



GUÍA DOCENTE

PSICOLOGÍA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y DEL CONSUMO

Curso:

4º

Semestre:

1º

COMPETENCIAS

Generales

CG1 Capacidad de análisis y síntesis en el estudio del consumidor

CG2 Capacidad para determinar y resolver los problemas asociados a la psicología del consumidor

CG5: Conocer y comprender los principios psicosociales del funcionamiento de los grupos y de las organizaciones.

CG9: Identificar las características relevantes del comportamiento de los individuos.

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

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

Transversales

CT1 Comunicación. Expresarse adecuadamente al exponer un tema y hacerlo de forma clara y escuchar activamente cuando los demás hablan.

CT4 Planificación/Organización. Definir prioridades, establecer los planes de acción necesarios para alcanzar los objetivos fijados ajustándose a los medios y al tiempo disponible.

CT8 Trabajo en equipo. Colaborar de forma activa y asumir responsabilidades para contribuir a la consecución de los objetivos marcados.

Analizar las situaciones o problemas complejos identificando los aspectos más relevantes y sus causas, de acuerdo con la información disponible para elegir las soluciones de mayor calidad en el tiempo establecido.

ACTIVIDADES DOCENTES

Clases teóricas

Las clases teóricas o magistrales tienen como objetivo la transmisión al alumnado de conocimientos básicos sobre los contenidos disciplinares de la asignatura, para la comprensión de los distintos conceptos, procesos, técnicas e instrumentos.

Clases prácticas

Las clases prácticas tienen como objetivo que los alumnos apliquen los conceptos, procesos e instrumentos aprendidos a situaciones concretas con el fin de que adquieran y desarrollen las competencias objeto de la asignatura. Para ello, se realizarán estudios de casos, análisis de vídeos, exposiciones, etc.

BREVE DESCRIPTOR

Psicología de los Recursos Humanos

Puede considerarse que la Psicología de los Recursos Humanos es el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones más orientada a la intervención y cuyo objetivo es optimizar el rendimiento, la satisfacción y la seguridad de las personas en las organizaciones. Por ello, sin olvidar las bases teóricas y conceptuales, nos inclinamos por dar un enfoque

eminentemente aplicado y centrado, sobre todo, en el área de la gestión de recursos humanos.

Para intervenir con éxito desde una perspectiva psicológica en el área de recursos humanos es preciso conocer los puestos de trabajo (a través de técnicas concretas como el análisis y la valoración de puestos de trabajo y la elaboración de perfiles de exigencias) y las características de las personas (ya sea a través de la evaluación de capacidades, con el modelo de rasgos; o la evaluación de comportamientos, con el modelo de competencias), ya que el conocimiento de puestos y personas permite sentar las bases de la mayor parte de las políticas de recursos humanos que se abordan en las organizaciones.

Psicología del consumo

El objetivo es adquirir los conocimientos y destrezas básicos para que el psicólogo conozca y pueda intervenir sobre el campo del consumo y el marketing.

REQUISITOS

Ninguno.

OBJETIVOS

Psicología de los Recursos Humanos

1. Adquirir una visión global de la organización y aplicar las distintas áreas de actuación de los Recursos Humanos en la gestión estratégica de la empresa.
2. Conocer los procesos y saber aplicar las técnicas y herramientas más habituales dentro de la actividad profesional del psicólogo del trabajo en Recursos Humanos.
3. Saber elaborar las herramientas necesarias para realizar una gestión integral por Competencias de los empleados: Perfiles profesionales, análisis, descripción y valoración de puestos, diccionario competencial
4. Conocer el tipo de evaluaciones en Recursos Humanos y cómo y cuándo evaluar por competencias: evaluación del desempeño, evaluación del potencial
5. Conocer los distintos métodos de desarrollo de competencias blandas (*soft skills*) de acuerdo con la necesidad estratégica de la organización.
6. Comprender la importancia del clima laboral y la satisfacción en entornos organizativos y su relación con el bienestar y productividad empresarial.

Psicología del Consumo

1. Analizar las relaciones de la psicología con el ámbito comercial.
2. Observar, analizar y explicar el comportamiento del consumidor.
3. Adquirir los conocimientos necesarios para conocer, comprender y aplicar los métodos y técnicas de evaluación del comportamiento del consumidor.
4. Conocer las diferentes intervenciones de la psicología en el consumo y el marketing.

CONTENIDO

Psicología de los recursos humanos

Tema 1. La Psicología del Trabajo: marco conceptual e histórico.

