

## 1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la Unidad de Aprendizaje	Clave	Semestre	Academia a la que pertenece
Evaluación Psicológica en las Organizaciones	224601	7	Epistemológico-metodológico

<b>Carácter</b> (anotar si es Obligatoria, Optativa o Electiva)	Obligatoria	<b>Tipo</b> (anotar si es Teórico, Práctico o Teórico-práctico)	Teórico-Práctica
---	-------------	---	------------------

Unidades de Aprendizaje antecedentes	Unidades de Aprendizaje consecuentes
Comportamiento Humano en las Organizaciones	Desarrollo de Personal
Administración de Personal.	Introducción al Desarrollo Organizacional
Entrevista Psicológica	Diagnóstico e Intervención en el Ámbito Laboral.

Horas teóricas	Horas prácticas	Total de horas por semana	Semanas por semestre	Total de horas por semestre	Semanas efectivas de clase	Total de horas efectivas de clase	Valor en créditos
2	2	4	22	88	16	64	5.6

Autores del programa		Fecha de elaboración	Fecha de aprobación en Consejo Técnico	
Mónica Ayala Mira Lucía María Dolores Zúñiga Ayala Rocío ZariñanaHerrejón.		Marzo de 2010	Abril de 2010	
Revisores del programa		Fecha de revisión	Porcentaje de cambio	Fecha de aprobación en Consejo Técnico
Mónica Adriana Vasconcelos		Febrero de 2014	10%	

Ramírez			
---------	--	--	--

## 2. Perfil académico del docente

<b>Grado académico:</b>	Licenciatura en psicología.
<b>Experiencia mínima requerida:</b>	Contar con experiencia impartiendo esta Unidad de Aprendizaje a nivel de licenciatura. Contar con experiencia en la aplicación, evaluación e interpretación de pruebas psicométricas del área laboral.

## 3. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

### Contextualización de la Unidad de Aprendizaje:

La Unidad de Aprendizaje de Evaluación Psicológica en las Organizaciones tiene contenidos importantes para la labor del psicólogo laboral permitiéndole realizar la selección y evaluación del personal principalmente; dichas funciones contribuyen también a la planeación del desarrollo del personal y a la intervención en el ámbito laboral para el mejoramiento del mismo.

Su propósito es formar en el estudiante las competencias necesarias para que conozca las pruebas existentes de evaluación psicológica en las organizaciones, sepa discernir cuándo y en qué población aplicarlas, sepa calificarlas y aprovechar los resultados para la colocación del personal en el puesto adecuado fomentando el aprovechamiento humano y organizacional en beneficio de ambos.

Es el psicólogo el profesional que tiene el conocimiento profundo del ser humano y los principios éticos necesarios para realizar estas evaluaciones en los trabajos además de poseer la perspectiva humanista para aprovechar las características positivas personales y para recomendar el desarrollo o adquisición de aquellas otras que requieren tanto el trabajador como la organización a la que pertenece.

Esta Unidad de Aprendizaje está precedida por las de Comportamiento Humano en las Organizaciones y

Administración de Personal, que son del área laboral, y las de Psicología de la Adolescencia, Psicología de la Adulthood, Psicometría y Psicodiagnóstico en Adolescentes y Adultos, mismas que le proveen al alumno de las bases para el estudio de Evaluación Psicológica en las Organizaciones.

A su vez, esta Unidad de Aprendizaje sienta el precedente necesario para el estudio de las Unidad de Aprendizajes de Desarrollo de Personal, Introducción al Desarrollo Organizacional y Diagnóstico e Intervención en el Ámbito Laboralproveyendo así una formación integral del psicólogo para que pueda ejercer su profesión en el área organizacional.

**Propuesta didáctico-metodológica:**

Las clases se llevarán a cabo en sesiones de dos horas dos veces por semana durante las cuales habrá exposición teórica por parte del maestro y de los alumnos. El dominio de las pruebas psicométricas para la evaluación psicológica en las organizaciones se dará mediante la aplicación, evaluación, calificación y reporte de cada una de ellas en el propio salón de clase, conociendo su fundamentación y ficha técnica. Posterior a esto, los alumnos realizarán actividades extraclase en las cuales aplicarán las pruebas revisadas teniendo posteriormente la revisión y retroalimentación del docente.

Los trabajos dentro y fuera de clase formarán parte del portafolio de evidencias.

Para complementar la revisión teórica y el aprendizaje analítico de los alumnos se crearán foros de discusión en la plataforma Moodle.

