

**Ficha Técnica:** Psicología de los Recursos Humanos y del Consumo  
Curso 2024/2025

## Asignatura

Nombre Asignatura	Psicología de los Recursos Humanos y del Consumo
Código	100621022
Créditos ECTS	6.0

## Plan/es donde se imparte

Titulación	Grado en Psicología (Plan 2021)
Carácter	OPTATIVA
Curso	4

## Datos Generales

### ➤ PROFESORADO

Cristina Tocino Díaz

### ➤ CONOCIMIENTOS RECOMENDADOS

Motivación y emoción

Psicología de las Organizaciones

### ➤ OBJETIVOS TEÓRICOS

PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Objetivo general: Adquirir los conocimientos y competencias para que el psicólogo pueda intervenir en el área de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones.

Objetivos específicos:

Conocer el concepto, la historia y las áreas de actuación de la Psicología del Trabajo.

Conocer los procesos y aplicar las técnicas y herramientas más habituales dentro de la actividad profesional del psicólogo del trabajo en el área de recursos humanos.

PSICOLOGÍA DEL CONSUMO

Analizar las relaciones de la psicología con el ámbito comercial

Observar, analizar y explicar el comportamiento del consumidor

Adquirir los conocimientos necesarios para conocer, comprender y aplicar los distintos métodos y técnicas de evaluación del comportamiento del consumidor

Analizar las diferentes intervenciones de la psicología en el consumo y el marketing

### ➤ OBJETIVOS PRÁCTICOS

- Diseñar procesos de trabajo para captar, incorporar y retener personas en el ámbito empresarial
- Practicar con distintas técnicas utilizadas en el entorno profesional

- Exponer y comunicar procesos para que puedan ser implementados
- Promover el análisis y espíritu crítico, así como favorecer una actitud abierta a distintos enfoques, modelos y prácticas profesionales

## ➤ **COMPETENCIAS QUE SE DESARROLLAN / RESULTADOS DE APRENDIZAJE**

### COMPETENCIAS GENERALES

CG8: Identificar las necesidades y demandas de los destinatarios en los diferentes ámbitos de aplicación y establecer las metas Guía - Psicología de los Recursos Humanos y del Consumo  
Página 1 de 5 de la actuación psicológica.

CG10: Promover la salud y la calidad de vida en los individuos, grupos, comunidades y organizaciones en los distintos contextos: educativo, clínico, trabajo y organizaciones, y comunitario, a través de los métodos propios de la profesión.

CG11: Seleccionar y administrar técnicas e instrumentos propios y específicos de la Psicología.

CG12: Definir los objetivos, elaborar el plan y las técnicas de intervención en función de las necesidades y demandas de los destinatarios.

CG13: Transmitir a los destinatarios, de forma adecuada y precisa, los resultados de la evaluación.

CG14: Elaborar informes psicológicos orales y escritos en distintos ámbitos de actuación.

CG14.1: Ser capaz de elaborar informes orales y escritos sobre la intervención y tratamiento psicológico realizado.

CG15: Conocer y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología.

CG15.1: Dominar y ajustarse a las obligaciones deontológicas de la Psicología en cuanto a las intervenciones y tratamientos psicológicos.

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

CE3: Ser capaz de planificar y realizar una entrevista.

CE3.1: Ser capaz de planificar y realizar una entrevista en el ámbito laboral

CE4: Ser capaz de describir y medir variables (personalidad, inteligencia y otras aptitudes, actitudes, etc.) y procesos cognitivos, emocionales, psicobiológicos y conductuales.

CE5: Ser capaz de identificar diferencias, problemas y necesidades.

CE10: Saber analizar el contexto donde se desarrollan las conductas individuales, los procesos grupales y organizacionales.

CE11: Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos interesados.

C11.1: Saber seleccionar y administrar los instrumentos, productos y servicios y ser capaz de identificar a las personas y grupos pertinentes en cada caso en el ámbito de la psicología del trabajo.

CE12: Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención básico en función del propósito de la misma (prevención, tratamiento, rehabilitación, inserción,

CE12.1: Ser capaz de definir los objetivos y elaborar el plan de la intervención básico en función del propósito de la misma (evaluación del personal o de los consumidores, intervención en diferentes áreas laborales, planificación de actividades formativas y de desarrollo, salud laboral,...)

CE14: Ser capaz de utilizar estrategias y técnicas para involucrar en la intervención a los destinatarios.

CE15: Saber aplicar estrategias y métodos de intervención básicos sobre los destinatarios: consejo psicológico, asesoramiento, negociación, mediación, etc.

