



## Programa de Estudio Datos generales

### 1.-Área académica

Ciencias de la Salud

### 2.-Programa educativo

Psicología

### 3.-Dependencia académica

Psicología

4.-Código	5.-Nombre de la Experiencia educativa	6.-Área de formación	
		Principal	Secundaria
40030 OPSI	Taller de Psicometría en el Ambiente Organizacional		X

### 7.-Valores de la experiencia educativa

Créditos	Teoría	Práctica	Total horas	Equivalencia (s)
5	1	3	60	

### 8.-Modalidad

Taller

### 9.-Oportunidades de evaluación

ABGHJK= H extraordinario

### 10.-Requisitos

Pre-requisitos	Co-requisitos
No Aplica	No aplica

### 11.-Características del proceso de enseñanza aprendizaje

Individual / Grupal	Máximo	Mínimo
Individual / Grupal	30	12

### 12.-Agrupación natural de la Experiencia educativa (áreas de conocimiento, academia, ejes, módulos, departamentos)

Academia Organizacional

### 13.-Proyecto integrador

Investigación e Intervención en Psicología Organizacional

### 14.-Fecha

Elaboración	Modificación	Aprobación
09-Julio-2003	24-Julio-2008	30-Julio-2008

### 15.-Nombre de los académicos que participaron en la elaboración y/o modificación

En la modificación Lic. José Noel García Andrade y Mtra Esperanza Escamilla Ballesteros

### 16. Perfil del docente

Licenciado (a) en Psicología preferentemente con estudios de postgrado en Psicología organizacional o equivalente, y con experiencia docente de 5 años en Educación superior en el MEIF.

**17.-Espacio**

Institucional: Aulas de la Facultad

**18.-Relación disciplinaria**

Interdisciplinar

**19. Descripción mínima**

Esta experiencia educativa se localiza en el área de formación optativa, con una hora de teoría y tres horas de practica y un total de cinco créditos; pretende que el alumno dentro del contexto de diagnostico y evaluación de los recursos humanos, comprenda el manejo y aplicación de baterías psicométricas que permitan el estudio y el análisis del hombre al trabajo, así como la selección, colocación y evaluación del factor humano potencial a las necesidades demandantes del puesto de cada organización. Mediante el diseño y construcción de baterías psicométricas con base a los requerimientos específicos del puesto al alumno extrapola los fundamentos teóricos a la práctica del ejercicio profesional coadyuvando al desarrollo de habilidades cognitivas y sociales, así como a la ética en el uso y manejo de los instrumentos en psicología. La evaluación se realiza con un trabajo final, participaciones y exámenes.

**20. Justificación**

La competencia mundial demanda apresuradamente personal calificado en las competencias que respondan a los estándares globales, lo cual hace necesario integrar en las organizaciones estrategias que permitan evaluar al factor humano potencialmente calificado, a los requerimientos específicos del puesto y que se integren a la cultura de la competitividad global; contemplando como finalidad la de incrementar y mantener la eficiencia y eficacia en los recursos humanos. Por ende, sea hace necesario que el psicólogo diagnostique y evalúe el potencial humano en función de los factores psicológicos que demanda el trabajo y que son parte inherente de las competencias profesionales dentro del margen de la competencia global.

**21. Objetivo general**

- a.-Dar a conocer un panorama del ámbito de la psicometría en el ambiente organizacional
- b.- Revisar los diversos instrumentos de medición psicológica en el trabajo
- c.- Manejar y aplicar las técnicas de medición psicológica en el trabajo con el fin de integrar los resultados obtenidos en las baterías psicométricas
- d.-Facilitar el tomar decisiones de aceptación o de rechazo del potencial humano por medio de la evaluación

**22. Articulación de los ejes**

El curso ha sido diseñado en la perspectiva de las competencias que en el se promueve con los tres ejes, en tanto que el alumno se acerca al conocimiento de los fundamentos teóricos de las técnicas psicométricas de evaluación del potencial humano en el ámbito organizacional (eje teórico), igualmente; el alumno hará uso de las habilidades en el manejo , aplicación y diseño de las baterías psicométricas en el contexto organizacional (eje heurística), como también ayudar a desarrollar las actitudes de: compromiso, ética, respeto, compromiso y honestidad al evaluar e integrar los reportes psicológicos en el trabajo ( eje axiológico).