**4. Competencias a desarrollar**

**Eje curricular**

Epistemológico – metodológico

**Competencia genérica:**

Técnico – Metodológica

**Competencia disciplinar:**

Maneja los principios de evaluación y medición psicológica de las personas para el trabajo con la finalidad de conocer las competencias que poseen y aquellas otras que necesitan desarrollar, todo ello para el aprovechamiento y el desarrollo tanto de los propios trabajadores como de las organizaciones a las que pertenecen.

## 5. Temas y subtemas

Temas		Subtemas
1	<b>La medición en psicología</b>	1.1 Revisión de los principios de medición psicológica.
2	<b>Aspectos éticos</b>	2.1 Principios de la Sociedad Mexicana de Psicología y de la American Psychological Association.
3	<b>Tipos de pruebas psicológicas para el trabajo</b>	3.1 Principios de medición psicológica. 3.2 Pruebas de inteligencia. 3.3 Pruebas de personalidad. 3.4 Pruebas de habilidades. 3.5 Pruebas de intereses y valores. 3.6 Elaboración de baterías de Selección.
4	<b>La entrevista psicológica en el área laboral</b>	4.1 Principios de la entrevista de selección. 4.2 Partes de la entrevista. 4.3 Entrevista de preselección.
5	<b>La entrevista por competencias</b>	5.1 Entrevista de selección STAR. 5.2 Integración de las competencias laborales a diferentes niveles organizacionales.
6	<b>Integración de resultados</b>	6.1 El reporte psicológico en la selección de personal. 6.2 Aspectos prácticos y éticos en la elaboración de reportes psicológicos para la selección de personal. 6.3 Tipos de reportes.
7	<b>Aspectos actuales en la evaluación de personal</b>	7.1 Las pruebas por computadora. 7.2 Las entrevistas por medios electrónicos. 7.3 Assessment Center.

## 6. Criterios de evaluación.

La evaluación de los alumnos se realizará teniendo en cuenta básicamente los siguientes criterios:

1. El primer criterio de evaluación consiste en dos exámenes parciales para conocer el aprovechamiento de los alumnos sobre los contenidos temáticos.
2. El segundo criterio es un portafolio de evidencias diversas que se recaban a partir del trabajo en clase y extraclase que contiene la elaboración de una batería de evaluación, la calificación e interpretación de pruebas psicométricas, la transcripción de una entrevista de selección y la integración completa de un reporte de selección de personal.
3. En tercer lugar se considera la participación que representa aportaciones en clase.
4. En cuarto lugar se considera una coevaluación y una autoevaluación, que favorecen el respeto y el interés por el trabajo de los compañeros.
5. Finalmente, como quinto criterio se consideran los reportes de lectura y ejercicios en clase.

A continuación se presentan los porcentajes de evaluación:

<b>CRITERIOS A EVALUAR</b>	<b>PORCENTAJE</b>
1. Exámenes	30%
2. Portafolio de evidencias	45%
3. Participación	5%
4. Coevaluación y autoevaluación	5%
5. Reportes de lectura y ejercicios en clase	15%
<b>Porcentaje final</b>	<b>100%</b>

## 7. Fuentes de información.

### **Básica:**

#### Libros:

Alles, M. (2010). Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. Guía para el entrevistador. Buenos Aires:

Granica. ISBN: 9784506413927.

Código Ético del Psicólogo (2012). Sociedad Mexicana de Psicología. México: Trillas. ISBN: 978-607-17-0656-0 1.

Grados, E. J. (2013). Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal. México: Manual Moderno. ISBN: 9786074483420.

### **Complementaria:**

#### a) Libros:

Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). Test psicológicos. México: Prentice Hall. ISBN: 9701701860.

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill. ISBN: 9786071505606.

Diane, A. (1987). Selección efectiva de personal. México: Norma. ISBN: 9580403163.

Richino, V. S. (2000). Selección de personal. Buenos Aires: Paidós. ISBN: 9789501229998

Rose, R. (1993). Practical issues in employment testing. Florida: Psychological Assessment Resource.

#### b) Otros.

##### Videos:

Lalo Huber. Claves para entrevistas laborales. Parte 1. Duración: 1:39. [www.youtube.com/watch?v=vGvV2z560u8](http://www.youtube.com/watch?v=vGvV2z560u8)

Lalo Huber. Claves para entrevistas laborales. Parte 2. Duración: 16:56. [www.youtube.com/watch?v=zoRWU1C-CRA](http://www.youtube.com/watch?v=zoRWU1C-CRA)

##### Pruebas psicométricas:

No se pueden especificar las pruebas psicométricas a utilizar ya que pueden ir variando de acuerdo a la actualización de las mismas y de las que son aplicadas en la evaluación psicológica en el campo laboral.