

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

PROGRAMA 2011-2012

MÓDULOS DE LA ASIGNATURA

I: DIFERENCIAS INDIVIDUALES. Profesor: Roberto Colom Marañón

II: EVALUACIÓN PSICOLÓGICA. Profesor: Jesús Alonso Tapia

CRITERIO GENERAL DE EVALUACIÓN DEL CONJUNTO DE LA ASIGNATURA

Cada módulo de la asignatura se evaluará por separado. Como la *asignatura consta de 12 créditos, de los cuales 3 corresponden al módulo de diferencias individuales y 9 al de evaluación psicológica, la puntuación del Módulo 1 tendrá un peso del 25% en la nota final y la del módulo 2, un peso del 75%. No obstante, para aprobar la asignatura es necesario haber aprobado cada módulo por separado, para lo que será necesario haber superado los criterios específicos de cada uno de los profesores.*

A continuación se expone el programa específico para cada uno de los módulos.

MÓDULO I

DIFERENCIAS INDIVIDUALES

Prof. Roberto Colom

Módulo 2, Despacho 51

Email: roberto.colom@uam.es

Tfno: 91 497 4114

Moodle: <http://www.uam-virtual.es/course/view.php?id=3600>

Contenidos

Los contenidos generales de este primer módulo se encuentran en la guía docente de la materia de evaluación psicológica descargable en la **web** de la Facultad de Psicología de la UAM:

http://www.uam.es/ss/Satellite/Psicologia/es/1242655581389/1242655502328/guiadocente/detalle/3er_Curso.htm

Aquí se ofrecen los detalles sobre su organización concreta correspondiente a 3 créditos ECTS.

El cronograma de actividades se muestra en la siguiente tabla:

	<i>Clase 1</i>	<i>Clase 2</i>	<i>Clase 3</i>	<i>Clase 4</i>	<i>Clase 5</i>
<i>Semana 1</i>	Grupo completo	Grupo completo	Grupo completo	Grupo completo	Grupo completo
<i>Semana 2</i>	Grupo completo	A	A	A	A
<i>Semana 3</i>	B	B	B	B	A
<i>Semana 4</i>	A	A	A	B	B
<i>Semana 5</i>	B	B	A	A	A
<i>Semana 6</i>	A	B	B	B	B

El grupo completo asistirá a las 6 primeras clases, que tendrán un contenido conceptual.

A partir de ese momento, el grupo completo se dividirá en los subgrupos A y B para trabajar monográficamente, en formato seminario, sobre tres temáticas vinculadas a los contenidos básicos.

Por tanto, cada estudiante completará 18 horas presenciales.

Los **contenidos conceptuales** que se tratarán en las primeras 6 clases se encuentran en el siguiente manual:

Colom Marañón, B. R. (2011). *Psicología de las diferencias individuales. Teoría y práctica*. Madrid, Pirámide.

- Parte Tercera: diferencias individuales en inteligencia (**páginas 215-330**).
- Parte Cuarta: diferencias individuales en personalidad (**páginas 421-518**).

El **Seminario 1** considera la denominada epidemiología diferencial y supondrá analizar la siguiente lectura:

Deary, I. et al. (2010). Intelligence and personality as predictors of illness and death. *Psychological Science in the Public Interest*, 11, 2, 53-79

El **Seminario 2** versará sobre la relevancia de las diferencias individuales en el análisis psicológico de las nuevas tecnologías y se basará en la siguiente lectura:

Quiroga, M^a A. et al. (2011). Videogame performance (not always) requiere intelligence *International Journal of Online Pedagogy and Course Design*, 1, 3, 18-32.

El **Seminario 3** se centrará en el campo de la neuro-ergonomía y supondrá revisar la siguiente lectura:

Parasuraman, R & Yiang, Y. (2011). Individual differences in cognition, affect, and performance: Behavioral, neuroimaging, and molecular genetic approaches. *NeuroImage*.

La secuencia de discusión en cada uno de los seminarios se basará en una serie de pasos:

- 1.- Definición del problema: *análisis psicológico* basado en la variabilidad de la conducta humana
- 2.- *Factores* relevantes según el análisis psicológico
- 3.- Cómo se puede *cuantificar/medir*
- [Intervención]
- 4.- *Valoración* de los efectos de la [intervención]

5.- *Informe* de resultados

Durante el desarrollo de cada seminario, los estudiantes serán sistemáticamente requeridos a participar según la combinación de su análisis de las correspondientes lecturas y de los contenidos conceptuales presentados durante las 6 primeras clases y recogidos en el manual.

Una vez terminado este primer bloque docente se hará un examen de 50 preguntas de elección múltiple.

MÓDULO II

EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Prof. Jesús Alonso Tapia

Módulo 1 Despacho 24

Email: jesus.alonso@uam.es

Tfno: 91 497 4598

Moodle: <http://www.uam-virtual.es/user/view.php?id=27980&course=3703>

PRIMERA PARTE: MARCO CONCEPTUAL BÁSICO.

Tema 1. Concepto y coordenadas de la Evaluación Psicológica.

Objetivos y competencias:

1. Conectar la evaluación psicológica con la historia de la psicología.
2. Conocer las categorías de problemas que requieren evaluación psicológica.
3. Conocer las coordenadas que condicionan las decisiones que configuran los procesos de evaluación.
4. Conocer la terminología básica de la evaluación.

Contenidos:

1. Aproximación histórica a la evaluación psicológica.
2. Aproximación conceptual a la evaluación psicológica.
3. Coordenadas de la evaluación psicológica.

Lectura obligatoria:

Alonso Tapia, J. (2004). *Evaluación psicológica: Coordenadas, procesos y garantías*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.

Lecturas recomendadas:

- Fernández-Ballesteros, R. (2004). *Evaluación psicológica conceptos, métodos y estudio de casos*. Madrid: Pirámide.
- Pelechano, V. (1988) *Del psicodiagnóstico clásico al análisis ecopsicológico. Vol. 1: Conceptos básicos*. Valencia: Alfaplus.

SEGUNDA PARTE.

PROCESOS Y TÉCNICAS DE EVALUACIÓN EN PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD.

Tema 2. Objetivos, modelos y procesos de evaluación en Psicología Clínica y de la Salud.

Objetivos y competencias

1. Conocer los tipos de problemas y objetivos que se persiguen en psicología clínica y de la salud
2. Conocer los modelos y supuestos generales desde los que se afronta la evaluación de problemas en psicología clínica y de la salud, sus posibilidades y limitaciones.
3. Conocer la organización básica de los procesos de evaluación orientados a la terapia.

Contenidos

1. Contextos y objetivos en Psicología Clínica y de la Salud
2. Modelos en Psicología Clínica y de la Salud
 - 2.1. Evaluación para el diagnóstico: Aportaciones y limitaciones del modelo médico.
 - 2.2. Evaluación para el tratamiento: Aportaciones y limitaciones de los modelos psicodinámicos, humanistas, conductuales y cognitivos.
3. Proceso de evaluación orientado a la terapia: Organización básica.

Lectura básica:

Alonso Tapia, J. (En prensa). Procesos de evaluación en Psicología clínica y de la Salud. En J. Alonso Tapia, *Evaluación psicológica: Coordenadas, contextos, procesos y garantías*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.

Lecturas recomendadas:

Fernández-Ballesteros, R. (2004). *Evaluación psicológica conceptos, métodos y estudio de casos*. Madrid: Pirámide.

Tema 3. Entrevistas en Psicología Clínica y de la Salud.

Objetivos y competencias:

1. Ubicar la entrevista dentro de los procesos de evaluación realizados en función de distintos objetivos, deduciendo sus implicaciones para la evaluación y la intervención.
2. Diferenciar, teórica y prácticamente los distintos tipos de entrevista así como las preguntas o actuaciones que las integran.
3. Ser capaz de planificar, realizar y valorar una entrevista dentro del modelo Médico orientado a la clasificación de los problemas clínicos tanto en adultos como en niños.
4. Ser capaz de planificar, realizar y valorar una entrevista dentro del modelo ABC orientado a la modificación del comportamiento.

Contenidos:

1. Naturaleza y tipos de entrevista.
2. Variables que afectan a la recogida de información.
3. Entrevistas en el ámbito de los problemas de ajuste personal, clínicos y de salud.
 - 3.1. La entrevista diagnóstica en el marco del Modelo Médico.
 - 3.2. La entrevista en el contexto del modelo A-B-C: Objetivos y proceso.
4. Valoración de la entrevista.
 - a) Errores más frecuentes al entrevistar.
 - b) Fiabilidad y validez de los datos de las entrevistas.

Lectura básica:

Cormier, W.H. y Cormier, L.S. (1994) *Estrategias de entrevista para terapeutas*. Bilbao: Desclée de Brouwer. (Capítulos 7 y 8)

Lecturas recomendadas:

- Baños, R. y Perpiñá, C. (2002) *Exploración psicopatológica*. Madrid: Síntesis.
- Fernández, A. y Rodríguez, B. (2008). *Habilidades de entrevista para psicoterapeutas*. Cuaderno de ejercicios para el alumno. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Márquez, M.O. (2006). *Qué es la entrevista*. Madrid: Biblioteca Nieva.
- Othmer, E. y Othmer, S. (1996) *DSM-IV. La entrevista clínica. Tomo1: Fundamentos*. Barcelona: Nasson.
- Vázquez, C. (2003). *Técnicas cognitivas de intervención clínica*. Madrid: Síntesis. (Cap-2: Técnicas clínicas de registro)
- Vázquez, C. y Muñoz, M. (2002), *La entrevista diagnóstica en salud mental*. Madrid: Síntesis.

Tema 4. Procedimientos de observación y auto-observación.

Objetivos y competencias:

1. Aplicar los conocimientos adquiridos sobre observación a la práctica de la evaluación psicológica.
2. Ubicar la observación en el contexto del proceso de evaluación.
3. Saber planificar un proceso de observación.
4. Conocer teórica y prácticamente cómo garantizar la adecuación de los datos de observación.
5. Dados los resultados de una matriz de interacción o un código de observación, ser capaz de interpretarlos desde el modelo ABC.

Contenidos:

1. Problemas metodológicos de la observación.
2. Variables que afectan a los resultados de la observación.
3. La observación en ambientes naturales.
4. Observación y registro de la propia conducta.

Lecturas básicas.

- Fernández-Ballesteros, R. (1992). La observación. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.). *Introducción a la evaluación psicológica*. (pp. 137-182). Madrid: Pirámide.
- Pérez Álvarez, M. (1994) Teoría y técnicas de auto-observación. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.) *Evaluación conductual hoy*. (pp.275-312). Madrid: Pirámide.

Lecturas recomendadas.

- Bakeman, R. y Gottman, J.M. (1989) *Observación de la interacción*. Madrid: Morata.

Tema 5. Cuestionarios de autoinforme

Objetivos y competencias:

1. Ser capaz de identificar los tipos de información que proporcionan los distintos tipos de autoinformes.
2. Conocer los factores que afectan a la calidad de la información proporcionada por los autoinformes.
3. Ubicar el uso de los autoinformes en el contexto del proceso de evaluación.

Contenidos:

1. Naturaleza de los autoinformes: contenido, objetividad, contrastabilidad y niveles de interpretación.
2. Tipos de autoinformes.
3. Criterios para la utilización de los cuestionarios de autoinforme.
4. Validez y utilidad de los autoinformes.
5. Cuestionarios para evaluar categorías psiquiátricas: MMPI-II-RF y MCMI-III: Características, posibilidades y limitaciones.

Lecturas básicas:

- Fernández-Ballesteros, R. (1992). Los autoinformes. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.). *Introducción a la evaluación psicológica*. (218-251). Madrid: Pirámide.

Lecturas recomendadas.

- Ben-Porath, Yossef S. (2009). *MMPI-2-RF Inventario multifásico de personalidad de Minnesota-2 Reestructurado*. Madrid: TEA
- Buela-Casal, G. y Sierra, J.C. (Eds.) (2001). *Manual de evaluación y tratamientos psicológicos*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Comeche, M.I., Díaz, M. y Vallejo, M. (1995). *Cuestionarios, inventarios y escalas*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.
- Echeburúa, E. (1993). *Evaluación y tratamiento psicológico de los trastornos de ansiedad*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.
- Fisher, J. & Corcoran, K. (2007). *Measures for clinical practice and research. A sourcebook. Vol.1: Couples, families and children. Vol.2: Adults*. Nueva York, Oxford.
- García-Portilla, M^a Paz (2006). *Banco de instrumentos básicos para la práctica de la psiquiatría clínica*. Barcelona: Ars Médica.
- Gutiérrez, T., Raich, R.M., Sánchez, D., y Deus, J. (Coords.). (2003). *Instrumentos de evaluación en Psicología de la Salud*. Madrid: Alianza.
- Hathaway, S.R. y McKinley, J.C. (1999). *MMPI-2. Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota*. Madrid: TEA.
- Ibáñez, C. (Ed.) (2010). *Técnicas de autoinforme en la evaluación psicológica. La entrevista clínica*. Universidad del País Vasco.
- Millon, Th. (1999). *MCMI-III. Inventario Multiaxial Clínico de Millon*. Madrid: TEA.
- Muñoz, M., Roa, A., Pérez, E., Santos-Olmo, A. y Vicente, A. (2002). *Instrumentos de evaluación en salud mental*.

Tema 6. Técnicas subjetivas y proyectivas.

Objetivos:

1. Conocer los supuestos teóricos en que se basan, sus ventajas y limitaciones.
2. Saber aplicar la técnica de rejilla para el análisis de la auto-identidad

Contenidos:

1. Tipos y características de las técnicas subjetivas y proyectivas.
2. Ventajas y limitaciones de las técnicas subjetivas y proyectivas.

Lecturas Básicas.

- Alonso Tapia, J. (2001). Introducción a la técnica de rejilla. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma (Mimeo).
- Fernandez-Ballesteros, R.; Vizcarro, C. Y Marquez, M.O. (1992): Técnicas proyectivas. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.): *Introducción a la evaluación psicológica*. Madrid. Pirámide.

