

Universidad de Sonora. Unidad Regional Centro
División de Ciencias Sociales
Departamento de psicología y ciencias de la comunicación
Programa docente de psicología

Nombre de la asignatura: <i>Instrumentos para el Diagnóstico Psicológico en Producción y Consumo.</i>	Ciclo escolar:2014-2
Clave: 7711	<i>Créditos: 4</i>
Seriación: NA	<i>Horas/Sem: 2</i>
Eje de formación: Básica	<i>Caracter: Obligatorio</i>
Modalidad: Seminario	<i>Competencia a la que corresponde: Aplicación</i>
<i>Relaciones curriculares horizontales: Práctica Supervisada I</i>	
<i>Relaciones curriculares verticales: Ninguna</i>	
Elaborado por: Patricia Rodríguez Llanes, Tania K. Huerta González, Micaela Ortíz Pacheco, Belen Carranza Heredia.	

Justificación

Pertinencia curricular:

Toda vez que el alumno cuenta con la capacidad de identificar la dimensión psicológica de la interacción humana, el paso siguiente, consiste en el desarrollo de las capacidades que le permiten el uso adecuado y pertinente de formas que permiten recabar información sobre expresiones del comportamiento humano en los diversos contextos que se manifiestan.

El entrenamiento de las habilidades necesarias en el desarrollo de las competencias antes señaladas se realizará considerando los ámbitos de la educación, salud, medio ambiente, producción y consumo y convivencia social. Dichas habilidades y competencias permitirán en el futuro la integración de la información necesaria para la elaboración de un diagnóstico psicológico.

Pertinencia disciplinar:

En el ejercicio profesional del psicólogo, una de las actividades básicas, refiere a la evaluación del comportamiento. Por ello, es necesario que el alumno cuente por una parte con las habilidades y competencias necesarias que le permitan abordar empíricamente la expresión psicológica, ello a través del manejo metodológico de diversas estrategias de evaluación.

De otro lado, se requiere también, del conocimiento en turno de los supuestos conceptuales de los que los diversos instrumentos de evaluación se derivan de saberes.

Pertinencia social:

El conocimiento que se adquiera a partir de los instrumentos de medición psicológica darán como resultado el obtener información en base a los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y percepción, para una idónea selección de personal, detectar necesidades de capacitación, satisfacción laboral, todo esto para una óptima planeación organizacional.

Precurrentes necesarias

- Taxonomía Funcional de la Conducta
- Búsqueda de información bibliográfica
- Habilidad en la elaboración de reportes
- Habilidad de lectura

Objetivo general

El alumno describirá de manera efectiva las características teóricas y metodológicas de diversos instrumentos, técnicas y procedimientos apropiados para la observación, registro o medición de interacciones psicológicas en los procesos organizacionales en el ámbito de producción y consumo.

Objetivos específicos

- El alumno ubicará la evaluación psicométrica como fase primordial para la evaluación de personal, así como las pruebas utilizadas en los procesos organizacionales: reclutamiento y selección, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo.
- El alumno describirá los aspectos conceptuales, técnicos y procedimentales de cada uno de los instrumentos de medición utilizados en el campo.

Dominio y Subdominio disciplinar

Dominio: Psicología

Subdominio: Medición

Contenidos

- Procesos organizacionales y pruebas psicométricas utilizadas en: Reclutamiento y Selección; Evaluación del Desempeño; Capacitación y Desarrollo.
- Medición psicológica: aspectos conceptuales, técnicos y procedimientos de evaluación de los instrumentos de medición psicológica en el campo de producción y consumo.
 - Inteligencia
 - Terman-Merril
 - Beta IIR
 - Comportamiento
 - Cleaver
 - Personalidad
 - Gordon (PPG-IPG)

Formas de conducción de los procesos de enseñanza-aprendizaje

Actividades específicas del alumno:

- Realizar búsquedas bibliográficas.
- Leer los materiales programados.
- Identificar y describir las características de los instrumentos de medición de uso en escenarios de producción y consumo.
- Elaborar y entregar reportes de trabajo de cada uno de los instrumentos revisados.

