



GUÍA DE ESTUDIO		EVALUACIÓN APLICADA A LOS CONTEXTOS II	
Profesor(a):	Mar Novillo Roqueñí		
Correo electrónico:	marnovillo@universidadcisneros.es		
Curso:	3º	Semestre:	2º
Guía docente:	https://www.universidadcisneros.es/programas/grado/167Guia-docente.pdf		

PRESENTACIÓN DE LA ASIGNATURA

La práctica profesional del psicólogo se inicia generalmente con procedimientos de evaluación o diagnóstico de la situación de partida del sujeto/s, como premisa básica para una intervención eficaz posterior, independientemente de la especialidad de que se trate: clínica, laboral, educativa, social, etc. Por consiguiente, el aprendizaje de las metodologías y técnicas de evaluación y diagnóstico resulta fundamental para la formación integral del alumno, a la hora de poder llegar a realizar su trabajo profesional con rigor y profesionalidad.

RESPONSABILIDAD

Concurrir a la convocatoria de esta asignatura entraña la aceptación de los procedimientos y normas que se detallan en este documento, y el/la alumno/a se hace enteramente responsable de haberlo leído y entendido con la debida antelación.

CONTENIDOS

El temario de la asignatura, tal y como se detalla en la Guía docente aprobada por el Departamento de Psicología Social, del Trabajo y Diferencial de la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, es el siguiente:

- 1. La evaluación en el contexto profesional.**
 - 1.1. Investigación-intervención-evaluación.
 - 1.2. Evaluación de personas versus evaluación de programas.
 - 1.3. Ámbitos de evaluación en el contexto social y laboral: individual, grupal y organizacional.
- 2. El proceso de evaluación en el contexto laboral.**
- 3. Modelos de evaluación del personal.**

4. Métodos y técnicas de evaluación.

- 4.1. Requisitos psicométricos de los métodos y técnicas de evaluación.
- 4.2. en selección y formación de personal: Test, análisis del Currículum Vitae, entrevistas y observación.
- 4.3. Evaluación en ergonomía, del rendimiento y la salud laboral: escalas y cuestionarios.
- 4.4. Evaluación de la interacción social: Escalas de actitudes y técnicas sociométricas.
- 4.5. Evaluación en psicología del consumo: Encuestas y análisis cualitativo.

DESARROLLO DE LA DOCENCIA: ACTIVIDADES TEÓRICAS

Las clases teóricas se desarrollarán mediante esquemas, medios audiovisuales, presentación de casos, desarrollo de debates, grupos de discusión sobre temas específicos sugeridos por el profesor o por los alumnos, etc., a través de un diálogo fluido con los alumnos. Se pretende, además de impartir conocimientos, un intercambio de información sobre algo tan de actualidad como es el papel del psicólogo en el ámbito del trabajo. El tiempo de dedicación al desarrollo de cada uno de los temas teóricos, así como su enfoque, se adaptarán en función de la relevancia que tengan desde el punto de vista de la práctica profesional actual.

Para la optimización del aprendizaje es preciso que los alumnos participen activamente en la exposición, enriqueciéndola con las dudas y reflexiones que les vayan surgiendo.

En algunos de los temas teóricos se marcarán una o varias **lecturas obligatorias** (artículos, libros o capítulos de libros, manuales) que el alumnado deberá leer comprensivamente para la correcta asimilación de los contenidos tratados. Adicionalmente, en todos los temas se propondrán una serie de lecturas recomendadas cuya finalidad es facilitar el aprendizaje de los diferentes aspectos teóricos de que consta la asignatura.

DESARROLLO DE LA DOCENCIA: ACTIVIDADES PRÁCTICAS

Las clases prácticas se complementan con los contenidos teóricos. Consisten en la presentación y estudio de casos prácticos, y en la aplicación y evaluación de técnicas concretas en clase. Se trabajarán con más profundidad algunas de las herramientas de evaluación más prestigiosas y utilizadas en las organizaciones actuales, tanto de personalidad como de aptitudes. En concreto, con 2 pruebas de interés destacado en la evaluación de la personalidad laboral y competencias. Los alumnos tendrán que presentar un informe completo de resultados de evaluación. La entrega se realizará, de forma inexcusable, en formato electrónico, y deberá ajustarse en todo momento a las normas APA, cuyos detalles se aportarán debidamente en clase. Esto supone la adquisición de conocimientos teórico-prácticos de interés para el desempeño futuro de la profesión.

