

## PLAN DOCENTE DE LA ASIGNATURA

### Curso académico 2019-2020

Identificación y características de la asignatura			
Código	502827	Créditos ECTS	6
Denominación(español)	<b>Dirección y Gestión de Recursos Humanos</b>		
Denominación(inglés)	Human Resource Management		
Titulaciones	Grado en Psicología		
Centro	Facultad de Educación		
Semestre	7º	Carácter	Optativa
Módulo	Optativo		
Materia	Bases Sociales de la Conducta		
Profesor/es			
Nombre	Despacho	Correo-e	Página web
SARAI MATA GIL	216-A	saraimata@unex.es	
Área de conocimiento	Psicología Social		
Departamento	Psicología y Antropología		
Profesor coordinador (si hay más de uno)	SARAI MATA GIL		
Competencias*			
<b>Básicas y generales</b>			
<p>CG2 - Saber aplicar estos conocimientos al trabajo profesional en el ámbito de la psicología identificando, valorando y resolviendo los problemas y demandas que se les presenten. Es decir, que estén capacitados para el desempeño profesional como psicólogos generalistas, no especializados, así como para incorporarse a estudios de Máster que les proporcionen una formación avanzada dirigida a la especialización académica, profesional o investigadora en el ámbito de la psicología.</p> <p>CG3 - Desarrollar aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para continuar aprendiendo a lo largo de toda la vida y, en su caso, emprender estudios reglados posteriores con un alto grado de autonomía.</p> <p>CG4 - Tener la capacidad para abordar su actividad profesional y formativa desde el respeto al Código Deontológico del psicólogo.</p> <p>CB1 - Que los estudiantes hayan demostrado poseer y comprender conocimientos en un área de estudio que parte de la base de la educación secundaria general, y se suele encontrar a un nivel que, si bien se apoya en libros de texto avanzados, incluye también algunos aspectos que implican conocimientos procedentes de la vanguardia de su campo de estudio.</p> <p>CB2 - Que los estudiantes sepan aplicar sus conocimientos a su trabajo o vocación de una forma profesional y posean las competencias que suelen demostrarse por medio de la elaboración y defensa de argumentos y la resolución de problemas dentro de su área de estudio.</p> <p>CB3 - Que los estudiantes tengan la capacidad de reunir e interpretar datos relevantes (normalmente dentro de su área de estudio) para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.</p> <p>CB4 - Que los estudiantes puedan transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.</p> <p>CB5 - Que los estudiantes hayan desarrollado aquellas habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía.</p>			

\* Los apartados relativos a competencias, breve descripción del contenido, actividades formativas, metodologías docentes, resultados de aprendizaje y sistemas de evaluación deben ajustarse a lo recogido en la memoria verificada del título.

