, D.B. & Cardy, R.L. (2008). Gestión de recursos humanos (5ª ed.). Madrid: Pearson Educación.
- HayGroup, SAP. (2006). Factbook recursos humanos (5ª ed.). Cizur Menor (Navarra): Aranzadi.
- Jiménez, A., Marcos, S., Arce, E., & Sánchez, Y. (2005). La gestión adecuada de personas. Madrid: Díaz de Santos.
- Le Boterf, G. (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- Levy-Leboyer, C. (2000). Feedback de 360º. Barcelona: Gestión 2000.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). Gestión de las competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas (2ª ed.). Barcelona: Gestión 2000.
- Martín-Quirós, M.A. & Zarco Martín, V. (2009). Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos: Un área abierta a la reflexión. Madrid: Pirámide.
- Mayo, A. & Lank, E. (2002). Las organizaciones que aprenden: (The Power of Learning): Una guía para ganar ventajas competitivas. [Barcelona]: Gestión 2000.
- Miguel, A. de & Miguel, I. (2002). Calidad de vida laboral y organización del trabajo. Madrid: Subdirección General de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Muñoz Adánez, A. (2006). Métodos creativos para organizaciones. Madrid: Pirámide.
- Osca Segovia, A. (Ed.). (2006). Selección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos. Madrid: Sanz Torres.
- Palomo Vadillo, M.T. (2008). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo (5ª ed. rev. y act.). Madrid: ESIC.
- Peiró Silla, J.M. & Prieto Alonso, F. (Dirs.). (1996.). Tratado de psicología del trabajo. Volumen II, Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.
- Peiró Silla, J.M. & Prieto Alonso, F. (Dirs.). (2007). Tratado de psicología del trabajo. Volumen I, Actividad laboral en su contexto (2ª reimp.). Madrid: Síntesis
- Porret Gelabert, M. (2007). Recursos humanos: Dirigir y gestionar personas en las organizaciones (2ª ed. rev. y act.). Madrid: ESIC.
- Puchol, L. (2005). La venta de sí mismo: Cómo encontrar trabajo al terminar los estudios (5ª ed. act. y aum.). Madrid: Díaz de Santos.
- Robbins, Stephen P. & Judge, T.A. (2009). Comportamiento organizacional (13ª ed.). México: Pearson Educación.
- Rodríguez Fernández, A. (Coord.). (1999). Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid: Pirámide.
- Saavedra, I. (2002). Planificación y selección de recursos humanos. Madrid: Pirámide.
- Salgado, J.F. & Moscoso, S. (2001). Entrevista conductual estructurada de selección de personal: Teoría, práctica y rentabilidad. Madrid: Pirámide.
- Sarries Sanz, L. & Casares García, E. (2008). Buenas prácticas de recursos humanos. Madrid: ESIC.
- Solé Parellada, F. & Mirabet Vallhonestá, M. (1994). Cómo confeccionar un plan de formación en una empresa. Barcelona: La Llar del Llibre.
- The Drucker Foundation (1997). La Organización del Futuro. Bilbao: Deusto.
- Trechera Herreros, J.L. (2003). Introducción a la psicología del trabajo. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Valero Matas, J.A., Fernández Acebo, J. & Mateo Rodríguez, M. (2002). Casos de recursos humanos y relaciones laborales. Madrid: Pirámide.
- Wall, B. (2000). Las relaciones humanas en el trabajo: Consejos prácticos para crear un entorno laboral agradable. Barcelona: Paidós Ibérica.