- 1.1. Definición de Psicología del Trabajo.
- 1.2. Ámbito de la Psicología del Trabajo.
- 1.3. Áreas de actuación en Psicología del Trabajo.
- 1.4. Un paseo por la historia de la Psicología del Trabajo.

Tema 2. El análisis de puestos de trabajo.

- 2.1. Concepto, objetivo, aplicaciones y criterios del análisis de puestos de trabajo.
- 2.2. El proceso de análisis de puestos de trabajo.
- 2.3. Procedimientos de análisis de puestos de trabajo.

Tema 3. Las competencias y la elaboración de perfiles de exigencia.

- 3.1. Concepto y componentes de las competencias.
- 3.2. Aportaciones del enfoque de competencias a la gestión de recursos humanos.
- 3.3. Los perfiles de exigencias: el proceso de elaboración de los perfiles de exigencias basados en competencias.

Tema 4. Técnicas de evaluación y desarrollo de competencias

- 4.1. Las pruebas situacionales.
- 4.2. Las pruebas profesionales.
- 4.3. Las simulaciones.
- 4.4. La discusión de grupo.
- 4.5. La entrevista de competencias.
- 4.6. Otras técnicas de evaluación y desarrollo de competencias.

Tema 5. Satisfacción y clima laboral.

- 5.1. Concepto de clima laboral y beneficios de los estudios de clima.
- 5.2. Indicadores del clima laboral.
- 5.3. Proceso de realización de un estudio de clima laboral.
- 5.4. Intervenciones para mejorar el clima laboral

Psicología del consumo

Tema 1. La psicología en el ámbito del consumo.

Tema 2. La investigación en psicología comercial y del consumo.

Tema 3, El comportamiento del consumidor.

Tema 4. Aplicaciones de la psicología del consumo: intervención sobre las conductas de consumo.

EVALUACIÓN

Para la evaluación de la asignatura se utilizará un sistema de evaluación continua. Por ello, se tendrán en cuenta las distintas actividades académicas-formativas desarrolladas en el proceso de enseñanza-aprendizaje dirigidas por la profesora.

La calificación final de cada una de las actividades formativas en la nota final del alumno será la siguiente:

- Actividades prácticas. Participación y resolución de casos prácticos desarrollados en el aula, así como realización y presentación de trabajos individuales y/o en grupo. Su peso en la nota final será hasta un 50% de la calificación final.
- Pruebas de evaluación de conocimientos teóricos y/o prácticos. Se podrán realizar en forma de prueba objetiva, preguntas abiertas y/o sobre temas concretos, sobre los contenidos de la asignatura. Su peso en la nota final será hasta un 50% de la calificación final.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. A. (2009). *Diccionario de competencias* (Vol. 1). Buenos Aires: Gra-nica SA.
- Fernández-Ríos, M. (1995). *Análisis y descripción de puestos de trabajo. Teoría, métodos y ejercicios*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández-Ríos, M. y Sánchez, J.C. (1997). *Valoración de puestos de trabajo*. Madrid: Díaz de Santos.
- Grande, I.; Abascal, E. (2001) *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Madrid: ESIC.
- Giraudier, M. (2004). *Cómo gestionar el clima laboral*. Barcelona: Ediciones Obelisco, S.L.
- Hay Group y SAP (2006). *Factbook Recursos Humanos* (5ª ed.). Navarra: Aranzadi y Thomson.
- Kotler, P.; Keller, K.L. (2006). *Dirección de marketing*. Madrid: Pearson.
- Mitrani, A., Dalziel, M. M. y Suárez de Puga, I. (1998). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Bilbao: Deusto.
- Muchinsky, P. M. (2004). *Psicología Aplicada al Trabajo*. Madrid: Paraninfo.
- Palmer, S. y Whybrow, A. (2007). *Handbook of coaching psychology*. London: Routledge
- Peiro, J. Mª. (2017). Liderazgo y salud laboral. En A. Lón (ed.) *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales* (545-572). Oviedo: Uniovi.
- Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2012). *Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos*. Madrid: Síntesis.
- Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2011). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias* (3ª ed.) Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2011). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Quijano de Arana, S. (1997). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento: resultados y desempeños: técnicas y sistemas para la gestión y el desarrollo del personal*. Barcelona: EUB.
- Repetto, E. (2009). *Formación en competencias socioemocionales*. Madrid: La Muralla.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Schiffman, L.G.; Kanuk, L.L. (2005). *Comportamiento del consumidor*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36, 381–404

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

--