**23. Unidades**

23.1.1 Introducción a la evaluación del Talento Humano			23.2. Duración: 5 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
1.-Conocerá y analizar los elementos básicos de los instrumentos de	Fundamentos teóricos en la medición psicológica Que son los instrumentos de medición en el trabajo Tests psicológicos	Análisis Comparación Descripción de los fundamentos	- Disposición a la práctica - Apertura -Flexibilidad -Ética profesional

medición en psicología	Elementos de los tests psicológicos		
<b>23.1.1 Elementos en la medición del trabajo</b>		<b>23.2. Duración: 5 hrs.</b>	
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
Comprenderá y aplicará la técnica de análisis de puestos, rescatando sus elementos funcionales en la entrevista de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica de análisis de puestos</li> <li>- Descripción de puestos</li> <li>- Perfil del puesto</li> <li>- Entrevista organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis</li> <li>Organización de datos</li> <li>Síntesis</li> <li>Capacidad de redacción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Compromiso</li> <li>-Respeto a las normas</li> <li>-Apertura</li> <li>-Tolerancia</li> <li>-Disciplina</li> </ul>
<b>23.1.1 Tests de desarrollo intelectual</b>		<b>23.2. Duración: 15 hrs.</b>	
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
Aplicará y manejará las escalas de medición del desarrollo intelectual por el análisis factorial y el factor g	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Escala de Wechsler de adultos</li> <li>-Escala de Terman-Merril</li> <li>-Test de dominós (Anstey)</li> <li>-Test de Matrices Progresivas</li> <li>-Barsit(Test de Barranquilla)</li> <li>-Test Beta III-R</li> <li>-Wonderlick</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis</li> <li>Observación</li> <li>Creatividad</li> <li>Fluidez verbal</li> <li>Repertorio verbal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Compromiso</li> <li>-Disposición a la práctica</li> <li>-Ética profesional</li> <li>-Paciencia</li> </ul>
<b>23.1.1 Test de aptitudes diferenciales</b>		<b>23.2. Duración: 15 hrs.</b>	
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
Revisará los tests que permiten la medición de las diversas aptitudes diferenciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Thurstone de habilidades primarias</li> <li>-Dat</li> <li>-Flanagan</li> <li>-PIV, Inventario Psicológico de Venezuela</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Discriminación de conceptos</li> <li>Análisis de información teórica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Compromiso</li> <li>-Ética profesional</li> <li>-Responsabilidad</li> <li>-Conciencia social</li> </ul>
<b>23.1.1 Test de personalidad</b>		<b>23.2. Duración: 15 hrs.</b>	
<b>23.3. Objetivos</b>	<b>23.4. Conocimientos</b>	<b>23.5. Habilidades</b>	<b>23.6. Actitudes</b>
Revisará los tests que permiten la medición de los rasgos de personalidad	test estructurados: MMPI, 16 PF, Tursthone rasgos temperamentales, perfil e inventario de Gordon, Moss, Cleaver test proyectivos k. Machover, Figs, Lúscher/colores, de la imaginación. valores e intereses	<ul style="list-style-type: none"> <li>Deducción</li> <li>Extrapolación de fundamentos teóricos en la práctica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Proactivo</li> <li>-Ética profesional</li> <li>-Perseverancia</li> <li>-Iniciativa</li> </ul>

23.1.1 Integración del reporte			23.2. Duración: 5 hrs.
23.3. Objetivos	23.4. Conocimientos	23.5. Habilidades	23.6. Actitudes
Será capaz de integrar una batería psicométrica y su reporte de integración de resultados	-Integración y selección de la batería psicométrica -Reporte psicométrico -Toma de decisiones	Relación de contextos Implicación Teórica en el proceso práctico real	-Compromiso -Ética profesional -Responsabilidad -Conciencia social

23.7. Estrategias metodológicas	
De aprendizaje:	De enseñanza:
Participación activa, con fundamentación teórica mediante la resolución de cuestionamientos que se generan en el grupo.	Presentación del tema correspondiente, exponiendo los lineamientos en el manejo y aplicación de los instrumentos de medición.
Aplicación y calificación de los instrumentos psicológicos.	Supervisión en la aplicación y calificación de los tests
Integración de resultados al elaborar reportes psicológicos	Guía y asesoría en el avance del trabajo práctico final.