CE16: Saber planificar la evaluación de los programas y las intervenciones.

CE17: Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones.

CE17.1. Ser capaz de medir y obtener datos relevantes para la evaluación de las intervenciones, en términos de procesos implicados, eficacia, eficiencia y efectividad de las intervenciones.

CE18: Saber analizar e interpretar los resultados de la evaluación.

CE19: Saber proporcionar retroalimentación a los destinatarios de forma adecuada y precisa

#### COMPETENCIAS TRANSVERSALES

CT1: Análisis y síntesis

CT2: Elaboración y defensa de argumentos adecuadamente fundamentados.

CT3: Resolución de problemas y toma de decisiones dentro del área de la Psicología.

CT4: Aplicar los conocimientos al propio trabajo o vocación de una forma profesional.

CT5: Capacidad de reunir e interpretar datos relevantes dentro del área de la Psicología para emitir juicios que incluyan una reflexión sobre temas relevantes de índole social, científica o ética.

CT6: Trabajo en equipo y colaboración con otros profesionales

CT7: Pensamiento crítico y, en particular, capacidad para la autocrítica.

CT8: Habilidades de aprendizaje necesarias para emprender estudios posteriores con un alto grado de autonomía y, en particular, para el desarrollo y mantenimiento actualizado de las competencias, destrezas y conocimientos propios de la profesión.

CT9: Transmitir información, ideas, problemas y soluciones a un público tanto especializado como no especializado.

## ➤ CONTENIDO DEL PROGRAMA

### Resultados del Aprendizaje

Todas estas competencias se concretan en los siguientes resultados de aprendizaje: 1. El/la alumno/a conocerá a un nivel más avanzado los distintos métodos de evaluación e intervención psicológica en procesos de reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal, prevención de riesgos laborales, análisis e intervenciones de índole ergonómica, gestión de recursos humanos y psicología comercial y del consumo. 2. El/la alumno/a será capaz de utilizar con precisión y rigor los términos y conceptos claves de los procesos de reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal, prevención de riesgos laborales, análisis e intervenciones de índole ergonómica, gestión de recursos humanos y psicología comercial y del consumo. 3. El/la alumno/a será capaz de definir los objetivos de un programa de intervención y elaborar su plan de implementación en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal, prevención de riesgos laborales, análisis e intervenciones de índole ergonómica, gestión de recursos humanos y psicología comercial y del consumo. 4. El/la alumno/a conocerá a un nivel más avanzado y sabrá aplicar estrategias y métodos de intervención básicos en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal, prevención de riesgos laborales, análisis e intervenciones de índole ergonómica, gestión de recursos humanos y psicología comercial y del consumo. 5. El/la alumno/a será capaz de comunicar con precisión, rigor y claridad, los resultados y conclusiones de los procesos de evaluación e intervención en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal, prevención de riesgos laborales, análisis e intervenciones de índole ergonómica, gestión de recursos humanos y psicología comercial y del consumo. 6. El/la alumno/a será capaz de redactar informes profesionales más avanzados sobre los procesos y resultados de un programa de intervención o tratamiento en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal, prevención de riesgos laborales, análisis e intervenciones de índole ergonómica, gestión de recursos humanos y psicología comercial y del consumo. 7. El/la alumno/a conocerá y sabrá aplicar los principios deontológico a cada una de las fases del proceso de evaluación e intervención en los ámbitos del reclutamiento y selección de personal, formación y desarrollo de personal, prevención de riesgos laborales, análisis e intervenciones de índole ergonómica, gestión de recursos humanos y psicología comercial y del consumo

### Contenidos

1. Psicología de los recursos humanos y del consumo.
2. Psicología del trabajo y gestión de los recursos humanos.
3. Gestión de recursos humanos por competencias.
4. Planificación estratégica de recursos humanos, evaluación y desarrollo por competencias.

5. Evaluación de la gestión de recursos humanos.
6. Psicología en el ámbito comercial y del consumo. Comportamiento del consumidor.
7. Evaluación e intervención del consumidor.
8. La investigación de mercados.