Lecturas recomendadas:

- David Winter, D y Viney, L. (2005). *Personal Construct Psychotherapy: Advances in Theory, Practice and Research*. Nueva York. Wiley.
- Fransella, F. (Ed.). (2003). *International Handbook of Personal Construct Psychology*. Nueva York: Wiley.
- Greenwald, A.G. & Farnham, S.D. (2000). Using the implicit association test to measure self-esteem and self-concept. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 79(6), 1032-1038.
- Jankowicz, D. (2004). *The easy guide to repertory grids*. Chichester: Wiley.
- Walker, B. M. y Winter, D.A. (2007). The Elaboration of Personal Construct Psychology. *Annual Review of Psychology*, 58, 453-477

Tema 7. Garantías de la evaluación psicológica en el ámbito clínico.

Objetivos:

1. Conocer los tipos de errores que pueden conocerse durante el proceso de evaluación clínica que afectan a la validez de las inferencias y decisiones a tomar.
2. Conocer los tipos de acciones que pueden realizarse para minimizar los errores en la medida de lo razonable, así como los conceptos técnicos mediante los que la psicología se refiere a esos errores.

Contenidos:

1. Los errores y sus efectos en la evaluación clínica.
2. Las garantías en los procesos de evaluación clínica.
 - 2.1. Validez de contenido
 - 2.2. Fiabilidad de acuerdo interjueces: implicaciones para la validez.
 - 2.3. Consistencia interna y estabilidad temporal: Relación con la validez.
 - 2.4. Validez convergente y discriminante: el problema de acuerdo Intermétodos
 - 2.5. Validez predictiva: tipos de predicciones en el ámbito clínico.
 - 2.6. Validez para la selección del tratamiento.
 - 2.7. Validez de constructo.
 - 2.8. Eficacia del tratamiento y validez interna.
 - 2.9. Validez social.

Lecturas Básicas.

- Alonso Tapia, J. (2004). Garantías de la evaluación psicológica. En J. Alonso Tapia, *Evaluación psicológica: coordenadas, procesos y garantías* (pp. 171-221).
- Strauss, M.E. y Smith, G.T. (2009). Construct validity: advances in theory and methodology. *Annual Review of Clinical Psychology*, 5, 1-25

TERCERA PARTE
EVALUACIÓN EN PROCESOS DE SELECCIÓN

Tema 8. Procesos de evaluación en selección de personal.

Objetivos y competencias:

1. Conocer los tipos de problemas que se plantean en relación con la clasificación y selección de personal en las organizaciones.
2. Conocer los supuestos generales desde los que se afronta la evaluación de problemas en selección de personal, sus posibilidades y limitaciones.
3. Conocer la organización básica de los procesos de evaluación en selección de personal.

Contenidos

1. Lógica del proceso selectivo-clasificadorio.
2. Problemas relacionados con la delimitación del criterio de rendimiento
3. Problemas relacionados con las variables a evaluar.
4. *Problemas relacionados con la selección de instrumentos* y las garantías de la evaluación
5. Problemas relacionados con el papel del sujeto y del contexto social de la evaluación.

Lecturas Básicas.

Alonso Tapia, J. (En prensa). Procesos de evaluación en el ámbito de las organizaciones. En J. Alonso Tapia, *Evaluación psicológica: Coordinadas, contextos, procesos y garantías*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.

Lecturas recomendadas:

- Alles, M. (2005). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2006). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360º*. Buenos Aires: Granica.
- Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Barcelona: Paidós.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces.

Tema 9. La entrevista de selección.

Objetivos y competencias:

1. Ubicar la entrevista dentro de los procesos de evaluación realizados al servicio de la selección de personal.
2. Conocer los factores que afectan a la fiabilidad y validez de las inferencias basadas en la entrevista de selección y la estrategias de corrección
3. Ser capaz de realizar una entrevista de selección de personal.

Contenidos:

1. El contexto de la entrevista de selección: El proceso de evaluación por competencias en el marco de la gestión de recursos humanos.
2. El análisis del currículum como base para la preparación de la entrevista de selección.
3. El proceso de realización de la entrevista de selección: Objetivos, estructura y técnicas para facilitar la consecución de la información deseada.
4. Valoración de la entrevista.
 - a) Errores más frecuentes al entrevistar.
 - b) Fiabilidad y validez de los datos de la entrevista de selección.

Lecturas básicas.

- Alonso Tapia, J. (2004). *El proceso de evaluación psicológica en el marco de la selección de personal: una aproximación práctica*. Trabajo registrado, no publicado. Nº de R.P.I.: M003086. Madrid: Universidad Autónoma
- Goodale, J.G. (1988). *La entrevista. Técnicas y aplicaciones para la empresa*. Madrid: Pirámide. (Cap. 2).

Lecturas recomendadas:

- Alles, M. (2004). *Elija al mejor: Cómo entrevistar por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2005). *Diccionario de preguntas. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2005). *Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Memon, A. y Bull, R. (1999) *Handbook of the psychology of interviewing*. Nueva York, NY: John Wiley.
- Salgado, J.F. y Moscoso, S. (2001). *Entrevista conductual estructurada de selección de personal*. Madrid: Pirámide.

Tema 10. Evaluación de competencias cognitivas y sociales.

Objetivos y competencias:

1. Conocer los supuestos teóricos desde los que se evalúan la inteligencia y las aptitudes mediante pruebas construidas mediante el análisis factorial.
2. Conocer los supuestos teóricos desde los que se evalúan conocimientos y competencias mediante pruebas tradicionales y mediante test situacionales, pruebas de simulación y pruebas de solución de problemas complejos como la bandeja de entrada.
3. Aprender a situar las distintas pruebas dentro del proceso de evaluación para el que pueden ser útiles.
4. Conocer las ventajas y limitaciones de los distintos tipos de pruebas estudiadas.
5. Conocer los criterios a utilizar para seleccionar una prueba de evaluación de las construidas dentro de las tradiciones mencionadas.
6. Conocer los supuestos desde los que se evalúan competencias comunicativas y de trabajo en grupo.

Contenidos:

1. Contexto teórico desde el que se elaboran las pruebas dentro de la tradición factorial.
2. Tests colectivos de inteligencia y de aptitudes: criterios de selección y modo de utilización.
3. Interpretación de los resultados de los tests colectivos de inteligencia y aptitudes a) en procesos de selección.
4. Posibilidades y limitaciones de las pruebas descritas.
5. Test de juicios situacionales.
6. La bandeja de entrada.
7. Evaluación de competencias sociales: Competencias comunicativas y de trabajo en grupo.

Lecturas básicas:

- Alonso Tapia, J. (1992). Evaluación de la inteligencia y las aptitudes desde el enfoque factorial. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.). *Introducción a la evaluación psicológica*. (Vol. 1: pp: 384-414). Madrid: Pirámide.

Lecturas recomendadas:

- Alonso Tapia, J. (1992). Evaluación del conocimiento, la inteligencia y las aptitudes desde la psicología cognitiva. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.). *Introducción a la evaluación psicológica*. (Vol. 1: pp: 415-452). Madrid: Pirámide.
- Antons, K. (1990). *Práctica de dinámica de grupos*. Barcelona: Herder.
- Carroll, J.B. (2005). The three-stratum theory of cognitive abilities. En D.P. Flanagan y P.T. Harrison (Eds.) (2005), *Contemporary intellectual assessment* (pp. 69-76). Nueva York: Guilford.
- Gismero, E. (2000). *EHS. Escala de habilidades sociales*. Madrid: TEA.
- Sternberg, R.J. y Horvath, J.A. (Eds) (1999), *Tacit knowledge in professional practice*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Weekly, J.A. y Ployhart, R.E. (Eds.), (2006). *Situational judgment tests. Theory measurement and applications*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Tema 11. Evaluación de la personalidad en procesos de selección.

Objetivos y competencias:

1. Situar la evaluación de rasgos de personalidad en el contexto de los objetivos finales para cuya consecución resultan útiles.
2. Conocer las posibilidades y limitaciones para la consecución de los objetivos aplicados de la evaluación de diferentes variables de personalidad y del uso de los cuestionarios que permiten evaluarlas.
3. Conocer cómo aplicar, corregir e interpretar pruebas como el 16-PF5, el NEO PI-R y el TPT en el contexto de un proceso de selección.

Contenidos:

1. La evaluación de la personalidad en contextos aplicados mediante cuestionarios contruidos sobre la base de estrategias factoriales: supuestos teóricos, posibilidades y limitaciones.
2. El 16PF-5: Fundamento, estructura, aplicación, interpretación y toma de decisiones.
3. El NEO PI-R: Fundamento, estructura, aplicación, interpretación y toma de decisiones
4. TPT. Test de Personalidad de TEA: Fundamento, estructura, aplicación, interpretación y toma de decisiones.
5. PPG-IPG: Perfil e inventario de personalidad, de Gordon. Fundamento, estructura, aplicación, interpretación y toma de decisiones.

Lecturas recomendadas:

- Corral, S., Pamos, A., Pereña, J. y Seisdedos, N. (2002). *TPT. Test de Personalidad de TEA*. Madrid: TEA Ediciones.
- Matesanz, A. (1997) *Evaluación estructurada de la personalidad*. Madrid: Pirámide.
- Karson, M., Karson, S. y O'Dell, J. (1995) *16pF-5. Una guía para su interpretación en la práctica clínica*. Madrid: TEA.
- Russell, M.T. y Karol, D.L. (1995) *16PF-5 Manual*. Madrid: TEA.
- Sanz, J., Silva, F. y Avia, M.D. (1999) La evaluación de la personalidad desde el modelo de los "Cinco Grandes": El inventario de Cinco Factores NEO (NEO-FFI) de Costa y McCrae. En F. Silva (Ed.) *Avances en evaluación psicológica*. (pp. 169-234). Valencia: Promolibro.

Tema 12. Evaluación de la motivación en procesos de selección.

Objetivos y competencias:

1. Situar la evaluación de las variables motivacionales en el contexto de los objetivos finales para cuya consecución resultan útiles.
2. Conocer las posibilidades y limitaciones para la consecución de los objetivos aplicados de la evaluación de diferentes variables motivacionales y del uso de los cuestionarios que permiten evaluarlas.
3. Conocer cómo aplicar, corregir e interpretar pruebas de motivación como el MAPE III, los inventarios de intereses y los inventarios de valores SPV y SIV.

Contenidos:

1. Determinantes personales de la motivación humana.
2. Supuestos desde los que evaluar la motivación en el contexto del proceso de selección de personal.
3. Instrumentos y procedimientos para la evaluación de los intereses, los valores, las motivaciones, las expectativas y la capacidad de autorregulación: fundamento, estructura, aplicación, interpretación y uso de los resultados.
4. Posibilidades y limitaciones de los procedimientos descritos en el contexto de los objetivos perseguidos.

Lecturas básicas:

- Alonso Tapia, J. (1992). Evaluación de la motivación. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.). *Introducción a la evaluación psicológica*. (Vol. 2: pp. 157-203). Madrid: Pirámide.

Lecturas recomendadas:

- Alonso Tapia, J., Huertas, J.A. y Ruiz, M.A. (2010). On the nature of motivational orientations: Implications of assessed goals and gender differences for motivational goal theory. *The Spanish Journal of Psychology*, 13 (1), 231-242.
- Cronbach, J.L. (1998) Inventarios de intereses. En *Fundamentos de los tests psicológicos*. (Cap. 14: pp.: 499-528). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Gordon, L.V. (1991). SIV. *Cuestionario de valores interpersonales*. Madrid: TEA.
- Gordon, L.V. (1998). SPV. *Cuestionario de valores personales*. Madrid: TEA.
- Elliot, A. y Dweck. C. (2005). *Handbook of competence and motivation*. N. York: Guilford.

Tema 13. Garantías de la evaluación psicológica en procesos de selección de personal.

Objetivos:

1. Conocer los tipos de errores que pueden conocerse durante el proceso de evaluación en selección de personal que afectan a la validez de las inferencias y decisiones a tomar.
2. Conocer los tipos de acciones que pueden realizarse para minimizar los errores en la medida de lo razonable, así como los conceptos técnicos mediante los que la psicología se refiere a esos errores.

Contenidos:

1. Los errores y sus efectos en la evaluación para la selección de personal.
2. Las garantías en los procesos de evaluación para la selección de personal.
 - 2.1. Validez de contenido
 - 2.2. Fiabilidad de acuerdo inter-jueces: implicaciones para la validez.
 - 2.3. Consistencia interna y estabilidad temporal: Relación con la validez.
 - 2.4. Validez convergente y discriminante: el problema de acuerdo Intermétodos
 - 2.5. Validez predictiva: tipos de predicciones en el ámbito clínico.
 - 2.6. Validez cruzada.
 - 2.7. Validez incremental.
 - 2.7. Validez de constructo.
 - 2.8. Validez social

Lecturas Básicas.

- Alonso Tapia, J. (2004). Garantías de la evaluación psicológica. En J. Alonso Tapia, *Evaluación psicológica: coordenadas, procesos y garantías* (pp. 171-221).

CUARTA PARTE

EVALUACIÓN DE PROBLEMAS DE DESARROLLO, APRENDIZAJE Y CONDUCTA EN EL MARCO DE LA ORIENTACIÓN EDUCATIVA

Tema 14. Procesos de evaluación en el marco de la orientación educativa.

Objetivos y competencias:

1. Conocer los tipos de problemas y objetivos que se afrontan en el marco de la orientación educativa-
2. Conocer los modelos y supuestos generales desde los que se afronta la evaluación en el ámbito de la orientación educativa, sus posibilidades y limitaciones.
3. Conocer la las técnicas más básicas que se usan en el marco de la orientación.

Contenidos

1. Tareas y objetivos de la evaluación en el ámbito de la orientación educativa.
2. Coordenadas de la orientación educativa.
3. Modelos de evaluación e intervención en el ámbito de la orientación educativa-
4. Proceso de evaluación psicopedagógica: Organización básica.

Lectura obligatoria:

Alonso Tapia, J. (En prensa). Procesos de evaluación en el marco de la Orientación Educativa. En J. Alonso Tapia, *Evaluación psicológica: Coordinadas, contextos, procesos y garantías*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma.

Tema 15. Entrevistas en el marco de la orientación educativa.

Objetivos y competencias:

1. Ubicar la entrevista dentro de los procesos de evaluación realizados en función de distintos objetivos, deduciendo sus implicaciones para la evaluación y la intervención.
2. Diferenciar, teórica y prácticamente la entrevista diagnóstica infantil de la entrevista ABC.
3. Ser capaz de planificar, realizar y valorar una entrevista a un profesor para enmarcar el problema, a unos padres y a un niño.