<b>Transversales</b>
<p>CT1 - Analizar, sintetizar y asimilar la información propia de cada materia o asignatura, relacionándola con los conocimientos previos personales, para planificar, organizar y desarrollar las tareas propuestas en cada una de ellas.</p> <p>CT2 - Comunicarse con eficacia por escrito y oralmente en la lengua materna, adaptando el discurso a los diferentes contextos de interacción-personas, grupos o instancias con los que interactúa el psicólogo.</p> <p>CT3 - Utilizar las TIC como herramienta de búsqueda, análisis, selección y producción de recursos.</p> <p>CT4 - Comunicarse por escrito y oralmente en lengua inglesa.</p> <p>CT5 - Identificar y conectar los contenidos propios de cada materia o asignatura con las tareas profesionales del psicólogo, para posteriormente aplicarlo en el ámbito de la intervención.</p> <p>CT6 - Elaborar juicios éticos, críticos y creativos sobre el contenido de las materias o asignaturas con la finalidad de construir conocimiento y compartirlo con el resto del alumnado y profesorado.</p> <p>CT7 - Integrarse y trabajar cooperativamente en equipos de iguales, mixtos e interdisciplinarios. CT8 - Reconocer y gestionar los derechos y deberes propios y de los demás e implicarse activamente en la defensa de los derechos universalmente reconocidos.</p> <p>CT9 - Identificar los contenidos propios de cada materia o asignatura relacionados con la defensa de la paz, el medio ambiente, los derechos humanos, la interculturalidad, la salud corporal y mental, el consumo y ocio responsable, la coeducación y la igualdad de oportunidades.</p>
<b>Específicas</b> No existen datos
<b>Optativas</b>
<p>CO9 - Conocer las características de los distintos modelos teóricos de la Psicología Comunitaria. CO10 - Aplicar los métodos y técnicas del análisis de necesidades para obtener y analizar información de una realidad social concreta.</p> <p>CO11 - Saber utilizar adecuadamente las técnicas de evaluación e intervención tanto a nivel individual, como grupal y organizacional.</p> <p>CO12 - Adquirir las actitudes necesarias para: adoptar un rol activo como agente de cambio, fomentar el compromiso ético, adaptarse a nuevas situaciones y pensar de forma creativa.</p>
<b>Contenidos</b>
<b>Breve descripción del contenido*</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema de Dirección Estratégica de RRHH.</li> <li>• Planificación de RRHH: planificación de Efectivos y de Carreras profesionales.</li> <li>• Aplicación de Pruebas y Exámenes de selección.</li> </ul>
<b>Temario de la asignatura</b>
<p><b>Denominación del tema 1: Procesos básicos de gestión de recursos humanos.</b></p> <p><b>Contenidos del tema 1:</b> Análisis y diseño del puesto de trabajo: concepto de análisis de puesto de trabajo y proceso de realización. Descripción y especificación del puesto de trabajo. Diseño y rediseño de puestos. Nuevas tendencias en el análisis de puestos de trabajo. Planificación de los recursos humanos: proceso de planificación y sistema de información de recursos humanos.</p> <p><b>Descripción de la actividades prácticas del tema 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se trabaja por grupos pequeños en el aula mediante la realización de ejercicios prácticos a través de debates sobre artículos de científicos actualidad sobre la gestión de recursos humanos.</li> <li>• Se analizan mediante casos prácticos en empresas los diferentes perfiles del puesto - profesigramas- en empresas</li> <li>• Analizamos las competencias más frecuentes y los porcentajes alcanzados en el análisis del puesto de trabajo a través de estudios empresariales mediante casos prácticos.</li> <li>• Complementamos la gestión de recursos humano con una visualización de un video teórico-práctico y orientaciones práctica específicas del tema en webs recomendadas</li> </ul>
<p><b>Denominación del tema 2: Procesos de afectación.</b></p> <p><b>Contenidos del tema 2:</b> Reclutamiento: concepto y proceso de reclutamiento. Fuentes y métodos de reclutamiento. Nuevas tendencias en el análisis de puestos de trabajo. Selección y socialización: concepto y proceso de selección. Instrumentos de selección y nuevas tendencias. La socialización.</p> <p><b>Descripción de la actividades prácticas del tema 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se trabaja por grupos con unas preguntas a resolver mediante la visualización de selección de partes de una película en donde se selecciona los diferentes personajes atendiendo a</li> </ul>

las características del tema trabajado y estableciendo una identificación de los conceptos estudiados en la asignatura.

- Área práctica para trabajar en clase a través de un programa de habilidades sociales (Lenguaje verbal -no verbal) aplicada a la realización de una entrevista laboral mediante grabación previo consentimiento informado de estudiantes voluntarios. Se establece una valoración pre-post de los casos prácticos tras el conocimiento de las herramientas trabajadas mediante la realización individual de registro de la actividad donde la valoración de la actividad a través el registro lo analizamos en clase

**Denominación del tema 3: Procesos de formación y desarrollo.**

**Contenidos del tema 3:** Formación y desarrollo de los recursos humanos. Programas de formación. Nuevas tendencias en formación. La carrera profesional: concepto y gestión de la carrera profesional. Nuevas tendencias.

**Descripción de la actividades prácticas del tema 3**

- Casos prácticos sobre departamento de RRHH para la formación en empresas
- Trabajo de investigación- práctico por grupos sobre el método coaching método Grow con aplicabilidad del papel del psicólogo en una empresa real o ficticia que se expondrá y defenderá por grupos en clase.

**Denominación del tema 4: Procesos sustractivos**

**Contenidos del tema 4:** Los procesos sustractivos. La excedencia. La ruptura laboral. El "outplacement". Salud mental laboral.