Actividades instruccionales:

- Impartir una conferencia introductoria, explicando los criterios (pedagógicos y disciplinarios) del curso.
- Conferenciar los procesos organizacionales y las pruebas psicométricas utilizadas en cada proceso.
- Ilustrar el uso efectivo de los instrumentos de medición en escenarios de producción y consumo.
- Programar los materiales de la lectura pertinente a cada contenido temático.

Modalidades de evaluación y acreditación

▪ Cumplimiento en tiempo y forma de cada una de las tareas programadas en el curso (entrega de reportes).....	10%
▪ Prueba de competencia de los conocimientos adquiridos de los instrumentos de medición psicológica en áreas de producción y consumo programados.....	40%
▪ Evaluación colegiada.....	50%

Bibliografía de apoyo

- Aiken, R. L. (2003). Test Psicológicos y evaluación. Editorial Pearson Prentice Hall. México.
- Alles, Martha (2006) Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Editorial Granica: Buenos Aires, Argentina
- Anastasi, A. y Urbina S. (1998). *Tests Psicológicos*. Editorial Prentice Hall. México
- Arias, F. y Heredia, V. (2006) Administración de recursos humanos para el alto desempeño 6ta. Edición. Trillas: México.
- Cohen, Ronald J., Swerdik y Mark E. (2001). *Pruebas y Evaluación Psicológica. Introducción a las pruebas y a la medición*. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- Gregory, J. R. (2001). *Evaluación Psicológica. Historia, principios y aplicaciones*. Editorial Manual Moderno. México.
- Manual de Pruebas contenidas en Armstrong (compilación Laborg).
- Werther W. y Davis K. (2000). Administración de Personal y Recursos Humanos, 5ta. ed. México: McGraw-Hill

Planeación Didáctica “Instrumentos para el Diagnóstico Psicológico en Producción y Consumo”

Contenido temático	Desempeño	Saberes	Actividades del alumno	Actividades del docente	Evaluación (Evidencias)		Material de apoyo	Calendarización
					Desempeño	Conocimiento		
Presentación del curso Procesos Organizacionales	Ubicar la fase de evaluación psicométrica en los procesos organizacionales de: reclutamiento y selección; evaluación de desempeño; capacitación y desarrollo	Secuencia de las fases de los procesos organizacionales: - <i>Reclutamiento y selección de personal</i> (reclutamiento, preselección, entrevista inicial, evaluación psicométrica, referencias personales y laborales, estudio médico, entrevista técnica, selección); - <i>Evaluación de desempeño</i> (planeación, desarrollo y seguimiento); - <i>Capacitación y desarrollo</i> (detección de necesidades de capacitación, intervención y seguimiento)	Revisión bibliográfica sobre los procesos de: reclutamiento y selección de personal, evaluación del desempeño; capacitación y desarrollo Buscar en diversas fuentes las pruebas utilizadas en los procesos organizacionales	Conferenciar los procesos de Reclutamiento y selección, Evaluación del desempeño; Capacitación y desarrollo Referir las pruebas utilizadas en los procesos organizacionales	Elaboración de un mapa conceptual de los procesos organizacionales Reporte escrito sobre las pruebas psicométricas utilizadas en reclutamiento y selección; evaluación de desempeño; capacitación y desarrollo	Prueba objetiva (análisis de caso)	Werther W. y Davis K. (2000). <i>Administración de Personal y Recursos Humanos</i> , 5ta. ed. México: McGraw-Hill Anastasi, A. y Urbina, S. (1998). <i>Tests Psicológicos</i> . México: Prentice Hall	Lunes 19, 26 de agosto 06 de septiembre
								Lunes 02, 09, 16 de septiembre
Terman	Describir los elementos conceptuales, técnicos y procedimentales del instrumento	- <i>Antecedentes históricos</i> (lugar origen, año, autor), - <i>Estructura de la prueba</i> (dimensiones, número de reactivos, componentes) - <i>Criterios de aplicación</i> (tiempo, instrucciones, características del evaluado: edad, escolaridad, nivel del puesto)	Lectura del texto referente a la prueba Describir la ficha técnica del instrumento	Ilustrar y realimentar sobre los criterios conceptuales y técnicos de la prueba	Elaboración de un esquema analítico acorde a los elementos de la prueba e identificar la taxonomía funcional de la conducta	Prueba objetiva	Compilación “Pruebas Psicométricas para la Evaluación de Personal”	30 de septiembre y 07 de octubre.