Contenidos:

1. Entrevista ABC a los profesores: Definición del problema a partir de la demanda.
2. Entrevista ABC a los padres: Definición del problema a partir de la demanda.
3. Entrevista a los niños.
 - 3.1. Consideraciones evolutivas.
 - 3.2. Adecuación de distintos tipos de preguntas
 - 3.3. Entrevista diagnóstica: Criterios, protocolo, dificultades, fiabilidad y validez
 - 3.3. Entrevista ABC a niños y adolescentes.

Lectura obligatoria:

Ezpeleta, L. (2001) *La entrevista diagnóstica con niños y adolescentes*. Madrid: Síntesis. (Caps. 1, 2 y 11).

Lecturas recomendadas:

Albadalejo, F. (2010). *Entrevistas eficaces en el ámbito educativo*. Barcelona: Graó.

Molina, M. (2004). Molina, A. (2004). *Análisis comparativo de la entrevista diagnóstica estructurada (ChIPS) y la entrevista funcional en la evaluación infantil y adolescente*. Universidad de Almería: Servicio de Publicaciones.

Tema 16. Evaluación de la inteligencia su desarrollo desde el enfoque Binet-Terman-Wechsler

Objetivos y competencias:

1. Conocer los supuestos teóricos desde los que se evalúa la inteligencia dentro de la tradición Binet-Terman-Wechsler (BTW).
2. Conocer los criterios a utilizar para seleccionar una prueba de evaluación de las construidas dentro de esta tradición.
8. Familiarizarse con el modo de aplicar, corregir e interpretar las escalas de Wechsler.

Contenidos:

1. Contexto teórico desde el que se elaboran las pruebas y tipos de objetivos finales para cuya consecución pueden ser útiles.
2. Estructura, aplicación y valoración del Test de Terman-Merrill y de las Escalas de Wechsler.
3. Otros instrumentos de evaluación construidos dentro de la tradición BTW.
4. Criterios para la selección de un test para la evaluación de la inteligencia desde este enfoque.

Lecturas básicas:

Alonso Tapia, J. (1992). Evaluación de la inteligencia desde el enfoque Binet-Terman-Wechsler. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.). *Introducción a la evaluación psicológica*. (Vol. 1: pp. 349-383). Madrid: Pirámide.

Lecturas recomendadas:

Flanagan, D.P. y Kaufman, A.S. (2006). *Claves para la evaluación con el WISC-IV*. Madrid: TEA Ediciones.

- Kaufman, A.S. y Lichtenberger, E.O. (1999). *Claves para la evaluación con el WAIS-III*. Madrid: TEA Ediciones.
- Roid, G.H. y Pompun, M. (2005). Interpreting the Stanford-Binet Intelligence Scales. Fifth edition. En D.P. Flanagan y P.L. Harrison (Eds.), *Contemporary intellectual assessment (pp. 325-343)*. Nueva York: Guilford.
- Zhu, J. y Weiss, L. (2005). The Wechsler Scales. En D.P. Flanagan y P.L. Harrison (Eds.), *Contemporary intellectual assessment (pp. 297-324)*. Nueva York: Guilford.

Tema 17. Evaluación del potencial de cambio intelectual, aptitudinal y de aprendizaje.

Objetivos y competencias:

1. Conocer los supuestos teóricos desde los que evaluar el potencial de cambio intelectual y de aprendizaje.
2. Conocer las principales pruebas para la evaluación del potencial de aprendizaje.
3. Situar la evaluación del potencial de aprendizaje en el contexto de los objetivos de evaluación para cuya consecución puede ser útil.
4. Saber interpretar las respuestas de los sujetos emitidas durante la fase de entrenamiento que tiene lugar dentro del proceso de evaluación del potencial de aprendizaje.
5. Conocer qué tipo de ayudas proporcionar en función de las respuestas de los alumnos durante la fase de entrenamiento que tiene lugar dentro del proceso de evaluación.

Contenidos:

1. Enfoques en evaluación dinámica.
2. Evaluación del potencial de aprendizaje.
 - a) Supuestos teóricos.
 - b) Estrategia de evaluación del potencial de aprendizaje.
 - c) Pruebas para la evaluación del potencial de aprendizaje.
3. Interpretación, validez y uso de los resultados.

Lectura obligatoria:

Alonso-Tapia, J. (1992). Evaluación del potencial de cambio intelectual, aptitudinal y de aprendizaje. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.). *Introducción a la evaluación psicológica*. (Vol. 1: 453-494) Madrid: Pirámide.

Lecturas recomendadas:

Calero, D. (1995) *Modificación de la inteligencia. Sistemas de evaluación e intervención*. Madrid: Pirámide.

Kozulin, A. y Rand, Y. (2000). Experience of mediated learning. An impact of Feuerstein's theory in education and psychology. Amsterdam: Pergamon.

Sternberg, R.J. y Grigorenko, E. (2003) *Evaluación dinámica. Naturaleza y medición del potencial de aprendizaje*. Barcelona: Paidós.

Tema 18. Evaluación del desarrollo del lenguaje.

Objetivos y competencias:

1. Conocer los supuestos teóricos desde los que cabe evaluar el desarrollo del lenguaje.
2. Conocer los procedimientos básicos para evaluar el desarrollo del lenguaje.
3. Conocer las ventajas y limitaciones de los tipos de técnicas expuestas.

Contenidos:

1. Objetivos en la evaluación del desarrollo del lenguaje.
2. Supuestos desde los que evaluar el desarrollo del lenguaje: aspectos estructurales y funcionales del lenguaje: fonológicos, sintácticos, semánticos y pragmáticos.
3. Procedimientos no estandarizados para analizar la comprensión y la producción verbal.
4. Procedimientos estandarizados para analizar el desarrollo del lenguaje hablado: Reynell, ITPA y pruebas específicas.

Lecturas básicas:

Alonso Tapia, J., Cruz Tomé, M.A. y Carriedo, N. (1992). Evaluación del desarrollo del lenguaje. En R. Fernández-Ballesteros (Ed.). *Introducción a la evaluación psicológica*. (Vol. 2: pp. 244-283). Madrid: Pirámide.

Lecturas recomendadas:

Del Barrio, V. (2001). Evaluación del lenguaje. En G. Buela-Casal y J.C. Sierra (Eds.), *Manual de evaluación psicológica. Fundamentos, técnicas y aplicaciones* (pp. 731-771). Madrid: Siglo XXI.

Tema 19. Evaluación de problemas de motivación. (Opcional)

Objetivos y competencias:

1. Conocer los supuestos teóricos desde los que evaluar los problemas de motivación.
2. Conocer las principales pruebas para la evaluación de las variables personales que afectan a la motivación.

Contenidos:

1. Variables personales que afectan a la motivación por aprender
 - 1.1. Metas y orientaciones motivacionales.
 - 1.2. Autoestima y expectativas de autoeficacia, de control, de resultado.
 - 1.3. Capacidad de autorregulación.
 - 1.4. Atribuciones causales
2. Pruebas y estrategias para evaluar las variables personales que condicionan la motivación
 - 2.1. Procedimientos de observación.
 - 2.2. Cuestionarios: MEVA, MAPE-2, CEX.
 - 2.3. De la evaluación a la intervención.

Lectura obligatoria:

Alonso Tapia, J. (2005), Motivaciones, expectativas y valores relacionados con el aprendizaje. En Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (Ed.), *Premios Nacionales de Investigación Educativa 2003* (pp.255-314). Madrid: MECED.

Lecturas recomendadas:

Alonso Tapia, J. (2007). Evaluación de la motivación en entornos educativos. En M. Álvarez, R. y R. Bizquerra (Coord.), *Manual de orientación y tutoría*. Barcelona: Wolters-Kluwer (Libro electrónico)

Tema 20. Evaluación de problemas de conducta y adaptación social. (Opcional).

Objetivos y competencias:

1. Conocer los supuestos teóricos desde los que evaluar los problemas de adaptación social.
2. Conocer los procedimientos básicos para evaluar los problemas de adaptación social.
3. Conocer las ventajas y limitaciones de los tipos de procedimientos expuestos.

Contenidos:

1. Determinantes personales de los problemas de adaptación social: Percepción situacional, motivaciones, atribuciones, autorregulación, autocontrol y habilidades sociales.
2. Determinantes contextuales de los problemas de conducta y adaptación social.
3. Estrategias y técnicas para la evaluación de los problemas de adaptación social.

Lecturas básicas:

Alonso Tapia, J. (En prensa). Evaluación de problemas de relación social. En J. Alonso Tapia, *Evaluación psicopedagógica e intervención educativa*. Madrid: Síntesis.

Lecturas recomendadas:

- Harrington, R. y Bailey, S. (2003). The scope for preventing antisocial personality disorder by intervening in adolescence. Report from the National Programme on Forensic Mental Health R & D Seminar Preventing Personality Disorder by Intervening in Adolescence.
- Herrero, O., Escorial, S. y Colom, R. (2008). *SOC. Escala de dificultades de socialización de Cantoblanco*. Madrid: TEA.
- Kazdin, A.E. (1997). Practitioner Review: Psychosocial Treatments for Conduct Disorder in Children. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 38(2), 161-178.
- Reynolds, C. R. y Kamphaus, R. W. (2007). *BASC, Sistema de evaluación de la conducta de niños y adolescentes*. Madrid: TEA. O.

ORGANIZACIÓN DOCENTE.

A) Ejes del trabajo de este módulo

El trabajo del módulo se organiza en torno a tres pilares, las lecturas, las prácticas y los trabajos prácticos.

1) Lecturas

Cada tema tiene sus propias lecturas básicas que será preciso realizar, entre otras cosas, porque constituyen la base del aprendizaje. Pero, además, hay un mínimo de ellas sobre las que habrá exámenes específicos durante el desarrollo de la asignatura. Estos exámenes no son obligatorios, por lo que no hay recuperación. Su función es ayudar a los alumnos a ver cómo van y darles retroalimentación. Sin embargo, aportan puntos a la nota final que pueden obtenerse, también, mediante la realización de las prácticas que se indican más adelante y de un trabajo práctico voluntario al que también se hace referencia más adelante. Las lecturas sobre las que habrá un examen específico en las fechas que se indica son las siguientes:

Examen 1: (25 de noviembre)

Alonso Tapia, J. (2011). *Evaluación psicológica. Coordinadas, contextos procesos y garantías*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma. (Capítulo 1).

Alonso Tapia, J. (2011). *Procesos de evaluación en psicología clínica y de la salud*. (Cap. 2 de: J. Alonso Tapia: *Evaluación psicológica. Coordinadas, contextos procesos y garantías*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma).

Evaluación psicológica. Coordinadas, procesos y garantías. Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma. (Páginas 78 a 139: Evaluación en contextos clínicos)

Examen 2. (29 de noviembre)

Cormier, W.H. y Cormier, L.S. (1994) *Estrategias de entrevista para terapeutas*. Bilbao: Desclée de Brouwer. (Capítulos 7 y 8)

Vázquez, C. (2003). *Técnicas cognitivas de intervención clínica*. Madrid: Síntesis. (Capítulos 1y 2).

Vázquez, C. y Muñoz, M. (2002), *La entrevista diagnóstica en salud mental*. Madrid: Síntesis. (Capítulos 1 y 2)

Examen 3. (13 de febrero)

- Alonso Tapia, J. (2011). *Procesos de evaluación en el ámbito de las organizaciones*. (Cap. 3 de: J. Alonso Tapia: *Evaluación psicológica. Coordinadas, contextos procesos y garantías*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma).
- Goodale, J.G. (1988). *La entrevista. Técnicas y aplicaciones para la empresa*. Madrid: Pirámide. (Capítulo 2).
- Alonso Tapia, J. (2004). *El proceso de evaluación psicológica en el marco de la selección de personal: una aproximación práctica*. Trabajo registrado, no publicado. Número de R. P. I.: M003086. Madrid: Universidad Autónoma (Mímeo).

Examen 4. (16 de abril)

- Alonso Tapia, J. (2011). *Evaluación psicológica en el ámbito de la orientación educativa*. (Cap. 4 de: J. Alonso Tapia: *Evaluación psicológica. Coordinadas, contextos procesos y garantías*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma).

2) Las prácticas.

En el horario de prácticas de clase se realizarán prácticas de dos tipos.

a) Prácticas que no requieren haber sido realizadas previamente ni haber entregado un informe. Se realizarán utilizando los materiales preparados al efecto y disponibles en la página del profesor. Estas prácticas son el acompañamiento natural a la explicación de la asignatura. (Materiales accesibles en: <http://innova.decp.uam.es/main.php?id=198>).

b) Prácticas previamente preparadas que es preciso entregar por correo electrónico en las fechas que se vayan indicando. Estas prácticas se corregirán en clase, en horario de prácticas, y luego se enviará retroalimentación de las mismas también por correo electrónico. Como es imposible enviar a cada uno la suya, en cada ocasión se corregirán al menos las prácticas de 15 alumnos y, sin nombre, se enviará a todos la corrección. Queremos señalar que una estrategia de estudio importante en esta disciplina, dada la carencia de materiales prácticos, es estudiar estas prácticas junto con la retroalimentación recibida, pues hacerlo así permite aprender de los errores, aunque sean de otros. Los guiones de estas prácticas se colgarán en la página de docencia.

c) Para facilitar el aprendizaje, se facilitará en clase en su momento el [link de acceso a un programa informático](#) en el que se pueden hacer algunas prácticas recibiendo retroalimentación en cada uno de los pasos del proceso de evaluación. Sólo los alumnos matriculados en la asignatura, con su correspondiente DNI y NIA, podrán acceder a dicho programa.

3) Trabajos prácticos.

Los trabajos prácticos se organizan en torno a “procesos” de evaluación y tienen la función de ayudar a integrar conocimientos trabajados de forma parcial en las prácticas. Se concederá especial importancia en los mismos a la forma de planificar la evaluación y de conectar la información obtenida en cada uno de los pasos y mediante las distintas técnicas utilizadas. Dadas las limitaciones de tiempo y, hay dos trabajos obligatorios –los dos primeros- y uno opcional

1. Evaluación en el contexto de procesos orientados a modificar el comportamiento en problemas clínicos o de salud. Entrega: 21-12-2011
2. Evaluación en el contexto de procesos orientados a la selección de personal: Entrega: 28-03-2012
3. Evaluación en el contexto de la orientación educativa (**Opcional**). Se puede elegir entre:
 - a) Evaluación del desarrollo cognitivo y del potencial de aprendizaje: Entrega: 27-04-2012
 - b) Evaluación de problemas de motivación, conducta y adaptación social: Entrega: 27-04-2012

B) Evaluación.