**Descripción de la actividades prácticas del tema 4**

- Tarea práctica mediante grupos donde se realizará al finalizar una defensa del trabajo mediante una investigación que consistirá en la realización de una entrevista a un/a trabajador /a de una empresa . Donde se valorará y se establecerá características de la empresa , un análisis de dicha organización a través de los concepto de análisis y diseños de puestos, planificación de recursos humanos, reclutamiento, instrumentos de selección, formación , problemas laborales y gestión de costes .
- Mediante la realización de grupos en clase se analizará el visionado de un video practico sobre Zona de Confort- y se debatirá la aplicabilidad como herramienta psicológica para comprender los comportamientos durante los procesos sustractivos.
- Se analizarán artículos científicos sobre casos prácticos de empresas en procesos sustractivos, debatiéndolo y analizando las consecuencias psicológicas por grupos

**Denominación del tema 5: Procesos de evaluación y compensación**

**Contenidos del tema 5:** La evaluación y gestión del rendimiento: proceso, gestión y mejora del rendimiento. La retribución en la empresa: estructura retributiva y sistemas de retribución. Los costes laborales. Nuevas tendencias en la gestión del sistema retributivo.

**Descripción de la actividades prácticas del tema 5**

- Sesión práctica por grupos en clase realizando debates a través de artículos de investigación sobre empresas y sistemas de evaluación y compensación en el mercado actual analizando los aspectos psicológicos.
- Análisis por grupos en clase sobre casos prácticos mediante artículos científicos de sistemas de retribución en la empresa -salario emocional-

Actividades formativas*								
Horas de trabajo del alumno por tema		Horas teóricas	Actividades prácticas				Actividad de seguimiento	No presencial
Tema	Total	GG	PCH	LAB	ORD	SEM	TP	EP
1	37	14						23
2	36	14						22
3	25	10						15
4	25	10						15
5	25	10						15

<b>Evaluación **</b>	2	2						
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>60</b>						<b>90</b>

GG: Grupo Grande (100 estudiantes).  
PCH: prácticas clínicas hospitalarias (7 estudiantes)  
LAB: prácticas laboratorio o campo (15 estudiantes)  
ORD: prácticas sala ordenador o laboratorio de idiomas (30 estudiantes)  
SEM: clases problemas o seminarios o casos prácticos (40 estudiantes).  
TP: Tutorías Programadas (seguimiento docente, tipo tutorías ECTS).  
EP: Estudio personal, trabajos individuales o en grupo, y lectura de bibliografía.

<b>Metodologías docentes*</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Exposición verbal. Enseñanza directiva. Actividades presenciales de carácter fundamentalmente teórico, basadas en la explicación verbal del profesor (preferentemente con apoyo visual y participación dialogal). Generalmente se desarrollan en una modalidad organizativa de grupo grande.</li> <li>2. Búsqueda, análisis y discusión de materiales bibliográficos.</li> <li>3. Diseño de proyectos. Esta actividad tiene como objetivo orientar y coordinar distintos aspectos del proyecto (delimitación del objeto del trabajo, selección bibliográfica, estructura, etc.) que, de forma autónoma, individualmente o en pequeños grupos.</li> <li>4. Orientación, toma de decisiones y resolución de las dudas planteadas por el alumno. Actividades presenciales de apoyo y supervisión al desarrollo de proyectos, trabajos monográficos y otros productos derivados de las prácticas externas, con una participación muy activa, individual o colaborativa, del alumnado. Generalmente se desarrollan en una modalidad organizativa de entrevista individual o grupo pequeño.</li> <li>5. Lectura de documentos previos a la exposición oral del profesor.</li> <li>6. Estudio de la materia y preparación de exámenes.</li> <li>7. Realización de trabajos monográficos y proyectos (protocolos de evaluación e intervención, adaptaciones de material, trabajos de investigación, etc.).</li> <li>8. Actividades colaborativas basadas en recursos y herramientas digitales, especialmente aquellas que posee el CVUEx.</li> <li>9. Discusión y debate. Actividades presenciales de discusión (ideológica o conceptual) con una participación muy activa del alumnado (principalmente colaborativa). Pueden desarrollarse en una modalidad organizativa de grupo grande o, preferentemente, en seminario.</li> <li>10. Lectura comentada de materiales bibliográficos.</li> <li>11. Visionado de materiales audiovisuales (documentales, películas etc.) y discusión y debate sobre los mismos.</li> <li>12. Exposición de los trabajos realizados de forma autónoma. Actividades no presenciales de indagación o aprendizaje a partir de la lectura de textos, realización de tareas o trabajos teóricos o prácticos y estudio personal. Se desarrollan fuera del aula, de un modo individual o colaborativo.</li> <li>13. Realización de exámenes. Esta actividad tiene la finalidad de evaluar los resultados del aprendizaje de los alumnos en relación a los objetivos o competencias que se planteen en el plan docente de las asignaturas que conformen una materia.</li> <li>14. Análisis de casos y resolución de problemas. Actividades presenciales de observación dirigida, aplicación práctica y discusión, basadas en experiencias, estudio de casos, solución de problemas, diseño de proyectos, o en el entrenamiento de destrezas (incluyendo el manejo de aparatos), con una participación muy activa, individual o colaborativa, del alumnado. Pueden desarrollarse en una modalidad organizativa de grupo grande o, preferentemente, en seminario.</li> <li>15. Experiencias y aplicaciones prácticas. Esta actividad, junto a la anterior, está dirigida a la simulación y práctica de las estrategias y técnicas presentadas por los especialistas y profesionales (presentación de informes psicopedagógicos, adaptaciones curriculares de distintos tipos, análisis de contextos sociales), discusión y análisis de documentales científico-técnicos.</li> </ol>