Beta IIR	Describir los elementos conceptuales, técnicos y procedimentales del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Antecedentes históricos</i> (lugar origen, año, autor), - <i>Estructura de la prueba</i> (dimensiones, número de reactivos, componentes) - <i>Criterios de aplicación</i> (tiempo, instrucciones, características del evaluado: edad, escolaridad, nivel del puesto) 	<p>Lectura del texto referente a la prueba</p> <p>Describir la ficha técnica del instrumento</p>	Ilustrar y realimentar sobre los criterios conceptuales y técnicos de la prueba	Elaboración de un esquema analítico acorde a los elementos de la prueba e identificar la taxonomía funcional de la conducta	Prueba objetiva	Compilación "Pruebas Psicométricas para la Evaluación de Personal"	14, 21 de octubre
Cleaver	Describir los elementos conceptuales, técnicos y procedimentales del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Antecedentes históricos</i> (lugar origen, año, autor), - <i>Estructura de la prueba</i> (dimensiones, número de reactivos, componentes) - <i>Criterios de aplicación</i> (tiempo, instrucciones, características del evaluado: edad, escolaridad, nivel del puesto) 	<p>Lectura del texto referente a la prueba</p> <p>Describir la ficha técnica del instrumento</p>	Ilustrar y realimentar sobre los criterios conceptuales y técnicos de la prueba	Elaboración de un esquema analítico acorde a los elementos de la prueba e identificar la taxonomía funcional de la conducta	Prueba objetiva	Compilación "Pruebas Psicométricas para la Evaluación de Personal"	28, de octubre; 04, 11 de noviembre.
Gordon	Describir los elementos conceptuales, técnicos y procedimentales del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Antecedentes históricos</i> (lugar origen, año, autor), - <i>Estructura de la prueba</i> (dimensiones, número de reactivos, componentes) - <i>Criterios de aplicación</i> (tiempo, instrucciones, características del evaluado: edad, escolaridad, nivel del puesto) 	<p>Lectura del texto referente a la prueba</p> <p>Describir la ficha técnica del instrumento</p>	Ilustrar y realimentar sobre los criterios conceptuales y técnicos de la prueba	Elaboración de un esquema analítico acorde a los elementos de la prueba e identificar la taxonomía funcional de la conducta	Prueba objetiva	Compilación "Pruebas Psicométricas para la Evaluación de Personal"	18 y 25 de noviembre

Técnica 360	Describir los elementos conceptuales, técnicos y procedimentales del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Antecedentes históricos</i> - <i>Estructura de la prueba</i> - <i>Criterios de aplicación</i> 	<p>Lectura del texto referente a la prueba</p> <p>Describir la ficha técnica del instrumento</p>	Ilustrar y realimentar sobre los criterios conceptuales y técnicos de la prueba	Elaboración de un esquema analítico acorde a los elementos de la prueba e identificar la taxonomía funcional de la conducta	Prueba objetiva	<p>Alles, Martha (2006) <i>Desempeño por competencias: evaluación de 360°</i>. Editorial Granica: Buenos Aires, Argentina, Arias F. y Heredia V. (2006) <i>Administración de recursos humanos para el alto desempeño</i> 6ta. Edición. Trillas: México.</p>	
Evaluación Colegiada								