El examen del módulo se dividirá en dos partes. De la primera habrá un EXAMEN PARCIAL LIBERATORIO. Quien lo apruebe no necesitará presentarse de esta parte al EXAMEN FINAL, que se haría sólo de la segunda parte.

Es **CONDICIÓN INDISPENSABLE** aprobar las dos partes del módulo por separado. Si se suspende una de ellas, el módulo queda suspenso aunque se haya aprobado la otra y los trabajos prácticos. No obstante, la nota de la otra parte y la de los trabajos prácticos se guarda hasta la recuperación de Junio. Para aprobar la asignatura se requerirá como **CONDICIÓN INDISPENSABLE** haber realizado y aprobado los dos trabajos prácticos. En cuanto a las prácticas y exámenes de lecturas, no son obligatorios en el sentido de que no es obligatorio recuperarlos, pero proporcionan puntos que pueden ayudar a aprobar.

El examen vale el 40% de la nota final del módulo (20% cada parte). Supuesto que éste se haya aprobado, los dos primeros trabajos prácticos podrán contar hasta un 40% en total (20% el primero y 20 % el segundo). En cuanto al tercero, como es opcional, subirá hasta un punto la nota final obtenida y, eventualmente, podrá compensar los puntos que puedan faltar correspondientes a los exámenes de lecturas y a las prácticas.. El valor de los trabajos, sin embargo, no será necesariamente igual para todos los participantes. La puntuación en cada uno se nivelará en función de la puntuación individual en las preguntas que habrá en el examen final relativas al tema del trabajo. La razón es que lo importante en los trabajos prácticos no es el producto final –el trabajo mismo-, sino lo que se aprende al realizarlos, aprendizaje que debe transferirse a situaciones nuevas como las que plantea el examen. De ahí la diferencia en la valoración de uno y otros. Los exámenes de lecturas y las prácticas permiten obtener el 20% de la puntuación final. Aunque no son obligatorios, si no se hacen la nota máxima a que se puede aspirar en este módulo es 8.

C) TUTORÍAS

Previa petición de hora.

	Primer cuatrimestre	Segundo cuatrimestre
Martes	9 a 12	Lunes: 9 a 11 y 13 a 14
Miércoles	9 a 11	Miércoles 12 a 14

Observaciones:

- a) Normalmente los correos electrónicos se contestarán:
 - Los días de tutoría si se trata de consultas
 - A vuelta de correo si se trata de petición de horas para tutoría.
- b) No se admitirán cambios de grupo si no han sido aceptados por la Secretaría de la Facultad. Sólo se aceptarán y serán calificados los alumnos que aparezcan en el Acta.
- c) No se admitirán trabajos fuera de fecha.

AVISO IMPORTANTE. 1

Se deberá enviar al profesor por e-mail la dirección de correo electrónico que se consulte habitualmente para que el profesor pueda enviar avisos, materiales de prácticas, calificaciones, comentarios a los ejercicios, etc. A aquellos que no lo hagan se les enviará el correo a la dirección facilitada por la UAM (***@estudiante.uam.es). El correo electrónico se considera vía de comunicación oficial entre profesor y alumno, por lo que será responsabilidad de éste si no se consulta el correo.

AVISO IMPORTANTE 2

Normas Tipográficas.

La adecuada maquetación de los informes de retroalimentación de las lecturas y las prácticas lleva mucho tiempo debido a que cada uno utiliza un sistema distinto de paginación, distintos tipos de letra, etc., y a que sois muchos alumnos. Os agradecería que me ayudaseis en esta tarea haciendo algo que para cada uno supone poco tiempo y para mí es mucho, y es seguir las siguientes normas generales al confeccionar informes y trabajos (Además hay normas específicas para cada trabajo concreto).

Tamaño de Papel: Din A4
Márgenes: 2,5 todos
Espaciado interlineal: múltiple: 1,3
Tabulaciones: cada 0,5 cm
Sangría de 1ª línea: 0,5
Tipo de letra: Arial 10
Color de letra: Negro
Realces de letra: En el cuerpo del texto: en cursiva, nunca subrayado ni en negrita.
En los títulos: Puede usarse negrita, pero no subrayado.

Forma de nombrar los ficheros: EP T1 APELLIDO APELLIDO Nombre
EP P1 APELLIDO APELLIDO Nombre

(Puede ser T1, T2, P1, P2 según sea trabajo o práctica y según el número que corresponda; Sin poner guiones entre las palabras)

Los ficheros deben tener la extensión .doc, no .docx

ANEXO

Módulo II: EVALUACIÓN PSICOLÓGICA

Profesor:

Jesús Alonso Tapia

GUIÓN PARA LOS TRABAJOS PRÁCTICOS.

GUIÓN PARA EL TRABAJO 1

Evaluación en el contexto de procesos orientados a modificar el comportamiento en problemas clínicos o de salud.

1. Objetivos del trabajo:

- Facilitar la toma de conciencia de las decisiones implicadas en el *proceso* de evaluación orientado a la modificación del comportamiento en contextos clínicos y de salud.
- Facilitar el aprendizaje de la estructuración de dos entrevistas –o una combinada-: a) una entrevista diagnóstica, orientada a la clasificación del problema; y b) una *entrevista* desde la perspectiva cognitivo-conductual, tomando conciencia de los pasos de que constan y de los errores que es fácil cometer y que hay que evitar.
- Facilitar la toma de conciencia de las *diferencias* entre una *entrevista cognitivo-conductual* y las *entrevistas diagnósticas*.
- Facilitar el aprendizaje del uso de *otros instrumentos de evaluación* que suelen emplearse cuando el propósito es obtener información para facilitar el cambio comportamental (autoinformes, autorregistros, datos procedentes de la observación, etc.).

2. Organización del trabajo.

- El trabajo debe realizarse en grupo. Cada grupo puede tener un mínimo de 4 alumnos y un máximo de 6.
- Cada grupo debe buscar una persona con un posible problema psicológico. La experiencia de años anteriores demuestra que fobias, problemas de estudio, hábitos nerviosos, adicciones, etc., son problemas muy extendidos incluso entre la población universitaria, por lo que no tiene por qué ser difícil encontrar un caso. No se deben escoger personas que actualmente estén recibiendo tratamiento psicológico, ya que suelen plantear problemas difíciles de manejar por falta de experiencia. Muy importante, para evitar errores que hemos observado: es necesario que el problema escogido sea uno que plausiblemente pudiera llevar a solicitar demanda psicológica. Si no es así, suele ocurrir que el proceso se desenfoque.
- Todos los trabajos deben incluir, como mínimo, la realización de una entrevista, un autorregistro y, eventualmente, algún cuestionario de autoinforme, datos procedentes de la observación o datos procedentes de tests.
- Uno de los miembros realizará la entrevista sobre la base del modelo ABC descrito en clase y luego, todos en conjunto, realizarán el trabajo de análisis y valoración crítica que se indica. En cuanto al resto de la información, deberá ser analizada y valorada por el grupo en conjunto.

3. Procedimiento para la realización del trabajo.

- 3.1. *Estudio del tipo de problema a evaluar.*- Dado que la adecuada realización de la entrevista depende no sólo de conocer el modelo de entrevista diagnóstica y el modelo de entrevista cognitivo-conductual, sino también del conocimiento sobre el tipo de problema que se va a evaluar, y dado que aún no se ha cursado la asignatura de psicopatología, conviene -aunque, evidentemente, no es el procedimiento habitual- que tanto el entrevistador como el resto del grupo se informen de las características del tipo o tipos de problemas a evaluar. Si es preciso, puede consultarse al profesor acerca de algún libro que trate el problema elegido. No obstante, un libro útil para la mayoría de los problemas que suelen evaluarse en estos trabajos es:

Buela-Casal, G. y Sierra, J.C. (2001). Manual de evaluación y tratamientos psicológicos. Madrid: Biblioteca Nueva.

3.2. Realización de la(s) entrevista(s).

- *Consideraciones generales.*- Uno de los miembros del grupo realizará la(s) entrevista(s). Ésta(s) deberá(n) ser grabadas con conocimiento del supuesto paciente para su posterior transcripción. Para la realización, de la(s) entrevista(s), la experiencia de años anteriores sugiere que el entrevistador tenga en cuenta dos cosas.
- En primer lugar, es frecuente que algunos de los sujetos que aceptan ser entrevistados para la práctica tengan tan asumido su problema que no estén dispuestos a cambiar. De hecho, nunca habrían acudido a un psicólogo. Esto da lugar, a veces, a que la entrevista carezca de sentido y que algunos de sus pasos no puedan realizarse. Por ello, para evitar este problema, debe decirse al sujeto que tanto la entrevista como el resto de las pruebas se realizan con fines de prácticas y que, aunque no esté particularmente motivado para asumir un tratamiento posterior, debe ponerse realmente en la situación del que busca ayuda para cambiar.
- En segundo lugar, se debe prestar especial atención a las indicaciones dadas para la fase de cierre de la(s) entrevista(s), ya que es donde hemos comprobado que se cometen más errores.

3.2.1. Entrevista diagnóstica.-

- Debe realizarse utilizando como base el modelo y material que se verá en clase propuesto por: Vázquez, C. y Muñoz, M. (2002), *La entrevista diagnóstica en salud mental*. Madrid: Síntesis.
- Eventualmente pueden integrarse las preguntas en el marco de la entrevista ABC: las preguntas de detección a la hora de identificar otras áreas problemáticas, y las de categorización, en la fase de topografía de la conducta problema o, dependiendo de su naturaleza, distribuidas a lo largo de la entrevista. *En este caso*, es importante no perder la idea de que se debe ser sistemático. Además, *hay que justificar por qué se plantean las preguntas cómo y cuándo se plantean*.
- Debe prestarse especial atención a los criterios de decisión. Puesto que las preguntas posibles están en el modelo, el objetivo de la práctica es aprender qué decisiones de evaluación se siguen de la información disponible, decisiones que hay que justificar.

3.2.2 Entrevista ABC (Cognitivo-conductual)

- *Extensión de la entrevista ABC.*- La duración no deberá exceder los 45-50 minutos.
- *Planificación.* Conviene planificar el tipo de preguntas a hacer apoyándose no sólo en el esquema propuesto en clase, sino también en la información sobre las características del problema a evaluar. No hay que seguirlo como si fuera un cuestionario, pero es conveniente tenerlo al ser la primera entrevista, para evitar perderse.
- *Análisis paso a paso de la entrevista ABC.*- Se trata de la fase más importante, fase que debe realizar todo el grupo y sobre la que se centrará principalmente la revisión del trabajo. Como normalmente ésta es una de las primeras entrevistas que realiza el alumno -si no la primera-, casi siempre se cometen errores. Pero eso no importa. Lo que importa es ser capaz de analizar en profundidad lo que ocurre durante la entrevista, sea adecuado o inadecuado, y aprender de ello. En esta fase, como se ha hecho previamente en clase, todo el grupo debe escuchar la entrevista al tiempo que tiene delante la transcripción de la misma, examinando los siguientes puntos:
 - - ¿Qué objetivo persigue el entrevistador con esta pregunta o grupo de preguntas?

- ¿Es adecuado en este momento de la entrevista o no lo es? ¿Por qué?
- ¿Son adecuados la forma y el tono de preguntar o no lo son? ¿Por qué?
- - ¿Qué información proporciona ésta respuesta o grupo de respuestas del sujeto que deba ser tenida posteriormente en cuenta?
- - ¿Se omite en este momento algún tipo de pregunta que, de acuerdo con el modelo explicado en clase, debiera hacerse o no se omite? (En caso afirmativo, ¿cuál?).
- ¿Deja el entrevistador sin comunicar algún tipo de reflexión o información que debiera comunicar?

Errores frecuentes al realizar el análisis paso a paso son:

- a) Centrarse en las respuestas del sujeto y no en las preguntas del examinador.
 - b) Valorar las preguntas del examinador sin tener en cuenta el modelo ABC en el que deben enmarcarse, esto es, ir parafraseando lo que se va haciendo. Hay que tener presente que la pregunta básica que debe guiar la valoración en esta práctica no es “¿Qué le pasa al sujeto?” sino “¿Se ajusta la forma de entrevistar al modelo ABC?”. La valoración de las respuestas del sujeto en el análisis paso a paso debe hacerse pensando en cómo debe tenerlas en cuenta el entrevistador.
 - c) No hacer un análisis detallado de las características de los estímulos antecedentes, en especial en el caso de las fobias, confundir conducta con consecuente –técnicamente se considera “consecuente” aquel evento dependiente de la propia conducta que la refuerza o la castiga- y confundir el segundo de dos eventos que se suceden temporalmente con “consecuente”, cuando si no “refuerza” o “castiga” la conducta, no lo es.
- *Resumen del conjunto de la entrevista.*- Aunque se trate de una entrevista inicial, uno de los objetivos a conseguir es hacerse una idea -aunque sólo hipotética- del modelo que explica el problema del sujeto. Por ello, una vez finalizada la entrevista, el grupo debe resumir qué es lo que puede decirse a partir de ella acerca del problema del sujeto y sus determinantes. Algo que puede facilitar este resumen es utilizar el esquema "antecedentes-conducta-consecuentes" que ha guiado la evaluación para ubicar la información obtenida. Es importante, además, a) elaborar gráficamente el mapa causal de dicho modelo, basado en el mapa del modelo ABC, y b) analizar de las características del modo de entrevistar que afectan a la comunicación, a la percepción de empatía y a la de la aceptación incondicional, según el modelo que se expondrá en clase. Errores frecuentes al elaborar el mapa causal que deben prevenirse son: 1) Confundir contexto con estímulo antecedente inmediato. 2) No distinguir cuándo las variables del sujeto son un elemento activador de la conducta problema –antecedente- y cuándo forman parte de ésta.
 - *Indicación de las implicaciones para la continuación de la evaluación.*- Sobre la base de los resultados de la entrevista, dependiendo del tipo de problema y de los objetivos que debe conseguir la evaluación, el grupo:
 - debe decidir qué información adicional necesita.
 - debe hacer explícito para qué puede ser útil conseguir esa información.
 - debe decidir mediante qué técnicas y siguiendo qué pasos conseguirla.
 - *Autoevaluación.*- Para comprobar si todo ha ido bien, puede usarse como base el guión que adjunta en el anexo. No es completo, pero es el mínimo necesario

3.3. *Autorregistro.*

3.3.1. *Planificación.*- Implica las siguientes acciones:

- Selección de las variables a observar.- Es importante tener presente qué información no ha proporcionado la entrevista para tratar de recogerla. Debe hacerse explícito de modo preciso,

añadiendo la justificación correspondiente:

- Qué tipo de acciones es preciso registrar -comportamientos observables, actividades cognitivas, eventos fisiológicos, etc.-.
- Qué eventos antecedentes o consecuentes es preciso registrar, si es que es preciso registrarlos.
- Qué variables o características situacionales es preciso registrar.