\*\* Indicar el número total de horas de evaluación de esta asignatura.

## Resultados de aprendizaje\*

Al finalizar el proceso de aprendizaje de la materia el alumno sabrá:

- Describir los principales modelos teóricos propuestos para el estudio de los procesos psicosociales, señalando puntos de contacto y diferencias.
- Describir, explicar y diferenciar los procesos psicosociales que tienen lugar tanto en el plano intrapsíquico como en el interpersonal, grupal y colectivo.
- Diferenciar, describir y analizar los diversos aspectos estructurales de los grupos (jerarquía de status, normas, roles) y sus efectos.
- Describir los aspectos estructurales de las organizaciones y sus consecuencias en el rendimiento y la satisfacción de los empleados.
- Analizar e identificar las teorías motivacionales que explican la permanencia de los individuos en las organizaciones colaborando de forma activa.
- Explicar las principales técnicas e instrumentos para analizar y describir los puestos de trabajo de una organización y los factores implicados en la evaluación del desempeño de los empleados y su influencia sobre los resultados
- Explicar las consecuencias psicológicas del desempleo y las variables personales implicadas.
- Describir los aspectos personales y organizacionales implicados en la gestión estratégica de los recursos humanos, favoreciendo el desarrollo organizacional.

## Sistemas de evaluación\*

El sistema de calificación conllevará dos sistemas diferentes, uno general y otro alternativo.

- **SISTEMA DE CALIFICACIÓN GENERAL\*:**

En la calificación final se tendrá en cuenta, de manera ponderada, la PRUEBA TIPO TEST – PT- (60 %), la puntuación obtenida en los TRABAJOS presentados en la fecha correspondiente –T- (30 %) y la realización de actividades de PARTICIPACIÓN –P- (10 %) a través de exposiciones y resolución de casos en el aula.

Para superar la asignatura, el alumno deberá obtener al menos un 5 en la prueba tipo test. La calificación de los trabajos y de la participación se tendrá en cuenta sólo cuando el alumno obtenga al menos un 5 en la prueba tipo test y permanecerá durante todo el curso académico. Cada uno de los procedimientos de evaluación (Prueba tipo test, Trabajos y Participación) serán calificados de 0 a 10.

**PRUEBA TIPO TEST (PT):** El alumnado realizará una prueba tipo test relacionada con los contenidos teóricos-prácticos del programa. El examen constará de preguntas tipo test con alternativas de respuesta en la que solo una es correcta. La calificación de la prueba tipo test se hará a partir de la siguiente fórmula:  $P = \text{Aciertos} - (\text{Errores}/2)$ . Por ejemplo; si tiene 22 aciertos, 6 errores y 2 sin contestar, la puntuación obtenida será  $P = 22 - (6/2) = 19$  puntos, que correspondería a una calificación de 6,33 (sobre 10). Regla de tres simple:  $(19 \times 10)/30 = 6,33$ .

**TRABAJOS (T):** Consistirán en propuestas de planificación, desarrollo y/o evaluación de actividades relacionadas con los contenidos teórico-prácticos de la asignatura, que serán detallados por el profesorado de la asignatura en los primeros días de clase.

**PARTICIPACIÓN (P):** Pretende evaluar la labor del estudiante en la dinámica del aula, a través de actividades de participación durante las sesiones presenciales sin previo aviso, que serán expuestas o entregadas al profesor al finalizar la clase. Estas actividades podrán ser de distintos tipos: exposiciones orales o escritas derivadas de conclusiones o reflexiones individuales o en grupos, estudio de casos prácticos relacionados con los contenidos de la asignatura, lectura y comentarios de artículos de revistas científicas, etc. La calificación obtenida en estas actividades de participación será el promedio de las mismas, computándose con 0 las no entregadas o no expuestas el día de su realización en clase.

