



Asignatura:	<b>EVALUACIÓN DE PERSONAL</b>
Profesor:	<b>D. Eduardo Villarrubia Espinosa</b>

### [1] Objetivos

Esta asignatura está orientada al ámbito de la Psicología del Trabajo y, por tanto, cumple una función de iniciar al alumno en el conocimiento del entorno laboral, importante aún cuando el alumno derive en el futuro hacia otras áreas de la psicología.

El objetivo es que los alumnos comprendan los métodos y modelos de evaluación en el ámbito laboral, y que manejen y apliquen las técnicas utilizadas en dicho ámbito, de modo particular las incluidas en el programa como *prácticas*.

### [2] Organización temática

La asignatura se rige por el programa oficial diseñado por el Departamento de Psicología Diferencial y del Trabajo de la UCM:

#### Tema 1. Aspectos Generales.

- 1.1. Aproximación histórica.
- 1.2. Cuestiones conceptuales: Medida (Measurement). Evaluación (Assessment). Valoración (Evaluation).
- 1.3. Perspectiva metodológica: Enfoques idiográfico y nomotético. Métodos "clínico" y psicométrico.
- 1.4. Requisitos científicos y metodológicos de las técnicas e instrumentos de Evaluación del Personal: Fiabilidad, Validez, Discriminación, Utilidad y Generalización.
- 1.5. Clasificación de Técnicas de Evaluación del Personal.
- 1.6. Contexto de la Evaluación del Personal: Individuo, Grupo, Organización.

#### Tema 2. Evaluación del Personal: Dimensión Individual.

- 2.1. Evaluación del Potencial: Técnicas de Evaluación de la Línea Base Noética.
- 2.2. Evaluación del Potencial: Técnicas de Evaluación de la Línea Base Oréctica.
- 2.3. Evaluación y análisis de competencias.
- 2.4. Nuevas tecnologías aplicadas a la Evaluación de Personal
- 2.5. Evaluación del rendimiento: métodos y técnicas de evaluación.

#### Tema 3. Evaluación del Personal: Dimensión Grupal.

- 3.1. Técnicas de Evaluación de Interacciones Sociales.
- 3.2. Encuestas y Sondeos.

#### Tema 4. Evaluación del Personal: Dimensión Organizacional.

- 4.1. Evaluación de Valores en la Organización.
- 4.2. Evaluación del Clima Laboral.



### **[3] Dinámica de las clases teóricas**

Las clases teóricas se desarrollan mediante esquemas, medios audiovisuales, presentación de casos etc., a través de un diálogo fluido con los alumnos. Se pretende, además de impartir conocimientos, un primer intercambio de información sobre algo tan de actualidad como es el papel del psicólogo en el ámbito del trabajo.

A efectos didácticos y de desarrollo de las clases, se procede a una reorganización del programa a fin de dar mayor coherencia al desarrollo de las prácticas de la asignatura. Básicamente, las clases se articulan en torno a un apartado de conceptos generales, una descripción del entorno de los Recursos Humanos desde la óptica del psicólogo, y una descripción del contexto de la Evaluación de Personal en sus dimensiones individual, grupal y organizacional.

### **[4] Dinámica de las clases 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 más utilizadas en las organizaciones actuales, tanto de personalidad como de aptitudes. Esto supone la adquisición de conocimientos teórico-prácticos de interés para el desempeño futuro de la profesión. Asimismo, se realizará una visita a la primera firma española de ediciones de tests e instrumentos de evaluación, en la cual expertos altamente cualificados impartirán charlas y mostrarán las novedades y tendencias actuales.

### **[5] Bibliografía**

#### **Bibliografía general**

- AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (1980). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures*. Washington: A.P.A.
- ABARRANCO, F.J. (1993). *Planificación estratégica de Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide.
- BAZINET, A. (1984). *La evaluación del rendimiento: métodos para la evaluación de los mandos intermedios de la empresa*. Barcelona: Herder.
- BERNARD, P.J.; DAVIET, J.P. (1992). *Culture d'entreprise et innovation*. París: Press du CNRS.
- BORDELAU, Y. BRUNET, L. y otros (1987). *Modelos de investigación para el desarrollo de recursos humanos*. México: Trillas.
- CAMPBELL, S.K. (1990). *Equívocos y falacias en la interpretación de estadísticas*. México: Limusa.
- COOK, M. (1988). *Personnel Selection and Productivity*. Chichester: Wiley.
- CUMMINGS, L.L. y SCHWAB, D.P. (1985). *Recursos Humanos: desempeño y evaluación*. México: Trillas.
- CHIAVENATO, I. (2002). *Gestión del talento*. Bogotá: McGraw Hill.
- DASTMALCHIAN, A.; BLYTON, P. ; ADAMSON, R. (1991). *The climate of work place relations*. London: Routledge.
- DRENTH, P.J.D., THIERRY, H, WILLEMS, P.J. y de WOLFF, Ch. (1984). *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.