### ➤ **ACTIVIDADES FORMATIVAS**

Exposiciones del profesorado, seminarios y debates 15 h 100% presencial

Actividades Prácticas 15h 100% presencial

Trabajos tutelados 22,5h 7,5h 30% Tutorías (grupales o individuales)

100% Estudio independiente del alumno 75h 0% presencial

Campus Virtual y TIC 15h 0% presencial

Total de horas 150h (6ECTS)

### ➤ **CRITERIOS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN**

Al finalizar el semestre, los alumnos/as serán calificados según la evaluación de la parte teórica y práctica de la asignatura:

- Trabajos Teóricos (40% de la nota final). Evaluación de las actividades presenciales y no presenciales propuestas, trabajos tutelados y actividades grupales

- Iniciativa y Participación en aula (10% de la nota final)

- Práctica (50% de la nota final). Trabajo fin de curso con exposición grupal

Es necesario aprobar tanto la parte teórica como práctica para obtener la nota final. En convocatoria ordinaria, se calificará con escala numérica de 0-10 con expresión de un decimal. En convocatoria extraordinaria, sólo se necesitará recuperar la parte suspensa, la parte aprobada se guardará. La nota máxima e convocatoria extraordinaria será de 9.

Criterios de asistencia y participación en 2º matrícula:

En 2ª matrícula no computan los puntos correspondientes a asistencia y participación, por este motivo se ponderan el resto de conceptos para llegar al 100% de la evaluación, 70% examen y 30% de prácticas.

Los resultados obtenidos por el alumno, tanto en la parte práctica como en la teórica, se calificarán de acuerdo con una escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal.

0,0 - 4,9: Suspenso

5,0 - 6,9: Aprobado

7,0 - 8,9: Notable

9,0 - 10: Sobresaliente

#### OBSERVACIONES PARA TODOS LOS ALUMNOS:

En los trabajos académicos no se tolerará ninguna manifestación de plagio: la utilización deliberada de ideas, expresiones o datos de otros autores sin citar la fuente se considera plagio y será considerada como una conducta deshonesta por parte de un estudiante universitario. Por tanto, todo trabajo en el que se detecte plagio, así como otras conductas deshonestas tales como suplantar la presencia o esfuerzo personal de otro alumno ausente, firmar un trabajo no realizado o cualquier manifestación de falta de honestidad durante la realización de las pruebas de evaluación conllevará automáticamente la calificación de suspenso en la convocatoria, independientemente de los resultados obtenidos en otras pruebas, exámenes o trabajos realizados en la asignatura.

#### TRATAMIENTO DE LA REDACCIÓN Y LAS FALTAS DE ORTOGRAFÍA:

La corrección en la expresión escrita es una condición esencial del trabajo universitario. Con objeto de facilitar la tarea de profesores y alumnos, se adopta como referente el conjunto de criterios de calificación utilizados en la Evaluación para el Acceso a la Universidad (EVAU) aprobados por la Comunidad de Madrid en lo que se refiere a calidad de la expresión oral y, en particular, en relación con la presencia de faltas de ortografía, acentuación y puntuación. Se valorará la capacidad de redacción, manifestada en la exposición ordenada de las ideas, el correcto engarce sintáctico, la riqueza léxica y la matización expresiva, para lo que se tendrán en cuenta la propiedad del vocabulario, la corrección sintáctica, la corrección ortográfica (grafías y tildes), la puntuación apropiada y la adecuada presentación. - Errores ortográficos sucesivos se penalizarán con un descuento de 0,25 cada uno.- Estas normas se establecen con el carácter de mínimas y sin perjuicio de las exigencias adicionales que pueda fijar cada profesor en función de los contenidos y objetivos de sus respectivas asignaturas.

### ➤ BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS BÁSICOS

- Pereda, S., Berrocal, F., & Alonso, M. A. (2012). *Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos*. Madrid: Síntesis.
- Pereda, S., Berrocal, F., & Alonso, M. A. (2011). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias* (3ª ed.). Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pereda, S., & Berrocal, F. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2005). *Comportamiento del consumidor*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- 
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2023). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Storey, J. (2021). *Human resource management: A critical text* (5th ed.). Routledge.
- De la Calle Durán C. & Ortiz de Urbina Criado M. (2018) *Fundamentos de Recursos Humanos*. (3º ed.). Pearson.
- 
- Sparrow, P. R., Brewster, C., & Chung, C. (2022). Globalizing human resource management. *Journal of World Business*, 57(1), 101233. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2021.101233>
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2022). Are we there yet? Whats next for HR? *Human Resource Management Review*, 32(1), 100770. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100770>
- 

## ➤ **HORARIO, TUTORÍAS Y CALENDARIO DE EXÁMENES**

Esta información actualizada se puede encontrar en el campus virtual del alumno

## ➤ **PUBLICACIÓN Y REVISIÓN DE LA GUÍA DOCENTE**

Esta guía docente se ha elaborado de acuerdo a la memoria verificada de la titulación.