Un error frecuente en el diseño de los autorregistros y que debe evitarse es preguntar por pensamientos, sentimientos, etc., sin especificar si ocurren antes, durante o después de la aparición del problema.

- Selección del procedimiento de recogida de información que se va utilizar.- Debe hacerse explícito el procedimiento escogido y las razones que justifican su elección.
- Control de la reactividad.- Debe indicarse si se desea que se produzca reactividad o no y las decisiones que se van a tomar en relación con la misma.
- Duración del período de registro y muestreo.- Debe justificarse el tiempo durante el que se pedirá al sujeto que registre el comportamiento. En cualquier caso, nunca deberá ser inferior a una semana. Así mismo, debe justificarse si se ha de hacer algún tipo de muestreo, cuál y por qué.
- *Garantías de precisión y fiabilidad.*- Debe indicarse por escrito el procedimiento utilizado para garantizar al máximo que los datos que se van a recoger son precisos y fiables –transcripción literal de las instrucciones que se le han dado y, en caso de que se haya realizado, el tipo de entrenamiento en el uso del autorregistro-

3.3.2. *Descripción, análisis e interpretación de los resultados.*- Como paso previo a un adecuado análisis y a una correcta interpretación de los resultados, es conveniente su presentación gráfica. Posteriormente, en la medida de lo posible deben analizarse dentro del modelo ABC.

3.3.3. *Conclusiones.*- Debe seguir una síntesis de los resultados del autorregistro. Ésta debe hacerse integrándolos con los procedentes de la entrevista, y debe poner de manifiesto las implicaciones de los mismos con vistas a explicar el problema del sujeto.

3.4. *Autoinformes y otros procedimientos de evaluación.*

Si es necesario utilizar autoinformes u otros procedimientos de evaluación, es preciso:

- *Justificar la utilización del procedimiento escogido.*- Debe hacerse en base al tipo de información que se espera obtener, al uso que se espera hacer de ella, a las garantías que nos ofrece y a la posibilidad de utilizar medios alternativos de obtenerla.
- *Analizar e interpretar los resultados.*- En la medida de lo posible, deben interpretarse integrándolos dentro de un modelo ABC del comportamiento.

Fuentes importante de cuestionarios de autoinforme para distintos problemas son:

- Comeche, M.I., Díaz, M. y Vallejo, M. (1995). *Cuestionarios, inventarios y escalas*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.
- Fisher, J. & Corcoran, K. (2007). *Measures for clinical practice and research. A sourcebook. Vol.1: Couples, familias and children. Vol.2: Adults*. Nueva York, Oxford.

3.5. *Integración de los resultados con vistas al proceso de intervención.* Una vez analizados los resultados de todas las pruebas, es preciso integrarlos y señalar sus implicaciones para el proceso de intervención.

4. **Valoración crítica del trabajo una vez concluido.**

Se trata, finalmente, de reflexionar sobre lo hecho y tomar conciencia tanto de los aspectos positivos como de los negativos de la realización del trabajo. Esta reflexión puede centrarse en torno a las preguntas siguientes:

- ¿Qué es lo que hemos aprendido haciéndolo?
- ¿Qué errores hemos cometido? (De ellos también se puede aprender)
- Si tuviéramos que volver a hacer la práctica, ¿qué haríamos para evitarlos?
- ¿Qué dificultades hemos tenido que superar?
- ¿Qué hemos hecho para intentar superarlas? ¿Ha funcionado?
- ¿Qué sugerencias haríamos para la mejora del planteamiento de la práctica en el futuro?

5. Forma de presentación del trabajo.

El conjunto del trabajo realizado siguiendo los pasos indicados, debe **presentarse escrito y enviarse por correo electrónico, en UN ÚNICO fichero WORD** –no varios ficheros en una carpeta- para su posterior archivado en formato electrónico como documento de evaluación. El nombre del fichero deberá incluir las siglas del trabajo (EC) y los apellidos y nombre del primer firmante, de acuerdo con el orden alfabético, utilizando las mayúsculas y minúsculas como se indica:

EP T1 APELLIDO APELLIDO Nombre.

La presentación del trabajo –**PAGINADA**- debe ajustarse a las siguientes indicaciones:

Portada.- Debe incluir:

- Título del trabajo que debe incluir una referencia a la naturaleza del problema evaluado.
- Dos apellidos y nombre de todos los integrantes, ordenados alfabéticamente.

Índice.

Breve presentación del caso.- Se trata de indicar a qué sujeto se evalúa y las condiciones en las que se ha realizado la entrevista y se han pasado el resto de las pruebas de evaluación.

Marco teórico del problema explorado

Entrevista diagnóstica.- Debe transcribirse señalando con letra cursiva los criterios de decisión en los pasos en que se toman decisiones, así como el diagnóstico final

Entrevista ABC.

- *Planificación de la entrevista:* Debe incluir las preguntas clave” pivote” que se han preparado.
- *Transcripción de la entrevista y del análisis paso a paso.*- Debe hacerse a dos columnas. En la de la izquierda debe ir la entrevista y, en la de la derecha, los comentarios del análisis. Es conveniente numerar tanto cada grupo de preguntas-respuestas a que los que se refieren los comentarios como éstos últimos, de modo que sea fácil saber a qué se está haciendo referencia. La presentación a dos columnas puede hacerse fácilmente mediante Word o Word Perfect.
- *Exposición del resumen del conjunto de la entrevista.*- Debe ir seguida de un gráfico con el modelo ABC del caso, a partir del diagrama general presentado en clase.
- *Exposición de las implicaciones de la entrevista para la evaluación.*

Autorregistro:

- *Descripción detallada de la planificación del autorregistro.*- Debe incluir:
 - Exposición del modelo desde el que se plantea el autorregistro.
 - Variables que incluye y nombre de las categorías correspondientes.
 - Justificación de las decisiones que ha sido preciso tomar durante el proceso de planificación.
- *Representación, análisis e interpretación de los datos obtenidos mediante el autorregistro.*
(La fotocopia de los autorregistros completados y entregados por el sujeto debe incluirse en un apéndice).

Otros instrumentos de evaluación. Debe incluir:

- La justificación de la utilización del procedimiento escogido.
- El análisis e interpretación de los resultados.

Integración de los resultados con vistas al proceso de intervención.

Exposición de la valoración crítica del trabajo.

Referencias.

Apéndices.

- Cuestionario de autoevaluación de la entrevista completado.

- Hojas del autorregistro
- Cuestionarios utilizados

6. Revisión del trabajo con el profesor.

Los trabajos serán corregidos por el profesor y, posteriormente, deberán ser revisados con él. Esta revisión tiene un carácter esencialmente didáctico, por lo que es fundamental asistir a la sesión de revisión. Cada grupo será convocado expresamente para la revisión de su trabajo en horario de tutoría

TRABAJO PRÁCTICO 1 (B): GUÍA PARA LA AUTOEVALUACIÓN DE TÉCNICAS ESPECÍFICAS.

A) Guión para la autoevaluación de la entrevista inicial según el modelo ABC.

(A partir de Cormier y Cormier, 1994).

Aspectos a evaluar	Preguntas en que se evalúan
RECEPCIÓN	
1. ¿Se ha evaluado el objeto de preocupación del cliente mediante preguntas del tipo: <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es su preocupación principal? - ¿Cómo describiría las cosas que de verdad le preocupan ahora? - ¿Qué cosas hay en su vida que le creen angustia e insatisfacción? - ¿Qué es lo que hay en su situación que le preocupa? 	
2. ¿Se ha evaluado el grado en que reconoce el problema como propio?	
3. ¿Se ha explorado si existe más de un problema?	
4. Supuesto que haya más de un problema, ¿se ha tratado de que jerarquice y seleccione el problema por el que desea empezar mediante preguntas como las siguientes?: <ul style="list-style-type: none"> - ¿En cuál de todas estas cosas que le preocupan le gustaría que nos centrásemos primero? - ¿De las tres preocupaciones que ha mencionado, cuál es la que más le inquieta, la que le causa mayor disgusto? - Ordene según el grado de ansiedad que le produzcan los tres problemas que acaba de mencionar. - ¿Cuál de las tres cosas que acabamos de comentar considera usted que es más probable que pueda ser resuelta? 	
5. Antes de pasar al cuerpo de la entrevista, ¿se han ajustado las expectativas informando al sujeto de cómo va a ir la entrevista a partir de aquí y de qué se espera de él?	
CUERPO DE LA ENTREVISTA	
6. Topografía	
6.1. A) <i>¿Se han especificado las <u>conductas manifiestas</u> mediante preguntas del tipo de las siguientes?</i> <ul style="list-style-type: none"> - Descríbame lo que sucede en esa situación. - Cuando le ocurre eso, ¿qué es lo que suele estar haciendo? <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es lo que ha querido decir al señalar que "no hay comunicación entre ustedes? - ¿Qué hizo cuando sucedió esto? - ¿Qué efecto tiene esta situación sobre usted? B) <i>¿Se han especificado las <u>conductas encubiertas de tipo cognitivo</u> mediante preguntas del tipo de las siguientes?</i> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué es lo que piensa usted mientras le ocurre esto? - Descríbame los tipos de pensamientos que le hacen sentirse más angustiado. - ¿Cómo reacciona usted –qué le pasa por la cabeza- cuando...? - ¿Qué ocurre dentro de usted cuando...? C) <i>¿Se han especificado las <u>conductas encubiertas de tipo afectivo-emocional</u> mediante preguntas como las siguientes?</i> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo se siente en relación con esto? - ¿Qué clase de sentimientos le produce esta situación? - ¿Cómo describiría sus sentimientos? - Dígame, ¿a qué se refiere con la palabra "deprimido"? 	

<p>6.2 <i>¿Se ha evaluado el <u>ámbito y la extensión</u> en que se manifiesta—cuándo y dónde— mediante preguntas del tipo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Haga memoria y dígame en qué otros momentos esto le ha supuesto un problema. - ¿Cuándo le ocurre esto? - ¿En qué situaciones le ocurre esto? - ¿En qué otras situaciones ha ocurrido esto? - ¿Le ha ocurrido algo parecido a esto antes o en alguna otra situación? - ¿Le ocurre lo mismo con otras personas o en otras situaciones? - ¿Le sucede esto siempre en situaciones así o sólo algunas veces? 	
<p>6.3. <i>¿Se ha evaluado la <u>frecuencia y la duración</u> mediante preguntas del tipo?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuántas veces le ocurre esto en un día típico? - ¿Durante cuánto tiempo está usted así? 	
<p>6.4 <i>¿Se ha evaluado la <u>severidad</u> mediante preguntas del tipo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Usted dice que a veces se siente muy angustiado.) Podría señalar en una escala de 1 a 10, siendo 10 el máximo de angustia, en qué grado se siente así? - ¿De qué modo se ha interferido esto con otras áreas de su vida? 	
<p>6.5 <i>¿Se ha establecido la <u>duración del problema</u> a partir de preguntas como las siguientes?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuánto tiempo hace que sucedió esto? - ¿Cuándo y dónde fue la primera vez que ocurrió? 	
<p>7. Condiciones antecedentes</p>	
<p>7.1. <i>¿Se han evaluado los <u>antecedentes remotos externos</u> mediante preguntas del tipo de las siguientes?:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué ocurría a su alrededor antes de que surgiese en usted esa preocupación? ¿Influyó en la misma? - ¿Cómo relaciona usted aquellos sucesos con su preocupación actual? ¿Influyeron en la misma? - De las cosas que ocurrieron entonces, ¿qué le parece que le llevó a esto? - ¿Qué quiere decir al señalar que "le ha empezado a ocurrir hace poco"? ¿qué ha influido en que ocurra? - ¿Qué cree usted que le hizo...? 	
<p>7.2. <i>¿Se han evaluado los <u>antecedentes próximos externos</u> mediante preguntas del tipo de las siguientes?:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Suele ocurrirle después de que alguien le diga algo en particular? ¿Qué? - Si le hablan de X (objeto temido) y no lo ve, ¿siente angustia también? - ¿Se pone nerviosa cuando ve X (objeto temido) o sólo cuando, además, se acerca? 	
<p>7.3. <i>¿Se han evaluado los <u>antecedentes próximos encubiertos</u> mediante preguntas del tipo de las siguientes?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son sus pensamientos antes de que esto le ocurra? ¿Influyen en que ocurra? - ¿Cómo diría que se sentía justo antes de que ocurriese esto? ¿Influyeron sus sentimientos en que ocurriese? - ¿Puede decirme qué es lo que le hace sentirse angustiado o pensar de ese modo? - ¿Se siente bien antes de que esto suceda? ¿Sentirse bien (o mal) contribuye a que ocurra? 	
<p>8. Evaluación de consecuentes</p>	
<p>8.1. <i>¿Se han evaluado los <u>consecuentes próximos externos</u> mediante preguntas del tipo de las siguientes?:</i></p>	