A efectos didácticos y de desarrollo de las clases, los contenidos de prácticas recogidos en el programa de la asignatura se reorganizarán según el siguiente esquema:

Práctica 1: Prueba de rasgos de Personalidad aplicada al contexto de la evaluación del potencial del personal y selección.

Práctica 2: Pruebas de aptitudes/competencias aplicadas al contexto de la evaluación del potencial del personal y selección.

Además de estas 2 prácticas obligatorias se añadirán otras que se desarrollarán con menor extensión, desde un enfoque aplicado y razonado, y que serán explicadas convenientemente en el transcurso de la asignatura.

Entre las actividades de prácticas, siempre y cuando la planificación lo permita, se realizará una visita a las instalaciones de Hogrefe TEA Ediciones, editora de test e instrumentos de evaluación, en la cual expertos en el área mostrarán al alumnado las tendencias actuales en evaluación laboral/social.

DESARROLLO DE LA DOCENCIA: TRABAJO AUTÓNOMO

Los alumnos deberán presentar a final del semestre, en la fecha que indicará debidamente el profesor(a) con la suficiente antelación, un trabajo de grupo sobre alguno de los temas (o una parte de los mismos). La entrega se realizará, de forma inexcusable, en formato electrónico, y deberá ajustarse en todo momento a las normas APA.

Los grupos deben estar compuestos por un mínimo de tres personas y un máximo de cuatro, no habiendo ninguna excepción que justifique cualquier otra situación. La comunicación de la composición de los grupos deberá hacerse por escrito cuando señale el profesor(a).

El trabajo será una revisión teórica con perspectiva de aplicación práctica que indicará el profesor(a) por grupo. A través de las tutorías el profesor estará informado de los progresos y avances en los trabajos, y actuará como supervisor de los mismos de cara a orientar a los grupos en todo lo referente a bibliografía, metodología, fechas, etc. El trabajo final se evaluará entre 0 y 10.

La lectura de artículos y capítulos de libros, algunos de los cuales se debatirán posteriormente en clase, será otra tarea que correrá a cargo de cada alumno como parte de su trabajo autónomo.

Por otro lado, cada alumno deberá de llevar a cabo un trabajo individual sobre un resumen y elaboración de un tema teórico. (El profesor dará a elegir el tema de una lista). Para la valoración de esta parte, se tendrá en cuenta el adecuado ajuste al formato APA.

DESARROLLO DE TUTORÍAS

El contacto directo con el profesor o la profesora a través de las tutorías es una parte esencial de la formación universitaria, y posibilita que el desarrollo del proceso de aprendizaje del alumno o la alumna venga orientado por el profesor o profesora con atención a sus intereses, su potencial y sus dificultades propias.

En la titulación de Grado en Psicología del CES Cardenal Cisneros existe, en consecuencia, tanto un régimen de tutorías voluntarias al que los(as) alumnos(as) pueden recurrir siempre que lo precisen, como un régimen de tutorías obligatorias, cuyo incumplimiento puede imposibilitar la superación de la asignatura.

El profesor o la profesora hará pública la planificación detallada de las tutorías obligatorias con la debida antelación por medio del Campus Virtual, o la hará llegar a los(as) alumnos(as) por correo electrónico. Con independencia de dicha planificación, los(as) alumnos(as) cuentan en todo momento con la posibilidad de solicitar una tutoría voluntaria, en horas concertadas personalmente con el profesor o la profesora, si se encuentran con dificultades para asimilar alguna cuestión o abordar alguna actividad educativa, o si desean ampliar la bibliografía sobre algún tema en particular. Además, los alumnos que lo deseen podrán ponerse en contacto con el profesor a través de la dirección de correo electrónico que figura al principio de este documento, o bien por medio del Campus Virtual.

TEMARIO

TEMA 1	LA EVALUACIÓN EN EL CONTEXTO PROFESIONAL
Objetivos	Introducir la evaluación de personal en sus diferentes vertientes, así como presentar los diferentes ámbitos de intervención en este contexto.
Contenidos	1.1. Investigación-intervención-evaluación 1.2. Evaluación de personas versus evaluación de programas 1.3. Ámbitos de evaluación en el contexto social y laboral: individual, grupal y organizacional
Actividades	Clases teóricas y ejercicios prácticos diseñados para entender la importancia de la evaluación en el contexto profesional.
Observaciones del profesor:	El alumno debe adquirir una visión global del proceso de evaluación de los Recursos Humanos para poder entender y aplicar adecuadamente las herramientas que se estudiarán a continuación.
TEMA 2	EL PROCESO DE EVALUACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL
Objetivos	Conocer las diferentes etapas de un proceso de evaluación estándar en el ámbito profesional.