En el sistema general, la calificación final del alumnado en la asignatura se obtendrá a partir de la siguiente fórmula, siempre que haya obtenido al menos un 5 en la prueba tipo test (PT):

$$\text{Calificación final (general)} = (\text{PT} \cdot 0,6) + (\text{T} \cdot 0,3) + (\text{P} \cdot 0,1)$$

Si la calificación de la prueba tipo test (PT) es inferior a 5, la calificación del alumno en la asignatura será la obtenida en esta prueba, y será la que conste en acta. Un alumno podrá decidir no presentarse o no hacer la prueba test en una de las convocatorias anuales, en este caso se guardará la nota obtenida en los Trabajos (T) y actividades de Participación (P) en la siguiente convocatoria, pero no se evaluarán los trabajos no entregados en las fechas previstas.

• **PRUEBA FINAL ALTERNATIVA DE CARÁCTER GLOBAL” (DESTINADOS A AQUELLOS CASOS EN LOS QUE EL ESTUDIANTE NO PUEDA SOMETERSE A LA EVALUACIÓN CONTINUA) \*:**

De acuerdo al artículo 4.6 de la Normativa de evaluación de los resultados de aprendizaje y de las competencias adquiridas por el alumnado en las titulaciones oficiales de la Universidad de Extremadura, el plan docente de esta asignatura prevé para todas las convocatorias *“El plan docente de cada asignatura preverá para todas las convocatorias una prueba final alternativa de carácter global, de manera que la superación de ésta suponga la superación de la asignatura. La elección entre el sistema de evaluación continua o el sistema de evaluación con una única prueba final de carácter global corresponde al estudiante durante las tres primeras semanas de cada semestre. La Comisión de Calidad de la titulación velará porque el derecho a la evaluación global no comporte discriminación respecto a la evaluación continua en relación con la calificación máxima que se puede obtener. En los sistemas de evaluación global, también se podrá exigir la asistencia del estudiante a aquellas actividades de evaluación que, estando distribuidas a lo largo del curso, estén relacionadas con la evaluación de resultados de aprendizaje de difícil calificación en una prueba final”.*

Una vez elegido el tipo de evaluación, el estudiante no podrá cambiar en la convocatoria ordinaria de ese semestre y se atenderá a la normativa de evaluación para la convocatoria extraordinaria. El estudiante comunicará al profesor por escrito el tipo de evaluación elegido en las tres primeras semanas del semestre. Cuando un estudiante no realice esta comunicación, se entenderá que opta por la evaluación continua.

La prueba final de carácter global estará compuesta por una primera parte teórica, evaluada mediante la misma prueba objetiva que realizará el alumnado del sistema de evaluación continua (70%), y una segunda parte de carácter práctico, mediante la presentación por escrito de un trabajo de investigación atendiendo a los criterios de selección y metodología relativos a los contenidos de la asignatura (30%).

La prueba final alternativa de carácter global se llevará a cabo en el horario previsto de examen para esta asignatura e implicará los siguientes ejercicios:

- **PRUEBA TIPO TEST (PT)**, que será la misma que la planteada al alumnado que se acoge a la evaluación continua. Para superar la asignatura es necesario que el alumno obtenga en esta prueba una puntuación igual o superior a 5 puntos. Esta prueba supondrá el 70 % de la calificación final.
- **TRABAJO TEÓRICO-PRÁCTICO (T)**. Consistirá en la realización de un trabajo práctico a elegir por el alumnado de entre algunos de los propuestos para el alumnado de la asignatura. El alumno deberá entregar por escrito el trabajo al profesor para comprobar el dominio del alumno en la consecución de las competencias de la asignatura. Esta prueba supondrá el 30% de la calificación final.

Para superar la asignatura, el alumno deberá obtener al menos un 5 en la prueba tipo test y al menos un 5 en el trabajo teórico-práctico

Por tanto, la calificación final del alumnado que se decida por la evaluación alternativa a la continua se obtendrá a partir de la siguiente fórmula:

$$\text{Calificación final (alternativo)} = (\text{PT} \cdot 0,7) + (\text{T} \cdot 0,3)$$

Si la calificación de la prueba tipo test (PT) es inferior a 5, la calificación del alumno en la asignatura será la obtenida en esta prueba, y será la que conste en acta. Un alumno podrá decidir no presentarse o no hacer la prueba test en una de las convocatorias anuales, en este caso se guardará la nota obtenida en el Trabajo (T) en la siguiente convocatoria, pero no se evaluarán los trabajos no entregados en las fechas previstas.