<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué hizo después que esto sucedió? (La respuesta no implica necesariamente efectos reforzantes o aversivos) - ¿Qué sucedió después de esto? (La respuesta no implica necesariamente efectos reforzantes o aversivos) - ¿Qué sucedió cuando usted dejó de... (hacer algo)? (La respuesta no implica necesariamente efectos reforzantes o aversivos) - ¿Le ha proporcionado lo que le preocupa algún beneficio alguna vez, o ha hecho que los demás se preocupen de modo especial por usted? - Como consecuencia de esto (su comportamiento problemático), ¿se ha librado alguna vez de algo que le molestase? 	
<p>8.2. ¿Se han evaluado los <u>consecuentes próximos encubiertos</u> mediante preguntas del tipo de las siguientes?:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué pensó usted después que esto sucedió? - ¿Cómo se sintió después?) Cómo le afectó? - ¿De qué modo cambió esta experiencia sus sentimientos? - ¿Cuándo dejó de sentir (o de pensar) de este modo después que esto sucedió? - ¿Puede recordar cualquier sentimiento o pensamiento que hiciese el problema peor o, por el contrario, que lo aliviase? 	
<p>9. ¿Se han evaluado las <u>habilidades, recursos y conductas alternativas</u> del cliente mediante preguntas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describame una situación en la que su preocupación (o su problema) no interfiera aunque podría hacerlo. - ¿Cómo se las arregló en el pasado para resolver este problema u otros similares? - ¿Qué recursos -habilidades, etc.- cree usted que posee para enfrentarse con el problema? - ¿Qué puede hacer usted para parar esto? 	
<p>10. ¿Se ha intentado hacer una síntesis de la entrevista que recoja el modelo hipotético del problema y sirva para el cambio mediante comentarios del tipo de los siguientes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - A la luz de lo que me ha dicho, / creo que su problema es que ha aprendido a... -pensar, reaccionar emocionalmente, comportarse- de ese modo / cada vez que... -ocurre, recuerda, etc.- / porque... -piensa, cree, siente...- / y porque... -las personas que le rodean, las circunstancias hacen que...- / lo que por una parte... -es o puede ser efectivo- / pero, por otra parte impide... / Es posible, afrontar las cosas de otro modo / Como lo muestra el que a veces... -usted, otras personas- actúen de otro modo, / Y eso es algo que usted puede conseguir... / Si lo desea y aprende, con nuestra ayuda, a hacer... 	
<p>11. ¿Se han establecido los pasos posteriores a la entrevista adecuadamente?</p>	
<p>A LO LARGO DE LA ENTREVISTA</p>	
<p>12. ¿Se ha reforzado al sujeto de modo adecuado? (Aspecto cualitativo: las conductas que era adecuado reforzar)</p>	
<p>13. ¿Se ha reforzado al sujeto de modo suficiente? (Aspecto cuantitativo)</p>	
<p>14. ¿Se ha escuchado al sujeto y se ha manifestado la escucha en ecos, resúmenes, asentimientos...?</p>	

15. ¿Ha habido silencios marcados del entrevistador o su expresión ha sido fluida?	
--	--

B) Guión para autoevaluar el planteamiento y análisis de la auto-observación y el auto-registro

Autoevaluación de la planificación	
1. ¿Se ha tenido en cuenta si se daban los supuestos para utilizar este método?	<ul style="list-style-type: none">• ¿Eran discretos los eventos a registrar?• ¿Existían dificultades para el uso de otros métodos?• ¿Ofrecía ventajas frente a otros métodos? ¿Cuáles en este caso?• ¿Era potencialmente útil la información para el tratamiento?• ¿Tenía el sujeto la motivación suficiente para realizar la tarea?
2. ¿Se ha realizado adecuadamente la planificación?	<ul style="list-style-type: none">• ¿Se ha seleccionado adecuadamente la información a recoger? (Conductas, situación, momento, antecedentes, consecuentes, recursos)• ¿Se ha elegido adecuadamente el procedimiento de registro? (Por ejemplo, ¿se ha buscado que fuese fácil de usar o su creaba interferencias?)• ¿Se ha determinado de modo conveniente cómo codificar la conducta para facilitar el uso del procedimiento y el posterior tratamiento de la información?• ¿Han sido suficientes tanto el muestreo (si procedía) como la duración del período de autorregistro? (¿Se ha obtenido un patrón regular estable o conducta muy variable?)
3. ¿Se ha afrontado adecuadamente el problema de la reactividad?	<ul style="list-style-type: none">• ¿Se ha tenido en cuenta el posible influjo del tipo de conducta?• ¿Y el de la valencia de la conducta?• ¿Y el del establecimiento de metas?• ¿Y el del número de conductas a observar?• ¿Y el de la naturaleza del procedimiento de registro?
4. ¿Se han puesto los medios adecuados para controlar la fiabilidad?	<ul style="list-style-type: none">• ¿Se ha hecho algo para motivar al sujeto a registrar con regularidad?• ¿Se ha entrenado al sujeto en el uso del autorregistro?• (Si procedía) ¿Se ha registrado la conducta mientras el sujeto la registraba?
Autoevaluación del análisis de los resultados	
5) Si procedía, en función de la planificación, y para cada conducta:	<ul style="list-style-type: none">• ¿Se ha analizado la frecuencia, el patrón temporal (cuándo) y el contexto (dónde, con quién y haciendo qué)?• ¿Se ha analizado la asociación entre los distintos antecedentes externos e internos (pensamientos, emociones, sensaciones) con la frecuencia de la conducta?• ¿Se ha analizado la asociación entre los distintos consecuentes externos e internos con la frecuencia de aparición de la conducta?• ¿Se ha analizado a) si existen diferencias entre el impulso a actuar y la actuación de hecho y si existen, b) si el sujeto ha utilizado algún procedimiento de autocontrol?• Si era previsible la existencia de reactividad, ¿se ha comprobado si los datos sugieren que se ha producido?• ¿Se han extraído las implicaciones de los resultados para la intervención?• ¿Se ha integrado la información del autorregistro con la de la entrevista comprobando si había convergencia o divergencia en la información?

- ¿Se han representado gráficamente los resultados en cada uno de los pasos del análisis para facilitar al sujeto la comprensión de las implicaciones de los resultados?

C) Guión para autoevaluar el uso de auto-informes.

1. Relación del auto-informe elegido con el propósito de la evaluación solicitada, planificar el tratamiento:

- ¿Es coherente el tipo de auto-informe con el propósito? ¿Por qué pienso así?
- ¿Estaba justificado su uso teniendo en cuenta la información obtenida en la entrevista? ¿Por qué pienso así?

2. Justificación de su utilización.

- ¿Qué garantías se han tenido en cuenta a la hora de decidir su utilización?
- Si se ha elegido rechazando el uso de algún auto-informe, ¿qué razones han motivado esta decisión? ¿Qué aportaba este auto-informe que no aportasen otros?
- ¿Qué criterios relativos a la utilidad potencial de la información he tenido en cuenta al elegirlo: selección de objetivos, rastreo de los cambios, detección de la generalización de los efectos del entrenamiento? ¿Qué justificaba pensar que este auto-informe era útil para esos propósitos?

3. Si el autoinforme era de tipo conductual:

- ¿He considerado si aporta información para identificar conductas problema, antecedentes o consecuentes?
- ¿He tenido en cuenta el problema de la accesibilidad a la información y su efecto en la fiabilidad de la información recogida?
- ¿He considerado qué garantías me ofrece este autoinforme que justifiquen las inferencias realizadas sobre el grado en que el sujeto posee las características evaluadas?

4. Si el auto-informe busca evaluar si el sujeto posee una característica psicopatológica específica (ansiedad, depresión, miedos, etc.):

- ¿He considerado si poseía características como validez de contenido, fiabilidad y, sobre todo, validez diagnóstica?
- Teniendo en cuenta que el propósito de la evaluación era obtener información para planificar el tratamiento, ¿está justificado usar un cuestionario como este? ¿Por qué?

GUIÓN PARA EL TRABAJO 2

Evaluación en el contexto de procesos orientados a la selección de personal.

1. Objetivo del trabajo.

- Facilitar la toma de conciencia de las decisiones implicadas en el *proceso* de evaluación orientado a la selección de sujetos, así como de las dificultades que es preciso resolver y los problemas que es preciso afrontar en un proceso de este tipo.
- Facilitar el aprendizaje del proceso de aplicación, corrección e interpretación de los principales tipos de tests y cuestionarios
- Facilitar la toma de conciencia de los factores que pueden afectar a la validez y que es preciso controlar.

2. Organización del trabajo.

- Se trata de simular parte del proceso de selección de una persona para **un puesto de trabajo que requiera como mínimo una carrera de grado medio**, preferentemente del área de Económicas, Ingeniería o Derecho, evaluando como posibles candidatos a un número de personas igual al de alumnos que forman el grupo que realiza la práctica.
- El trabajo debe realizarse en grupo, que puede tener un mínimo de 4 alumnos y un máximo de 6.
- El proceso debe incluir *como mínimo* el uso de instrumentos para evaluar inteligencia y aptitudes, conocimientos aplicados, competencia social, motivación y personalidad, así como una entrevista de selección. Se valorará positivamente el uso de dinámicas de grupo para valorar las cualidades de comunicación, trabajo en grupo y liderazgo, así como el uso de la bandeja de entrada, si bien estos métodos son opcionales.

3. Procedimiento para la realización y redacción del trabajo.

Parte 1: Planteamiento del trabajo.

- *Información sobre las características del criterio.*- Se trata de buscar información sobre las competencias que requiere el desempeño de la profesión para determinar qué evaluar. Puede ser útil consultar las Monografías Profesionales publicadas por la Fundación Universidad empresa o entrevistar a un responsable de una empresa que indique qué competencias debería poseer el candidato. Al hacerlo puede ser interesante presentarle algún listado de competencias – conocimientos, competencias intelectuales, sociales, motivacionales, de personalidad, etc.- y preguntar en qué grado son necesarias para el desempeño del puesto. *Cómo resultado de este paso, es preciso justificar razonadamente qué variables evaluar.*
- *Justificación del uso de cada procedimiento de evaluación .-* Una vez decidido qué variables evaluar, es preciso seleccionar los instrumentos para recoger la información. La selección de instrumentos debe justificarse tanto sobre la base de los supuestos teóricos acerca de la naturaleza de las variables evaluadas por las pruebas como sobre la base de la consideración de la información disponible capaz de justificar la validez de las inferencias que se realicen a partir de la misma. En el caso de las dinámicas de grupo y la bandeja de entrada, es preciso explicitar y justificar de antemano las categorías y criterios para codificar y valorar la información. En este momento puede ocurrir que ninguna prueba resulte totalmente satisfactoria. Es normal que esto ocurra, por lo que la tarea a realizar debe ser justificar las opciones potencialmente más útiles, señalando explícitamente las fuentes de incertidumbre.

Parte 2: Recogida de información

- *Recogida y análisis de currículos.*
- *Aplicación y corrección de las pruebas.*- Debe hacerse siguiendo los criterios pertinentes señalados en relación con cada una de ellas. Cada uno de los miembros del grupo entrevistará a uno de los candidatos al puesto de trabajo.

Parte 3: Elaboración de la información.

- *Análisis e interpretación.*- En clase se habrán indicado los pasos y criterios a utilizar en el análisis e interpretación de la información proporcionada por cada tipo de prueba y los criterios que deben utilizarse para comparar los resultados obtenidos por los distintos sujetos. El guión que se proporcionará **deberá ser utilizado** para la auto-evaluación de la calidad de cada paso del proceso. En el caso de la entrevista, **debe autoevaluarse utilizando el guión de autoevaluación de la entrevista** que se adjunta, e incluirlo completado tras cada entrevista.
 - *Redacción de un informe técnico sobre cada candidato.*- Cada uno de los miembros del grupo debe redactar el informe correspondiente al sujeto al que ha entrevistado. El informe debe responder al esquema visto en clase. A fin de mejorar la calidad de los informes **deberán ser leídos y comentados en grupo** antes de su redacción definitiva, de modo que todos los miembros puedan mejorar sus informes a partir de las aportaciones de los demás. De hecho, **todos los miembros serán responsables del contenido final de todos los informes**, pues si un informe está mal, afectará a la decisión final de la selección.
 - *Integración de los resultados de todos los miembros.*- El análisis debe hacerse por fases, esto es, primero se deben comparar los datos de los sujetos relativos a cada una de las competencias evaluadas –datos que pueden proceder de distintas pruebas- y señalar, como si no hubiese otra información, qué puede decidirse a partir de los mismos sobre el candidato potencialmente más idóneo. Posteriormente, deben integrarse los datos para llegar a una propuesta final. Al hacerlo, es preciso construir un juicio razonado que justifique las decisiones sobre la base de la evidencia existente y de los criterios de validez. Para la integración de los datos conviene utilizar criterios cuantitativos –ecuaciones de regresión para la predicción del éxito profesional, del liderazgo o la creatividad-, siempre que los haya.

Parte 4: Autoevaluación

Se trata de comprobar, utilizando los guiones incluidos al final del trabajo, en qué medida se han realizado correctamente cada uno de los pasos a seguir de acuerdo con los criterios teóricos expuestos en clase.

4. Valoración crítica del trabajo una vez concluido.

Se trata, finalmente, de reflexionar sobre lo hecho y tomar conciencia tanto de los aspectos positivos como de los negativos de la realización del trabajo. Esta reflexión puede realizarse en dos pasos:

- a) Examinar mediante la guía adjunta si el trabajo cumple con los criterios de calidad.
- b) Puede centrarse en torno a las preguntas siguientes:
 - ¿Qué es lo que hemos aprendido haciéndolo?
 - ¿Qué errores hemos cometido? (De ellos también se puede aprender)
Si tuviéramos que volver a hacer la práctica, ¿qué haríamos para evitarlos?
 - ¿Qué dificultades hemos tenido que superar?
 - ¿Qué hemos hecho para intentar superarlas? ¿Ha funcionado?
 - ¿Qué sugerencias haríamos para la mejora del planteamiento de la práctica en el futuro?