Contenidos	2.1. Proceso de evaluación del personal. 2.1.1. Objetivos de la evaluación. 2.1.3. Elección y aplicación de métodos e instrumentos. 2.1.4. Decisión e informe final. 2.1.5. Seguimiento de la evaluación.
Actividades	Clases teóricas y ejercicios prácticos diseñados para entender la importancia de la evaluación en el contexto laboral.
Observaciones del profesor:	El alumno debe ser consciente de la importancia de aplicar una metodología clara y precisa en el proceso de evaluación en el contexto laboral.
TEMA 3	MODELOS DE EVALUACIÓN DEL PERSONAL
Objetivos	Conocer los principales modelos teóricos que se utilizan en la Psicología del Trabajo.
Contenidos	3.1. Modelos en evaluación del personal. 3.2. Análisis de puestos de trabajo. 3.3. Descripción del puesto de trabajo.
Actividades	Clases teóricas y ejercicios prácticos diseñados para entender la importancia de los modelos de evaluación del personal.
Observaciones del profesor:	Después de conocer los principales modelos, el alumno deberá ser capaz de analizar ventajas e inconvenientes de cada uno y poder elegir el más adecuado para cada necesidad de evaluación del personal.
TEMA 4	MÉTODOS Y TÉCNICAS DE EVALUACIÓN
Objetivos	Analizar la aplicación de los diferentes métodos y técnicas de evaluación en el contexto organizacional, social y educativo.
Contenidos	4.1. Requisitos psicométricos de los métodos y técnicas de evaluación. 4.2. Evaluación en selección y formación de personal: Test, análisis del Currículum Vitae, entrevistas y observación. 4.3. Evaluación en ergonomía, del rendimiento y la salud laboral: escalas y cuestionarios. 4.4. Evaluación de la interacción social: Escalas de actitudes y técnicas sociométricas. 4.5. Evaluación en psicología del consumo: Encuestas y análisis cualitativo.
Actividades	Se realizará una introducción teórica de cada apartado y se abordarán cuestiones prácticas, basadas en el ejercicio profesional, de los siguientes temas: elaboración del CV, análisis de perfiles de cuestionarios de personalidad y de tests de aptitudes y tests sociométricos.

	<p>Se estudiarán de manera teórica y aplicarán de forma práctica diferentes técnicas de evaluación según sus diferentes entornos de aplicación (laboral, y social)</p> <p>Se presentará el concepto de Competencias como dimensión fundamental en los entornos laborales de hoy en día.</p>
Observaciones del profesor:	Los alumnos aplicarán de forma práctica y profesional las técnicas estudiadas y conseguirán interpretar cada una de ellas.

ASISTENCIA Y COMPORTAMIENTO EN CLASE Y OTRAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS

Esta asignatura se atiene a la normativa de asistencia y comportamiento en clase y otras actividades académicas de la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros, que puede consultarse en este enlace: <https://universidadcisneros.es/docs/2223/Asistencia-y-comportamiento-en-clase-2223.pdf>.

INTEGRIDAD ACADÉMICA

Esta asignatura se atiene a la normativa de integridad académica de la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros, que puede consultarse en este enlace: <https://universidadcisneros.es/docs/2122/Plagio-y-deshonestidad-académica-2223.pdf>.

EVALUACIÓN EN CONVOCATORIA ORDINARIA

Examen final

Peso en la nota global:	50%.
Forma del examen:	<p>Prueba tipo test de carácter individual. Consistirá en la realización de un examen tipo test de 40 preguntas Verdadero-Falso. Se aplicará la fórmula de corrección universal de errores, siendo la nota de esta parte del examen el resultado de restar el número de preguntas mal contestadas al total de preguntas bien contestadas (aciertos - errores), transformando la puntuación a una escala de 0 a 10 Nota final del examen de 0 a 10.</p> <p>Es necesario obtener una calificación mínima de 4,5 en el examen tipo test (para comenzar la ponderación de notas).</p>

