

## Asignatura

Nombre Asignatura	Evaluación Aplicada a los Contextos II
Código	100000316
Créditos ECTS	6.0

## Plan/es donde se imparte

Titulación	Grado en Psicología (Plan 2020)
Carácter	OBLIGATORIA
Curso	3

## Datos Generales

### ➤ PROFESORADO

### ➤ CONOCIMIENTOS RECOMENDADOS

No se requieren conocimientos previos.

### ➤ OBJETIVOS TEÓRICOS

Comprender los métodos y modelos de evaluación en el ámbito laboral y social, relacionándolos con la investigación y los procesos de intervención.

### ➤ OBJETIVOS PRÁCTICOS

Objetivos Prácticos

Diseñar procesos de evaluación de personal.

Manejar las distintas técnicas y herramientas de medida y evaluación utilizadas en el ámbito laboral y social. Aplicar las técnicas estudiadas en el programa de la asignatura.

Elaborar informes y memorias de evaluación.

Otros objetivos

Actitud abierta al conocimiento de distintos modelos, paradigmas y prácticas psicológicas.

Desarrollar un espíritu crítico y aproximarse al conocimiento psicológico desde la perspectiva científica.

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

En esta asignatura se pretende que competencias generales:

CG7 Conocer y comprender los distintos métodos de evaluación, diagnóstico y tratamiento psicológico en diferentes ámbitos aplicados de la Psicología.

CG8 Identificar las necesidades y demandas de los destinatarios en los diferentes ámbitos de aplicación y establecer las metas de actuación psicológica.

CG9 Identificar las características relevantes del comportamiento de los individuos.

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

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.

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

En esta asignatura se pretende que el alumno desarrolle las siguientes competencias específicas:

CE1 Identificar las necesidades y demandas de los destinatarios del trabajo a realizar por el psicólogo en los diferentes ámbitos de aplicación.

CE3 Ser capaz de planificar y realizar una entrevista.

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.

CE6 Ser capaz de diagnosticar siguiendo los criterios propios de la profesión.

CE7 Saber describir y medir los procesos de interacción, la dinámica de los grupos y la estructura grupal e intergrupal.

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

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

En esta asignatura se desarrollarán todas las competencias transversales contempladas en el Grado de Psicología con especial alusión a:

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**

Contextos laborales:

- 1.1 Evaluación Psicológica. Concepto
- 1.2 Evaluación en la Selección de personal
- 1.3 Salud Laboral
- 1.4 Evaluación del desempeño organizacional

Contextos sociales:

- 1.1. La orientación vocacional.
- 1.2. Investigación e intervención social. Ámbitos de evaluación.
- 1.3. Evaluación de personas vs. Evaluación de programas.
- 1.4. Evaluación de necesidades.
- 1.5. Evaluación de actitudes e interacción social

## ➤ **ACTIVIDADES FORMATIVAS**

ACTIVIDAD FORMATIVA	HORAS	PRESENCIALIDAD
	6 ECTs	%
Clases teóricas presenciales	30	100
Clases prácticas, seminarios	20,6	100
Actividades de evaluación: exámenes, presentación de trabajos	4,4	100
Elaboración de trabajos individuales o en grupo, lecturas orientadas, fórum virtual, etc.	32	75

Tutorías personalizadas o en grupo, presenciales o virtuales sobre los trabajos, lecturas orientadas, fórum virtual, etc.	4,4	75
Estudio personal: Búsqueda de información, lectura ampliada, preparación de exámenes, auto-organización del material	52,6	0
Tutoría libre presencial o virtual	6	0

### ➤ CRITERIOS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

SISTEMA DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE %
Asistencia y participación en clase	10.0
Pruebas escritas de carácter individual (exámenes sobre la materia tipo test, de desarrollo, de contenido, análisis de casos, etc.)	60.0
Presentaciones, informes, trabajos individuales o grupales, dossier de prácticas, o ejercicios prácticos	30.0

#### Procedimiento de Calificación

Los resultados obtenidos por el alumno se calificarán de acuerdo con una escala numérica de 0 a 10, con expresión de un decimal-

0-4,9: Suspenso

5,0-6,9: Aprobado

7,0-8,9: Notable

9,0-10: Sobresaliente

Para poder aprobar la asignatura el alumno, además de obtener un 50% de la calificación total, tendrá que obtener un 50% de la calificación de la Parte Teórica (un 3 de la nota final teórica) y un 50% de la calificación de la Parte Práctica (un 2 de la nota final práctica).