5. Presentación.

El conjunto del trabajo realizado siguiendo los pasos indicados, debe **presentarse escrito y enviarse por correo electrónico** para su posterior corrección por parte del profesor. El nombre del fichero deberá incluir las siglas del trabajo (SP) y los apellidos y nombre del primer firmante, de acuerdo con el orden alfabético, utilizando las mayúsculas y minúsculas como se indica: SP APELLIDO APELLIDO Nombre

La parte escrita se devolverá el día de la revisión del trabajo, quedando archivado en formato electrónico **en UN ÚNICO fichero WORD** –no varios ficheros en una carpeta- como documento de evaluación. La presentación del trabajo –**PAGINADA**- debe ajustarse a las siguientes indicaciones:

- *Portada*.- Debe incluir:
 - Título del trabajo.
 - Dos apellidos y nombre de todos los integrantes, ordenados alfabéticamente.
- *Índice*.-
- *Núcleo del trabajo*. Debe comprender la información relativa a los apartados siguientes.
 - a) Determinación del criterio, justificación de la selección de variables y su integración en un modelo predictivo.
 - b) Guión de la entrevista, con las preguntas básicas a realizar a todos los candidatos, a las que luego cada uno añadirá las que considere oportuno en función del currículum, los resultados de las pruebas y las respuestas del sujeto a las preguntas básicas.
 - c) Informe individual de cada sujeto incluyendo en este orden:
 - Currículum del sujeto
 - Tabla resumen de puntuaciones
 - Tabla de corrección del 16PF5.
 - Tabla de obtención de índices de creatividad y liderazgo y, si existe, de predicción del éxito.
 - Análisis del currículum
 - Descripción de la interpretación de cada prueba.
 - Entrevista, a una sola columna, pero numerando las preguntas y separando por bloques con el correspondiente encabezado la exploración de las distintas características del sujeto
 - Análisis de los resultados de la entrevista en función de las competencias que definen el puesto
 - Valoración crítica de la entrevista y de su análisis –aspectos positivos y negativos-. Se aconseja usar el guión de autoevaluación.
 - Informe resumen del sujeto –currículum, pruebas, entrevista- en el marco de las competencias que definen el puesto.
 - d) Integración de los resultados, **usando tablas comparativas**, y establecimiento de la decisión o de sugerencias sobre posteriores actividades de evaluación posterior.
- *Valoración de la práctica*.- Realizada según las instrucciones del punto 4.
- *Referencias*.
- *Apéndices*.- **En volumen aparte**, con la misma portada del trabajo, se presentarán los protocolos corregidos. No se admitirán fotocopias de los protocolos utilizados. No es necesario, sin embargo, incluir los cuadernillos con las preguntas de las pruebas cuando, como en el 16PF5, van separados de la hoja de respuestas.

6. Revisión del trabajo con el profesor.

Los trabajos serán corregidos por el profesor y, posteriormente, deberán ser revisados con él. Esta práctica tiene un carácter esencialmente didáctico, por lo que es fundamental asistir a la sesión de revisión. En caso contrario, no se podrían recibir las observaciones oportunas orientadas a mejorar la calidad del aprendizaje. Cada grupo será convocado expresamente para la revisión de su trabajo en horario de tutoría. Eventualmente, si hubiese problemas para asistir a la sesión de retroalimentación oral, el profesor tratará de proporcionarla por escrito.

Material de apoyo.

Puede ser especialmente útil para la realización del trabajo, aunque no es suficiente, la lectura del artículo:

Alonso Tapia, J. (2004). *El proceso de evaluación psicológica en el marco de la selección de personal: una aproximación práctica*. Madrid: UAM. (Trabajo registrado, no publicado. Número de RPI: M003086)

Práctica 2 (b)

Guía Para Auto-Supervisar el Uso e Interpretación de Pruebas de Personalidad, Valores, Motivación, Inteligencia y Aptitudes.

A) USO

A la hora de seleccionar una prueba para su utilización,

- a) ¿Se ha tenido en cuenta si el uso del “tipo de prueba” era relevante para el propósito perseguido?
- b) Una vez decidida la relevancia del tipo de prueba, ¿se ha tenido en cuenta a la hora de seleccionar pruebas específicas, si reunían las diferentes garantías estudiadas en clase?

<ul style="list-style-type: none">● Validez de contenido● Fiabilidad: Acuerdo interjueces.● Fiabilidad: Consistencia interna● Fiabilidad: Estabilidad● Validez convergente y discriminante● Validez predictiva	<ul style="list-style-type: none">● Validez cruzada● Validez incremental● Validez de constructo● Validez de tratamiento● Validez de población
---	---

- c) ¿Se ha considerado si tales características en la prueba escogida eran mejores que las de otras pruebas disponibles en el mercado?
- d) Si la evidencia no era concluyente, ¿qué criterios y qué evidencia a favor de los mismos han justificado su utilización?

B) INTERPRETACIÓN

1) 16PF5 y pruebas análogas.

1.1. Actitud ante la prueba.

- ¿Se ha comenzado la interpretación por el análisis de los estilos de respuesta?
- En caso afirmativo:
 - a) ¿Se han indagado las posibles razones de una puntuación elevada?
 - MI: ¿Manipulación de imagen? ¿Adaptación inteligente? ¿Conducta real?
 - IN: ¿Respuesta al azar? ¿Dificultades de comprensión? ¿Evitar dar mala impresión?
 - AQ: ¿Incongruencia? ¿Indecisión? ¿Necesidad de aprobación?
 - b) ¿Son plausibles las hipótesis formuladas para su interpretación?

1.2. Dimensiones y escalas:

- ¿Se ha **comenzado el análisis por las dimensiones globales** (factores de segundo orden) y, dentro de éstas, se ha **jerarquizado** la descripción comenzando por las aquellas en las que el sujeto presenta puntuaciones más extremas?
- ¿Se ha **integrado** la descripción de las escalas primarias (factores de primer orden) en el marco de la descripción de las dimensiones globales o, por el contrario, se han descrito dimensiones y escalas sucesivamente, como si se tratase de factores independientes que integrasen un hipotético 21PF?
- ¿Se ha **matizado** la descripción de las características con una escala de adjetivos cuantitativos adecuada (Nivel *medio-alto* o *medio bajo*, *alto* o *bajo*, *extremadamente* alto o bajo)
- ¿Se ha situado la descripción **en relación con** el grupo de referencia?
(Se es alto o bajo en una característica en relación con el grupo de hombres, de mujeres, total, de una determinada edad, etc.)

- La integración de las escalas primarias con las dimensiones globales, ¿se ha hecho por el método de “cortar y pegar” o, por el contrario, explicitando cuando no era obvio por qué puntuar en una determinada dirección en una escala primaria puede contribuir a obtener una determinada posición en una dimensión global?
- ¿Se ha tenido en cuenta si los datos coincidían con algunos de los perfiles con significado clínico?

1.3. Índices complementarios

- ¿Se han calculado los índices de **potencial creador**, de potencial de **liderazgo electo**, de **liderazgo efectivo** y de **liderazgo técnico**?
- ¿Se ha valorado críticamente su uso en función de la población utilizada y del contexto de selección concreto?

1.4. Predicción y decisión a partir de los datos de personalidad.

- Si se disponía de **ecuaciones de regresión** o de la posibilidad de utilizar **coeficientes de semejanza de perfiles** para predecir el éxito en un determinado campo profesional, ¿se han utilizado?
- Si no se disponía de los recursos anteriores:
 - a) ¿Qué criterio se ha utilizado para decidir a qué factores dar más peso en la predicción?
 - b) ¿Qué evidencia apoya el uso del criterio señalado?

2. SPV, SIV, KUDER y pruebas análogas.

2.1. Verificación.

- ¿Se ha controlado la adecuación de la corrección?

2.2. Interpretación

- ¿Se han usado expresiones como “valora más o menos” o “prefiere más o menos” que indican motivaciones o, por el contrario, se han usado incorrectamente expresiones como “es” o “no es” (por ejemplo, materialista, inconformista, capaz, metódico...), “rechaza”, etc., que apuntan a rasgos de personalidad o a aptitudes?
- ¿Se ha comprobado si hay convergencia entre valores, intereses, rasgos de personalidad y aptitudes en los casos en que cabía esperar relación? (Por ejemplo, entre el grado de preferencia por el Orden y Método y el grado de Perfeccionismo –Q₃-)?
- ¿Se ha explicitado y ejemplificado el significado potencial de puntuar alto o bajo en un determinado valor o perfil de valores y el tipo de efectos que cabe esperar que tenga en la conducta del sujeto?

3. MAPE, MEVA y pruebas análogas.

3.1 Proceso

- ¿Se ha **comenzado** el análisis por las **orientaciones motivacionales** (factores de 2º orden)?
- ¿Se ha **integrado** la descripción de los motivos básicos (factores de primer orden) en el marco de la descripción de las orientaciones motivacionales o, por el contrario, se han descrito orientaciones y motivos sucesivamente?
- ¿Se ha **matizado** la descripción de las características con una escala de adjetivos cuantitativos adecuada?
- ¿Se ha situado la descripción **en relación con** el grupo de referencia?

3.2 Predicción

- Si se disponía de **ecuaciones de regresión** para predecir el éxito, ¿se han utilizado?
- Si no se disponía de tales ecuaciones,

- a) ¿Qué criterios se han utilizado para decidir a qué factores dar más peso en la predicción?
- b) ¿Qué evidencia apoya el uso de los criterios señalados?

4. Pruebas de INTELIGENCIA, APTITUDES Y HABILIDADES.

4.1. Descripción.

- Si se han usado pruebas que permitían obtener **perfiles de puntuaciones de distinta generalidad** relacionadas entre sí (por ejemplo, WAIS-III, EHS, etc.):
 - a) ¿Se ha **comenzado** el análisis por los **índices globales**, si los había (por ejemplo, CIs)?
 - b) ¿Se ha comprobado la **homogeneidad** del funcionamiento cognitivo o social?
 - c) En caso de heterogeneidad, ¿se han **contrastado las hipótesis formuladas** a partir de los índices más generales buscando si la había información más específica que permitiese sostenerlas o que sugiriese otras interpretaciones?
- Si se han utilizado diferentes **pruebas de aptitudes** y se han obtenido resultados aparentemente incongruentes, ¿se han considerado qué factores podrían estar determinando tales incongruencias?
- Si se han construido pruebas de **inteligencia práctica** o **test situacionales**:
 - a) ¿Se han explicitado los criterios para valorar las diferencias en las respuestas?
 - b) ¿Qué razones o qué evidencia apoya la adecuación del uso de tales criterios?
 - c) ¿Qué procedimientos se proponen para determinar la validez predictiva?
- Si se ha diseñado una **bandeja de entrada**:
 - a) ¿Se ha justificado la adecuación de su diseño par el tipo de competencias a evaluar?
 - b) ¿Se han hecho explícitos los criterios para valorar las competencias de los sujetos?
 - c) ¿Qué se ha hecho para asegurar la fiabilidad y validez de la evaluación?

4.2. Predicción

- Si se disponía de **ecuaciones de regresión** para predecir el éxito, ¿se han utilizado?
- Si no se disponía de tales ecuaciones, algo muy habitual dada la pluralidad de “criterios” en relación con los cuales se desea predecir el éxito:
 - a) ¿Qué criterios se han utilizado para decidir a qué factores dar más peso en la predicción?
 - b) ¿Se ha prestado atención al tipo de baremo utilizado?
 - c) ¿Qué evidencia apoya el uso de los criterios señalados?

AUTOEVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA.

A continuación se incluye un guión para la autoevaluación de la entrevista. En él aparecen preguntas sobre aspectos comunes a la mayoría de las entrevistas, en particular sobre lo que se conoce como “factores generales de rendimiento”. No obstante, cada puesto puede demandar la evaluación de competencias diferentes. Por este motivo, la auto-evaluación requiere realizar el conjunto preguntas que se indican en relación con cada competencia. Por otra parte, en función de los datos proporcionados por el currículo y, eventualmente, por las pruebas psicológicas, puede haber sido necesario profundizar más en unos aspectos que en otros. En consecuencia, el guión que se proporciona es sólo una pista para la autoevaluación. Esta debería atender también a las exigencias derivadas de los datos del currículo y de las pruebas psicológicas si los hubiere.

GUIÓN PARA EL ANÁLISIS CRÍTICO DE LAS ENTREVISTAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

© Jesús Alonso Tapia (2002)

Grupo: _____ Puesto a seleccionar _____	Sujeto ____
Para cada una de las preguntas es necesario señalar en qué parte de la entrevista se apoya la respuesta	¿Dónde se ve?
1) RECEPCIÓN ¿Se ha establecido adecuadamente la relación personal? ¿Por qué sí o por qué no?	
2) FIJAR AGENDA ¿Se ha hecho? Si no se ha hecho, ¿qué efecto ha podido tener en este caso?	
3) EXPLORACIÓN DE COMPETENCIAS en función de la EXPERIENCIA PROFESIONAL <i>En relación con cada puesto de trabajo desarrollado es conveniente examinar si se ha explorado y cómo cada uno de los puntos siguientes, a menos que haya razones claras que justifiquen lo contrario</i> Conviene Examinar si hay datos (D) relativos a la pregunta planteada, en qué bloque de preguntas se encuentran, si son hechos claros (H) o sólo indicios (Ind), qué implica la información referida para la selección (Imp), y si es criticable (Cr) el modo en que se ha realizado la exploración relativa al punto examinado-	
¿Qué se ha explorado en general?	
¿Se ha explorado la naturaleza del trabajo realizado? <i>¿Se ha profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	<input type="text"/>
¿Se ha conseguido detectar qué le gustaba o le disgustaba del mismo? <i>¿Se ha profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	<input type="text"/>
¿Se ha explorado cuáles han sido sus logros principales? <i>¿Se ha introducido, enfocado y profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	<input type="text"/>
¿Se ha explorado problemas afrontados, modo de actuación y justificación? <i>¿Se ha introducido, enfocado y profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	<input type="text"/>
¿Se ha explorado qué ha aprendido? <i>¿Se ha introducido, enfocado y profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	<input type="text"/>
¿Se ha explorado si cree que puede influir en los demás, cómo y por qué? <i>¿Se ha introducido, enfocado y profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	<input type="text"/>
¿Se ha obtenido información sobre factores generales de rendimiento?	
Indicadores de eficiencia y productividad <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	<input type="text"/>
Indicadores de adaptabilidad <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	<input type="text"/>
Indicadores de capacidad de relacionarse y trabajar en equipo? <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	<input type="text"/>
Indicadores de capacidad para el mando <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	<input type="text"/>
Indicadores de progreso personal <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	<input type="text"/>
Competencias específicas deseables (A, B, C...) en función del puesto.	
¿Se ha profundizado hasta visualizar el grado en que realmente se posee?	<input type="text"/>
¿En qué se apoya la valoración del grado en que se posee la competencia? ¿En afirmaciones, en indicios, en datos?	<input type="text"/>
Motivaciones, intereses y valores	
¿Se han explorado las razones para cada cambio de trabajo? <i>¿Son verosímiles? ¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	<input type="text"/>
¿Se han explorado las razones para cambiar actualmente de empresa? <i>¿Son verosímiles? ¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	<input type="text"/>

¿Se han explorado las aspiraciones profesionales? <i>¿Son verosímiles? ¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	
¿Se han explorado actividades y aficiones extra-laborales potencialmente relevantes? <i>¿Son verosímiles? ¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	
¿Se ha explorado la disposición al cambio de residencia? <i>¿Son verosímiles? ¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	
4) EXPLORACIÓN DE COMPETENCIAS en función de la FORMACIÓN (Si procede)	
¿Qué se ha explorado en general?	
¿Se ha explorado qué le gustaba o le disgustaba de sus estudios y por qué? <i>¿Se ha profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	
¿Se ha explorado cómo era su modo de trabajar? <i>¿Se ha profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	
¿Se ha explorado cuáles han sido sus logros principales? <i>¿Se ha profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	
¿Se ha explorado problemas afrontados y el modo de actuar ante ellos? <i>¿Se ha profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	
¿Se ha explorado qué ha aprendido? <i>¿Se ha profundizado hasta “visualizarlo”?</i>	
¿Se ha explorado si ha trabajado durante los estudios? <i>¿Se ha profundizado en las razones por las que lo ha hecho?</i>	
¿Se ha explorado qué actividades extra-académicas ha realizado? <i>¿Se ha profundizado en su naturaleza y las razones para realizarlas?</i>	
¿Se ha obtenido información sobre competencias generales?	
Indicadores de estrategias y capacidad para resolver problemas <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	
Indicadores de rendimiento-eficiencia <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	
Indicadores de adaptabilidad <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	
Indicadores de capacidad de relacionarse y trabajar en equipo? <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	
Indicadores de progreso personal <i>¿Dónde se apoya la respuesta?</i>	
5. ¿Se ha dado información sobre el puesto y la organización?	
6. Si se ha contestado a preguntas, ¿se ha actuado de modo adecuado? ¿por qué?	
7. ¿Se ha cerrado adecuadamente la entrevista o no? ¿Por qué?	
8. ¿Cómo valoraríamos la entrevista atendiendo al objetivo de “vender la participación en la empresa”?	
9. ¿Ha habido algún tipo de comentario problemático?	
¿QUÉ HE APRENDIDO ANALIZANDO ESTA ENTREVISTA?	
¿QUÉ ME HA AYUDADO A APRENDERLO?	