Observaciones:	Al comenzar la asignatura se explicarán los porcentajes de evaluación detenidamente. En alguna de las últimas clases del semestre se explicará cómo enfocar este tipo de examen, así como la fórmula utilizada para su corrección.
Evaluación continua	
Actividades	50%
Trabajo Teórico individual	10%
Trabajo Práctico test personalidad	10%
Trabajo Práctico test aptitudes/ competencias	10%
Trabajo Práctico grupal. La nota del trabajo grupal será la misma para todos los integrantes del grupo.	20%
El alumno deberá aprobar cada una de las modalidades (teoría y práctica) por separado para ser aprobado en la asignatura. La calificación de aprobado es de 5.0, yendo cada una de ellas de 0 a 10	

EVALUACIÓN EN CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA	
Examen final	
Peso en la nota global:	Igual que en la convocatoria ordinaria
Forma del examen:	Igual que en la convocatoria ordinaria.
Observaciones:	La parte práctica sólo será realizada por los alumnos que no la hayan aprobado o entregado en la evaluación ordinaria. No se permiten subidas de nota si el alumno ha aprobado las actividades y/o el examen en convocatoria ordinaria.
Evaluación continua	
Actividades	Igual que en la convocatoria ordinaria
Trabajo teórico individual	Igual que en la convocatoria ordinaria

Prácticas individuales (prueba personalidad + prueba evaluación aptitudes/competencias).	Igual que en la convocatoria ordinaria
Trabajo grupal	Igual que en la convocatoria ordinaria

EVALUACIÓN EN SEGUNDA MATRÍCULA O SUCESIVA

Los(as) alumnos(as) que repiten la asignatura estarán sujetos(as) a idénticos procedimientos de evaluación que quienes la cursan en primera matrícula, incluidas tanto la normativa de asistencia y comportamiento en clase y otras actividades académicas como la normativa de integridad académica.

Los(as) alumnos(as) que por motivos debidamente justificados no puedan asistir de forma regular a las clases de asignaturas pendientes en el turno contrario, y tampoco puedan resolver dicha situación mediante una solicitud de cambio de grupo en los plazos establecidos para ello, deberán solicitar acogerse al programa de tutorías cuya convocatoria se hará pública a principio del semestre lectivo correspondiente, acreditando documentalmente junto con su solicitud los motivos alegados.

Los(as) alumnos(as) que se encuentren en convocatorias quinta, sexta o Extraordinaria de Fin de Carrera deberán ponerse en contacto con el profesor o la profesora durante las dos primeras semanas del semestre lectivo correspondiente, con objeto de recibir atención tutorial personalizada e información complementaria.

CALIFICACIÓN FINAL

Los resultados obtenidos por el alumnado se calificarán en función de la siguiente escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal, a la que se añadirá su correspondiente calificación cualitativa:

- 0,0-4,9: Suspenso (SS)
- 5,0-6,9: Aprobado (AP)
- 7,0-8,9: Notable (NT)
- 9,0-10,0: Sobresaliente (SB)

Según su propio criterio, el profesor podrá conceder la calificación de Matrícula de Honor (MH), a alumnos/as que hayan obtenido una calificación igual o superior a 9,0, con un máximo de un estudiante por cada veinte matriculados en el grupo.

Con acuerdo a la normativa de evaluación continua de la División de Psicología del CES Cardenal Cisneros para la titulación de Grado en Psicología, ninguna prueba de evaluación

podrá representar más del 60% de la calificación global del alumno, salvo en la Convocatoria Extraordinaria de Junio.

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

Bibliografía general

- Castaño, G., López-Montalvo, G. M. y Prieto, J.M. (2011). *Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. COP Madrid.
- Castaño, G., López-Montalvo, G. M. y Prieto, J.M. (Coord.) (2011). *Manual de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal*. COP Madrid.
- Cohen, R. J. y Swerdlik, M.E. (2006). *Pruebas y evaluación psicológicas*. México: McGraw-Hill.
- Honkanen, H. y Nyman, K. (2002). *Handbook of good practice in personnel assessment*. Helsinki: Psychologien Kustannus Oy.
- Levy-Leboyer, C. (1991). *Evaluación del Personal*. Díaz de Santos.
- Levy-Leboyer, C. (2000). *Feedback de 360º*. Gestión 2000.
- Moreno Martín, F. (1991). *Introducción a la investigación psico-social*. Universidad Complutense de Madrid.
- Moreno Martín, F. (2002). *Practicum de Psicología. Guía de iniciación a la profesión*. Prentice Hall.
- Nirenberg, O., Brawerman, J. y Ruiz, V. (2000). *Evaluar para la transformación: innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales*. Paidós.
- Osgood, C., Suci, G. y Tannenbaum, P. (1976). *La medida del significado*. Gredos.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Centro de Estudios Ramón Areces.
- Rubio, S., Martín, J. y Lillo, J. (2003). *¿Qué es la Psicología del Trabajo?* Biblioteca Nueva.
- Sección de Estudios de TEA (2001). *Tests y Documentos psicológicos: información técnica y criterios de utilización*. TEA Ediciones.
- Urbina, S. (2007). *Claves para la evaluación con tests psicológicos*. TEA Ediciones.