Convocatoria Extraordinaria. Sólo será necesario recuperar la parte suspensa, la parte aprobada se guardará y sumará en la convocatoria extraordinaria. La nota máxima de la asignatura en la convocatoria extraordinaria será de 9. Para aquellos alumnos que no hayan alcanzado el aprobado en la convocatoria ordinaria:

Todos los alumnos que no hayan obtenido la puntuación suficiente en la Parte Teórica tendrán que presentarse de nuevo al examen en la convocatoria extraordinaria con el mismo procedimiento de

calificación mencionado con anterioridad. La máxima nota del examen será un 6.

Todos los alumnos que no hayan obtenido la puntuación suficiente en la Parte Práctica tendrán que realizar las guías prácticas que les facilitará el profesor de cara a su entrega en la convocatoria extraordinaria. Para poder recuperar la parte práctica será necesario acudir al menos a una tutoría y realizar un trabajo práctico que abarque todo el contenido práctico de la asignatura. Algunas de las prácticas realizadas en clase no podrán recuperarse por lo que la máxima nota del trabajo práctico será un 3.

Alumnos repetidores: en el caso de alumnos que cursan por segunda vez la asignatura y que hayan asistido a un mínimo del 60% de las clases el curso anterior se acordará realizar la parte práctica con una guía de prácticas. El alumno deberá entregar las prácticas y presentarse al examen, deberá obtener un 50% de la calificación de la Parte Teórica y un 50% de la calificación de la Parte Práctica para poder sumar las puntuaciones. La asistencia a clase no será obligatoria aunque sí recomendable. Los alumnos que no hayan asistido a un mínimo del 60% de las clases del curso anterior tendrán que realizar la asignatura como si fuera la primera vez que la realizan.

Aquellos alumnos repetidores que no puedan acudir presencialmente a clase, tendrán 3 tutorías lo largo de la asignatura para poder acceder al 5% de la nota de asistencia. En estas tutorías se les explicará cómo se llevará a cabo la parte práctica para los alumnos repetidores. A su vez, tendrán que presentarse al examen en la fecha prevista para este curso.

#### Parte Teórica (60% de la nota final)

Consistirá en un examen final que versará sobre los contenidos teóricos tratados, de prueba objetiva (tipo test; la calificación se obtendrá mediante el procedimiento: aciertos menos errores) y la realización a lo largo del curso de casos prácticos y análisis de lecturas obligatorias de textos de referencia. La parte teórica se evaluará de manera continuada a lo largo de todo el curso.

#### Parte Práctica (40% de la nota final)

Consistirá en la evaluación de las actividades prácticas propuestas en la guía de prácticas.

**NO PRESENTADO:** la calificación de no presentado no consume convocatoria. En cualquier caso, cuando un estudiante haya sido evaluado de un conjunto de pruebas previstas en la guía docente que abarquen el 30% de la ponderación de la calificación, ya no será posible considerar como no presentada su asignatura.

Debido al carácter práctico de la asignatura, y la identidad propia del Centro, la asistencia regular a clase es necesaria. Debe además ser acompañada dicha asistencia de una actitud atenta e intelectualmente activa como parte esencial del proceso de aprendizaje.

Se considera que la ausencia de más del 30% de horas de clase en una asignatura constituye una pérdida significativa de oportunidades de aprendizaje para el alumno y que impide la consecución efectiva de los objetivos de la asignatura. En consecuencia, todos los alumnos que acumulen más del 30% de ausencias no justificadas, deberán complementar para la convocatoria extraordinaria los créditos presenciales, no obtenidos a través de la asistencia a clase, mediante las actividades o trabajos que estime el profesor. En caso de que, por algún motivo justificado, el alumno tuviera que dejar de asistir a clase durante un periodo prolongado, debe comunicárselo cuanto antes a los

Coordinadores de curso, quienes lo pondrán en conocimiento de los profesores y tutores. En estos casos excepcionales, el profesor adoptará las medidas oportunas para paliar los efectos que dicha ausencia pudiera tener en su rendimiento académico.

Durante las clases, es preciso guardar un meticuloso respeto a la actividad de tus compañeros y del profesor. Los alumnos que no lo hagan y, por tanto, obstaculicen el proceso formativo de sus compañeros y el suyo propio, así como los alumnos que dediquen el tiempo de clase a actividades que no sean las de naturaleza educativa que el profesor haya indicado, serán advertidos explícitamente por el profesor, al menos en una ocasión, de que si persisten en su actitud la hora de clase en la que se produce el incidente se contabilizará a todos los efectos como una ausencia no justificada. En caso de que el alumno persista después de ese aviso, el profesor contabilizará la ausencia en su registro de asistencia a clase. Si el alumno persiste en actitudes que obstaculicen el proceso formativo de sus compañeros y el suyo propio, el profesor podrá además expulsarlo del aula.