GUIÓN PARA EL TRABAJO 3-A

Evaluación del desarrollo intelectual y del potencial de aprendizaje.

1. Objetivo del trabajo.

- Facilitar la toma de conciencia de las decisiones implicadas en el *proceso* de evaluación orientado a la detectar la presencia de problemas de desarrollo intelectual que puedan estar afectando a las dificultades del sujeto.
- Facilitar el aprendizaje del proceso de aplicación, corrección e interpretación de los principales tipos de instrumentos utilizados en el contexto de este proceso.
- Facilitar la toma de conciencia de las diferencias entre la exploración mediante test y mediante la técnica de Feuerstein de exploración del potencial de aprendizaje.

2. Organización del trabajo.

- Se trata de evaluar el desarrollo intelectual y el potencial de aprendizaje de un sujeto cuyas potenciales dificultades de adaptación familiar o escolar pudieran deberse a problemas de desarrollo.
- El trabajo debe realizarse en grupo de tres o cuatro alumnos como máximo
- El proceso debe incluir el uso de uno de una *Prueba de inteligencia tipo WISC y la evaluación del potencial de aprendizaje (sujeto entre 6 y 8 años)*

3. Procedimiento para la realización y redacción del trabajo.

Parte 1: *Planteamiento del trabajo.*

- *Descripción del problema que demanda evaluación y selección de las variables a evaluar.*
- *Justificación del uso de cada prueba.-* Una vez decidido qué variables evaluar, es preciso seleccionar los instrumentos para ello. La selección de instrumentos debe justificarse tanto sobre la base de los supuestos teóricos relativos a la naturaleza de las variables evaluadas por las pruebas como sobre la base de la consideración de la información disponible capaz de justificar la validez de las inferencias que se realicen a partir de la misma. En el caso del Potencial de Aprendizaje lo que hay que justificar no es el uso del Raven o la prueba que se utilice, sino el uso del enfoque de evaluación que supone el modelo de Feuerstein.

En este momento puede ocurrir que ninguna prueba resulte totalmente satisfactoria. Es normal que esto ocurra, por lo que la tarea a realizar debe ser justificar las opciones potencialmente más útiles, señalando explícitamente las fuentes de incertidumbre.

Parte 2: *Recogida de información.*

- *Aplicación y corrección de las pruebas.-* Debe hacerse siguiendo los criterios pertinentes señalados en relación con cada una de ellas. Es preciso grabar la aplicación en vídeo para que todo el grupo pueda valorar críticamente si la aplicación ha sido adecuada. Además, la recogida de la información en los protocolos debe ser lo más explícita y completa posible para que el profesor pueda dar retroalimentación sobre la calidad de la aplicación. Por ejemplo, deben incluir las respuestas de los sujetos y no sólo las puntuaciones.

Parte 3: *Elaboración de la información.*

- *Análisis e interpretación.-* En clase se habrán indicado los pasos y criterios a utilizar en el análisis e interpretación de la información proporcionada por cada tipo de prueba y los criterios que deben utilizarse para interpretar los resultados obtenidos por el sujeto. En esta fase es fundamental la discusión entre los miembros del grupo ya que cada uno debe asumir como

propias las conclusiones del informe.

- *Integración y recomendaciones.*- Puesto que la evaluación siempre se realiza con un propósito, se trata en este apartado de señalar las implicaciones que el conjunto de la información recogida a través de las distintas pruebas tiene para el propósito en cuestión –decidir si existen problemas, decidir qué evaluaciones complementarias serían necesarias, decidir qué tipo de ayudas pueden darse al sujeto para facilitar su progreso, etc.

4. Valoración crítica del trabajo una vez concluido.

Se trata, finalmente, de reflexionar sobre lo hecho y tomar conciencia tanto de los aspectos positivos de la realización del trabajo como de sus aspectos negativos. Esta reflexión puede realizarse en dos pasos:

a) Examinar mediante la guía adjunta si el trabajo cumple con los criterios de calidad.

b) Puede centrarse en torno a las preguntas siguientes:

- ¿Qué es lo que hemos aprendido haciéndolo?
- ¿Qué errores hemos cometido? (De ellos también se puede aprender)
Si tuviéramos que volver a hacer la práctica, ¿qué haríamos para evitarlos?
- ¿Qué dificultades hemos tenido que superar?
- ¿Qué hemos hecho para intentar superarlas? ¿Ha funcionado?
- ¿Qué sugerencias haríamos para la mejora del planteamiento de la práctica en el futuro?

5. Forma de presentación del trabajo.

El conjunto del trabajo realizado siguiendo los pasos indicados, debe **presentarse escrito enviado por correo electrónico** para su posterior corrección por parte del profesor. La parte escrita se devolverá el día de la revisión del trabajo, quedando archivado en formato electrónico como documento de evaluación. La presentación del trabajo –**PAGINADA**- debe ajustarse a las siguientes indicaciones:

- *Portada.*- Debe incluir:
 - Título del trabajo.
 - Dos apellidos y nombre de todos los integrantes, ordenados alfabéticamente.
- *Informe.*- Debe comprender la información relativa a los apartados del punto 3:
- *Valoración de la práctica.*- Realizada según las instrucciones del punto 4.
- *Referencias.*
- *Apéndices.*- Los protocolos originales utilizados y corregidos deben incluirse en el anexo.

El nombre del fichero deberá incluir las siglas del trabajo escogido y los apellidos y nombre del primer firmante, de acuerdo con el orden alfabético, utilizando las mayúsculas y minúsculas como se indica: PCI APELLIDO APELLIDO Nombre

6. Revisión del trabajo con el profesor.

Los trabajos serán corregidos por el profesor y, posteriormente, deberán ser revisados con él. Esta práctica tiene un carácter esencialmente didáctico, por lo que es fundamental asistir a la sesión de revisión. En caso contrario, no se podrían recibir las observaciones oportunas orientadas a mejorar la calidad del aprendizaje. Cada grupo será convocado expresamente para la revisión de su trabajo en horario de tutoría.

Guía para la autoevaluación del Informe del trabajo sobre evaluación del desarrollo cognitivo-social y del potencial de aprendizaje

Grupo . Valoración global					
DESARROLLO COGNITIVO					
Sujeto: __ años y __ meses	WISC	WPPSI	Otra	Correcta	Incorrecta
Prueba elegida (¿Por qué?)					
Se adjunta protocolo	¿Se han incluido las respuestas de cada subtest? ¡¡¡MUY IMPORTANTE!!!				
Introducción	¿Se justifica el tipo de prueba en función de las características y del objetivo de la evaluación?				
Corrección	Si se han pasado las pruebas opcionales, ¿se han prorrateado las puntuaciones?				
Interpretación					
Ci	¿Se hace? ¿Se dice qué significa el CI Obtenido?				
Diferencias CIV-CIM Diferencias entre índices	¿Se analiza si son estadística y psicológicamente significativas?				
Puntos fuertes y débiles	¿Se ha utilizado la media de las puntuaciones típicas y la desviación de éstas de dicha media como base para determinar tales puntos? ¿Se ha analizado, si procedía, si hay diferencias significativas entre cada par de pruebas? ¿Se han interpretado los puntos fuertes y débiles formulando hipótesis?				
Información cualitativa	¿Se ha analizado el contenido de las respuestas?				
Conducta del sujeto	¿Se ha analizado el comportamiento durante la prueba?				
Síntesis final					
POTENCIAL DE APRENDIZAJE					
Introducción	¿Se justifica el tipo de prueba en función de las características y del objetivo de la evaluación?				
Exploración	¿Se han tenido en cuenta todas las categorías del modelo de Feuerstein al formular las preguntas? ¿Han sido demasiado directas las ayudas? (Decir la estrategia directamente)				
Comentario	¿Se han tenido en cuenta todas las categorías del modelo de Feuerstein al valorar las respuestas y formular las preguntas?				
Síntesis final	¿Se recogen los puntos fuertes y débiles atendiendo a todas las categorías del modelo de Feuerstein?				
CONTRSTE E INTEGRACIÓN					
¿Se han puesto en relación los datos de las dos pruebas y se han sacado implicaciones para la intervención?					

GUIÓN PARA EL TRABAJO 3-B

Evaluación de problemas de conducta y adaptación social

1. Objetivos del trabajo.

- Aprender a evaluar los problemas de conducta y la falta de integración social debida a los mismos tanto con fines de diagnóstico como de planificar la intervención.
- Aprender el proceso de realización de entrevistas con niños tanto con fines diagnósticos como de planificación de la intervención.
- Aprender a diseñar propuestas de ayuda basadas en la evaluación de los problemas mencionados.

2. Organización del trabajo.

- Se trata evaluar a un niño, preguntando a profesores de primaria, secundaria o conocidos o familiares, que eventualmente pueda presentar problemas de conducta o adaptación social.
- El trabajo debe realizarse en grupo de tres o cuatro alumnos como máximo
- Sólo se evaluará un niño por grupo. Por eso el centro del trabajo no será la realización de las entrevistas como tal, sino su planificación y análisis, que son responsabilidad de todo el grupo. No obstante, como hay que entrevistar al profesor o a uno de los padres y al niño o niña, es conveniente repartir esta tarea entre los distintos miembros del grupo.

3. Procedimiento para la realización y presentación del trabajo.

A) Realización del trabajo.

- *Entrevista con el profesor o persona que "demande" ayuda.* Se trata de una entrevista inicial orientada a ubicar el problema en su contexto. El esquema básico de la misma se proporcionará en clase. Es sólo un esquema, por lo que deberá ampliarse en el marco de la entrevista ABC según lo requieran las respuestas del entrevistado, tal y como se ha visto en la primera parte de la asignatura.
- *Entrevistas con el niño o joven que presente el problema.* Se deben realizar dos entrevistas si se ve, en función de la información de que se disponga, que procede y es posible realizar ambas. Si no, basta con realizar una de ellas. La primera, de tipo diagnóstico, debe realizarse siguiendo el esquema propuesto en el libro de Ezpeleta, L. (2001). *La entrevista diagnóstica con niños y adolescentes*. Madrid: Síntesis. La segunda debe realizarse siguiendo el modelo ABC.
- *Transcripción y análisis de las entrevistas.* – Cada una de las entrevistas se presentará a dos columnas: en la de la izquierda, la transcripción y, en la de la derecha, el análisis paso a paso de las implicaciones de la misma siguiendo el modelo que se presentará en clase.
- *Síntesis integradora de los resultados* de las entrevistas en un modelo causal hipotético que pueda explicar los problemas evaluados y que sugiera tanto procesos adicionales de evaluación, si procediese, como objetivos a conseguir con una eventual intervención a corto, medio y largo plazo.
- *Sugerencias a sobre cómo actuar: Propuesta de ayudas.*- Las sugerencias y propuestas de ayuda al propio sujeto, a profesores y padres deben realizarse tras integrar toda la información obtenida de todas las entrevistas, Como no se han cursado asignaturas relativas a formas de intervenir, basta con señalar cuáles serían los objetivos a conseguir, pues estos se derivan de la evaluación, aunque no se indique cómo hacerlo.

B) *Presentación del trabajo.*

- Portada: Debe incluir título y, por orden alfabético, lista de los componentes del grupo, primero los dos apellidos y luego el nombre.
- Contenido. Debe incluir:
 - Cada una de las entrevistas analizadas siguiendo el formato de presentación señalado.
 - La síntesis de los resultados de la entrevista
 - Las implicaciones de cada entrevista para la evaluación a realizar a continuación
 - La integración de los resultados y la propuesta de ayuda.
- Valoración crítica de la experiencia. Será realizada por todos los miembros del grupo. Se trata de reflexionar sobre lo hecho y señalar los errores detectados, las dificultades principales que se han tenido que superar, los aspectos positivos de su realización -¿qué es lo que se ha aprendido haciéndolo en general y, en particular, gracias a las sugerencias del compañero o compañeros del grupo?-, y las sugerencias al profesor que se considere que pueden mejorar en el futuro el planteamiento y la realización de esta práctica.
- El trabajo deberá entregarse en papel y en formato electrónico (Word). El nombre del fichero deberá incluir las siglas del trabajo escogido y los apellidos y nombre del primer firmante, de acuerdo con el orden alfabético, utilizando las mayúsculas y minúsculas como se indica: PCI APELLIDO APELLIDO Nombre

Guía para la AUTOEVALUACIÓN de la adecuación de las entrevistas específicas utilizadas.

Para autoevaluar la entrevista diagnóstica basta con seguir las indicaciones propuestas por Ezpeleta, mientras que para evaluar la entrevista ABC puede utilizarse el guión que se ha proporcionado para la Práctica 1.