Recursos adicionales

Revistas especializadas

- European Journal of Psychological Assessment*
- European Journal of Work and Organizational Psychologist*
- Human Factors*
- International Journal of Selection and Assessment*
- Journal of Applied Psychology*
- Journal of Occupational Psychology*
- Organizational Behavior and Human Performance*
- Personnel Psychology*
- Psychological Assessment*
- Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*

Bibliografía recomendada

- Aguilar, M.J., Ander-Eggcohen, R. J. y Swerdlik, M.E. (2006). *Pruebas y evaluación psicológicas*. McGraw-Hill.

Alonso Tapia, J. (2011). *Evaluación psicológica. Coordinadas, contextos, procesos y garantías*. UAM Ediciones

Anastasi, A. y Urbina, S. (1999). *Tests psicológicos*. Pearson Educación.

Asociación española de normalización y certificación (2013). *Norma UNE-ISO 10667 de Prestación de Servicios de Evaluación: procedimientos y métodos para la evaluación de personas en entornos laborales y organizacionales*. AENOR.

Chamorro-Premuzic, T y Furnham, A. (2011). *Psicología de la Selección de Personal*. TEA Ediciones.

Cronbach, L. J. (1998). *Fundamentos de los test psicológicos: aplicaciones a las organizaciones, la educación y la clínica*. Biblioteca Nueva.

Fernández-Ballesteros, R. (2013). *Evaluación psicológica: concepto, método y estudio de casos* (2.ª edición). Pirámide.

Goodale, J. G. (2000). *La entrevista*. Pirámide.

Lichtenberger, E. O., Mather, N., Kaufman, N. L. y Kaufman, A. S. (2006). *Claves para la elaboración de informes de evaluación*. TEA Ediciones

Moreno Martín, F. (1991). *Introducción a la investigación psico-social*. Universidad Complutense.

Moreno-Rosset, C. y Ramírez-Uclés, I. M. (2019). *Evaluación psicológica. Proceso, técnicas y aplicaciones en áreas y contextos*. Sanz Torres.

Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. A. (2008). *Psicología del Trabajo*. Síntesis

Salgado, J. (2017). *Personnel Selection*. Oxford Research Encyclopedia of Psychology.

UNIDAD DE APOYO A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Los(as) alumnos(as) que por sus circunstancias personales lo precisen pueden solicitar la atención de la [Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión](#), que engloba la Oficina para la Inclusión de las Personas con Diversidad, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la Oficina de Acogida a Personas Refugiadas y Migrantes y la Oficina de Atención a Deportistas de Alto Rendimiento.

El plazo para solicitar la atención de la Unidad de Apoyo a la Diversidad e Inclusión finaliza un mes antes del último día de clase de cada semestre.

OTRA INFORMACIÓN RELEVANTE

La demostración de que se han adquirido las competencias asociadas a esta asignatura y, por tanto, el alumnado ha respondido exitosamente a sus objetivos, se transmite principalmente a través de la palabra utilizada. Es por ello que, tanto en los exámenes como en todos los trabajos realizados, tendrá una valoración esencial el cuidado de la ortografía y de la expresión a nivel escrito y oral, repercutiendo este en la nota final de acuerdo a su calidad. Con el objetivo de solucionar dudas relacionadas con la expresión oral y escrita, se recomienda repasar todos aquellos ejercicios que vayan a ser entregados, para corregir posibles fallos, poniendo especial cuidado en las faltas ortográficas y de acentuación, así como en el uso adecuado de la puntuación, para que la lectura y comprensión del trabajo sea

correcta. Resulta útil, además, el uso del corrector ortográfico y gramatical del procesador de textos, así como la consulta de las siguientes páginas web:

- Real Academia Española: www.rae.es
- Corrector de textos Stilus: <http://stilus.daedalus.es/stilus.php>
- Fundación del Español Urgente: <http://www.fundeu.es/>

Asimismo es posible que durante la asignatura el alumno deba leer artículos especializados en inglés, siempre que el profesor(a) lo requiera.