A los efectos descritos en el párrafo anterior, la utilización en clase de medios electrónicos ordenadores portátiles, teléfonos móviles u otros para cualquier fin de naturaleza no educativa, excepto aquellos que hayan sido expresamente autorizados por el profesor, recibe expresamente la consideración de falta de respeto a la actividad de los compañeros y el profesor.

Además de esta normativa de carácter general, el profesor tiene libertad para determinar cualquier otra norma de comportamiento compatible con las anteriores.

Observaciones:

En los trabajos académicos de los alumnos, no se tolerará ninguna manifestación de plagio: la utilización deliberada de ideas, expresiones o datos de otros autores sin citar la fuente se considerará 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.

## ➤ **BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS BÁSICOS**

### **BIBLIOGRAFÍA RECOMENDADA**

El profesor proporcionará a los alumnos referencias específicas acerca de las técnicas de evaluación que se vaya abordando en clase: catálogos profesionales, lecturas, referencias personalizadas, etc.

#### BIBLIOGRAFÍA DE APOYO

Aguilar, M.J y Ander-EggCohen, R. J. y Swerdlik, M.E. (2006). Pruebas y evaluación psicológicas. México: McGraw-Hill.

Castaño, G., López-Montalvo, G. M. y Prieto, J.M. (2011). Guía técnica y de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal. Madrid: COP Madrid

Castaño, G., López-Montalvo, G. M. y Prieto, J.M. (Coord.) (2011). Manual de buenas prácticas en reclutamiento y selección de personal. Madrid: COP Madrid

Chamorro-Premuzic, T y Furnham, A. (2011). Psicología de la Selección de Personal. Madrid: Tea Ediciones.

Fernández Ballesteros, R. (2001). Evaluación de programas una guía práctica en ámbitos sociales, educativos y de salud. Madrid: Síntesis.

Hombrados, M. I. (2013). Manual de psicología comunitaria. Madrid: Editorial Síntesis.

Honkanen, H. y Nyman , K. (2002). Handbook of good practice in personnel assessment. Helsinki: Psychologien Kustannus Oy. Levy-Leboyer,C. (1991). Evaluación del Personal. Madrid: Díaz de Santos.

Levy-Leboyer, C (2000). Feedback de 360°. Barcelona: Gestión 2000.

Moreno Martín, F. (1991). Introducción a la investigación psico-social. Madrid: Universidad Complutense. Moreno Martín, F. (2002). Practicum de Psicología. Guía de iniciación a la profesión. Madrid: Prentice Hall.

Nirenberg, O.; Brawerman, J y Ruiz, V. (2000). Evaluar para la transformación: innovaciones en la evaluación de programas y proyectos sociales. Buenos Aires: Paidós.

Osgood, C.; Suci, G y Tannenbaum, P. (1976). La medida del significado. Madrid: Gredos.

Pereda, s, Alonso García, M y Berrocal, F, (2014). Bases de Psicología del trabajo para gestión de Recursos Humanos. Madrid: Síntesis.

Pereda, s. y Berrocal, F, (2001). Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

Rubio, S., Martín, J. y Lillo, J. (2003). ¿Qué es la Psicología del Trabajo? Madrid: Biblioteca Nueva.

Sección de Estudios de TEA (2001). Tests y Documentos psicológicos: información técnica y criterios de utilización. Madrid: TEA Ediciones [www.teaediciones.com](http://www.teaediciones.com)

Urbina, S. (2007). Claves para la evaluación con Tests psicológicos. Madrid: TEA Ediciones

#### RECURSOS ADICIONALES:

Ediciones Revistas especializadas:

Applied Psychology: An International Review

Boletín de la Asociación Española de Directores de Personal

European Journal of Work and Organizational Psychologist Human Factors

International Journal of Selection and Assessment Journal of Applied Psychology

Journal of Occupational Psychology Journal of Consumer Behavior

Journal of Consumer Psychology

Organizational Behavior and Human Performance Personnel Psychology

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

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

Los horarios, tutorías y calendario de exámenes, aparecerán en la plataforma una vez inicie el curso académico.

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

Esta guía docente se ha elaborado siguiendo la memoria verificada de la titulación