Se aplicará el sistema de calificaciones vigente en cada momento; actualmente, el que aparece en el RD 1125/2003, artículo 5º. Los resultados obtenidos por el alumno en cada una de las materias del plan de estudios se calificarán en función de la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que podrá añadirse su correspondiente calificación cualitativa: 0 - 4,9: Suspenso (SS), 5,0 - 6,9: Aprobado (AP), 7,0 - 8,9: Notable (NT), 9,0 - 10: Sobresaliente (SB). La mención de Matrícula de Honor podrá ser otorgada a alumnos que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9.0. Su número no podrá exceder del 5 % de los alumnos matriculados en una asignatura en el correspondiente curso académico, salvo que el número de alumnos matriculados sea inferior a 20, en cuyo caso se podrá conceder una sola Matrícula de Honor.

#### **AVISO SOBRE PLAGIO:**

Según RESOLUCIÓN de 25 de noviembre de 2016 (DOE de 12-12-2016), especifica que *"La realización fraudulenta de cualquier prueba de evaluación implicará la calificación de Suspenso, con la nota "0" en la convocatoria correspondiente, con independencia de que el profesor pueda solicitar la apertura de un expediente informativo/disciplinario ante el Rector de la Universidad de Extremadura. Esta calificación deberá basarse en la constancia fehaciente de los hechos por parte del profesor de la asignatura. No deben argumentarse meros indicios como justificación del juicio sobre el uso de medios ilícitos, sin evidencias. De la misma manera, la realización fraudulenta de trabajos fin de Grado o Máster y de prácticas externas, acarreará las mismas sanciones, además del cambio de Director."*

\*Advertencia importante sobre la evaluación:

Tanto en las pruebas objetivas, exámenes, como en los trabajos tutelados y prácticas, copiar o plagiar trabajos existentes será considerado motivo de suspenso en la convocatoria en curso en la que se encuentre.

### **Bibliografía (Básica y Complementaria)**

#### ***Bibliografía básica:***

- Albizu, E. y Landeta, J. (2013). Dirección estratégica de los recursos humanos: teoría y práctica. Madrid: Pirámide.
- De la Calle, M. C. y Ortiz, M. (2013). Fundamentos de recursos humanos. Madrid: Pearson.
- Ozca, A. (2006). Elección, evaluación y desarrollo de los recursos humanos. Madrid: Sanz y Torres.

#### ***Bibliografía complementaria:***

- Ansonera, A. de (2000). 15 pasos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós
- Aragón, A., Fernández, M.L., Martín, F., Romero, P., Sánchez, G., Sanz, R. y Valle, R. (2003). La gestión estratégica de los recursos humanos. Madrid: Prentice Hall.
- Dolan, S.L; Valle Cabrera, R. et al. (2007). La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. Madrid: McGrawHill.
- Fernández-Ríos, M. (Ed.) (1999). Diccionario de Recursos Humanos. Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos.
- Gómez-Mejía, L. R. (2016). Gestión de recursos humanos. Madrid: Pearson Educación.
- Quijano de Arana, S.D. y Galán, D. (2000). Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: Resultados y desempeños: Técnicas y sistemas para la gestión y el desarrollo del personal. Barcelona: EUB.
- Lazear, E. P. (2011). Economía de los recursos humanos en la práctica: gestione el personal de su empresa para crear valor e innovar. Barcelona: Antoni Bosch.
- Rodríguez, A. y Zarco, V. (dirs.) (2008). Psicología de los Recursos Humanos. Madrid: Pirámide.
- Sastre, M.A. y Aguilar, E.M. (2010). Dirección de recursos humanos: un enfoque estratégico. Madrid: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Salgado, J. F. y Moscoso, S. (2001). Entrevista conductual estructurada de selección de personal: Teoría, práctica y rentabilidad. Madrid: Pirámide.
- Valle, R. (1995). La gestión estratégica de los recursos humanos. México: Addison-Wesley.

### **Otros recursos y materiales docentes complementarios**

- Medios audiovisuales.
- Casos prácticos.
- Cuestionarios.
- Textos alternativos. Artículos científicos
- Recursos web.