23.8 Apoyos educativos	
Materiales	Recursos
Programa del curso, libros, tests psicológicos, fotocopias, acetatos, rotafolios, cañón y laptop	Espacio educativo adecuado, tests psicológicos, Pintaron, marcadores para usos varios, Proyector de acetatos, cañón, laptop.

23.9. Evaluación	
Evidencias de desempeño	Criterios de desempeño
<b>UNIDAD 1:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Participación</li> <li>Examen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Consistencia</li> <li>Congruencia</li> <li>Conceptos revisadas</li> </ul>
<b>UNIDAD 2,3,4 y 5:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicación y calificación de los tests</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interés</li> <li>Pertinencia</li> <li>Eficiencia terminal</li> </ul>
<b>UNIDAD 6:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega del trabajo final</li> <li>Examen final</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Congruencia</li> <li>Unidades revisadas</li> <li>Presentación en computadora</li> <li>Redacción correcta</li> </ul>

## 24. Evaluación

Evidencia (s) de desempeño	Criterios de desempeño	Porcentaje
Asistencia y Participación	Puntualidad, pertinencia, consistencia	25
Exámenes Escritos	Eficiencia de las respuestas	25
Trabajo final	Coherencia, congruencia, presentación.	50

## 25. Acreditación

Para acreditar la experiencia educativa debe cumplir con el 80% de asistencias para tener derecho a la calificación.  
El 70% de ejecución, que equivale a 6 de calificación mínima aprobatoria.

## 26.-Fuentes de información

Básicas
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Anstey, E. (1963). Test de dominos. Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidos.</li><li>2. Allort- Vernon – Lindzey. (1972). Estudio de valores. México, Editorial: Manual Moderno.</li><li>3. Bennett, G.K.; Seashore, H. G. Y Wesman, A. G. (1974). Test de Aptitud Diferencial. (EA. Ed.). (Traductor Colegio Americano): Editorial Colegio Americano de (Trabajo Original publicado en 1959).</li><li>4. Gordon Leonard V. (1993). Perfil- Inventario de la Personalidad. Segunda Edición, Editorial Manual Moderno. México, D. F.</li><li>5. Grados E: Jaime A. Y Sánchez Fernández Elda (2001). Prueba de Frases Incompletas con aplicación a la Industria. México. Editorial Manual Moderno.</li><li>6. Guth Aguirre Alfredo (1999). Reclutamiento, Selección e Integración de Recursos Humanos, México, Editorial Trillas.</li><li>7. Jay Cohen Ronald “et al”, (2001 ). Pruebas y Evaluación Psicológicas (Introducción a las pruebas y a la medición). México, Editorial Mc Graw, Cuarta edición.</li><li>8. Kellogg C. E., Morton N. W. (1978) Instrumento No Verbal de Inteligencia BETA III-R. México, D. F. Editorial El Manual Moderno.</li><li>9. Kuder Frederic (1999). Kuder Escala de Preferencias Forma AH. Edición autorizada por ediciones pedagógicas Latino Americanas Ltda México. Manual Moderno</li><li>10. Pilz Aguilar Angélica (2001). Inventario de personalidad para Vendedores, México, Editorial Manual moderno.</li><li>11. RAVEN J. C. (1977). Test de Matrices Progresivas. Escala General), Buenos Aires, Argentina Editorial Paídos.</li><li>12. Seisdedos N., Cordero A, (et-al). (1988). Otis Sencillo. Departamento I+ D de TEA Ediciones S. A. Madrid.</li><li>13. Thurstone, PhD. ( 1998). Inventario de Rasgos Temperamentales (IRT). Editorial ma Moderno</li></ol>
Complementarias
<p>Acevedo Ibáñez/ López M. Alba, El proceso de la entrevista, Editorial Limusa, México.</p> <p>Orozco, Jorge Enrique, Proceso práctico de reclutamiento y selección de personal, Coparmex, México</p> <p>Ansorena Cao Álvaro, 15 Pasos para la selección de personal con éxito, Editorial Paidós Ibérica, Barcelona.</p> <p>Morgan, Henry H/ Gogger, John W. El manual del entrevistador, Editorial Manual moderno, México.</p>