- DUNNETTE, M.D. & HOUGH, L.M: (1990-93). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. volumes I a IV, Palo Alto: Consulting Psychologists.
- FOURGOUS, J.M.; LAMBERT, H.P. (1993). *Evaluar a las personas*. Madrid: Deusto.
- GARMENDIA, J.A. (1990). *Desarrollo de la Organización y cultura de la empresa*. Madrid: ESIC.
- GILBERT, J. (1979). *Selección y evaluación en el trabajo*. México: Continental.
- GÓMEZ-MEJÍA, I.R., BALKIN, D.B. y CARDY, R.L. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. (3 ed). Madrid: Prentice Hall.
- GOODALE, J. G. (1990). *La entrevista: técnicas y aplicaciones para la empresa*. Madrid: Pirámide.
- HERRIOT, P. (1989). *Assessment and Selection in Organizations: Methods and Practice for Recruitment and Appraisal*. London: Wiley.
- JUAN, M. de, COLOM, R. y QUIROGA, M.A. (1996). *La psicología diferencial en la industria y organizaciones*. Madrid: Pirámide.
- LEVY-LEBOYER, C. (1991). *Evaluación del Personal*. Madrid: Díaz de Santos.
- LEVY-LEBOYER, C. (2000). *Feedback de 360º*. Barcelona: Gestión 2000.
- MARTINEZ ARIAS, R. (1995). *Psicometría: Teoría de los tests psicológicos y educativos*. Madrid: Síntesis Psicología.
- PEIRO, J.M. (1996). *Tratado de Psicología de la Organización*. Vols.I y II. Madrid: Síntesis.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- QUINTANILLA, I. (1992). *Selección y Evaluación del Personal*. Valencia: Promolibro.
- QUIJANO DE ARANA, S. (1992). *Sistemas efectivos de evaluación del rendimiento*. Barcelona: PPV.
- SÁNCHEZ GARCÍA, J.C. (1993). *Selección de Personal. Guía Práctica*. Salamanca: Amarú.
- Sección de Estudios de TEA (2001). *Tests y Documentos psicológicos: información técnica y criterios de utilización*. Madrid: TEA Ediciones.
- SMITH, M. y ROBERTSON, I.T. (1989). *Advances in Selection and Assessment*. Chichester: Wiley.
- STRONGE, J.M. ; HELM, V.M. (1991). *Evaluating professional support personnel in education*. London: SAGE.

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*  
*International Review of Industrial and Organizational Psychology*  
*Journal of Applied Psychology*  
*Journal of Occupational Psychology*  
*Organizational Behavior and Human Performance*  
*Personnel Psychology*  
*Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*



### **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.

---

## **[6] Procedimientos de evaluación**

### **CONTENIDOS TEÓRICOS**

#### **Examen final**

El examen final será obligatorio, y estará compuesto por un test de respuesta múltiple, con preguntas de verdadero o falso, y por dos o tres preguntas de desarrollo. La parte tipo test supone el 50% de la nota y la de desarrollo el otro 50%. La duración del examen es de una hora.

#### **Participación en clase**

La participación es fundamental para el buen desarrollo de la asignatura por su carácter eminentemente práctico. Requiere del alumno una actitud colaboradora. En buena medida la participación se traduce en asistencia y prácticas que tienen su valoración en la nota final.

### **ACTIVIDADES PRÁCTICAS**

#### **Sesiones de prácticas**

Las sesiones de prácticas consisten en el estudio de casos y en el manejo en clase de diversas técnicas de evaluación (aplicación, corrección, elaboración de perfiles, etc.), tanto individuales como colectivas.

---

## **[7] Calificación final**

La calificación final vendrá determinada por la nota obtenida en el examen, así como por la entrega de informes de las prácticas realizadas. La parte de teoría supone el 50% de la nota final.

---

## **[8] Régimen de tutorización y evaluación para alumnos que repiten la asignatura**

Respecto a los alumnos repetidores que no puedan asistir a clase por incompatibilidad con los horarios de asignaturas de algún curso superior deberán ponerse en contacto con el profesor al inicio del curso. En cualquier caso deberán de realizar un trabajo teórico-práctico a concretar y tendrán que comentarlo con el profesor en el momento de la entrega. Realizarán el examen final pero con una serie de particularidades que se establecerán previamente con cada alumno. Si les coincidiera con otro examen de un curso superior se les daría la alternativa de realizarlo en otra fecha. Cualquier otra circunstancia extraordinaria que pudiera concurrir en un alumno es preciso que se comunique al profesor al comienzo de la asignatura.

Por otra parte, si algún alumno hubiera solicitada acogerse a la Convocatoria Extraordinaria de Fin de Carrera de Febrero es imprescindible que se lo comunique a la



CENTRO DE ENSEÑANZA SUPERIOR  
**COLEGIO UNIVERSITARIO CARDENAL CISNEROS**  
Adscrito a la Universidad Complutense de Madrid  
**DIVISIÓN DE PSICOLOGÍA**

mayor brevedad posible al profesor. De esta manera se estudiará el régimen especial de tutorización y evaluación a seguir durante el primer cuatrimestre.

### **[9] Régimen de tutorías**

Los alumnos que lo deseen podrán solicitar una tutoría directamente al profesor, o ponerse en contacto con él a través de la siguiente dirección de correo electrónico:

[evillarrubia@cu-cisneros.es](mailto:evillarrubia@cu-cisneros.es)