



Programa de la Unidad de Aprendizaje:

Nombre de la Unidad de Aprendizaje										
Psicometría de selección										
Nivel en que se ubica la unidad de aprendizaje			Clave							
Licenciatura en Recursos humanos			PB121							
Prerrequisitos	Tipo de Unidad de Aprendizaje		Carga Horaria	Créditos						
Ninguno	<input type="checkbox"/> Curso C <input checked="" type="checkbox"/> Curso-Taller CT <input type="checkbox"/> Laboratorio L <input type="checkbox"/> Curso-Laboratorio CL	<input type="checkbox"/> Práctica P <input type="checkbox"/> Seminario S <input type="checkbox"/> Clínica N <input type="checkbox"/> Taller T <input type="checkbox"/> Módulo M	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Teoría:</th> <th>Práctica:</th> <th>Total:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	Teoría:	Práctica:	Total:	20	40	60	6
Teoría:	Práctica:	Total:								
20	40	60								
Área de Formación	División	Departamento	Academia							
Especializante Obligatoria	<b>Estudios Jurídicos y Sociales</b>	Comunicación y Psicología	<b>Psicología aplicada</b>							
Presentación										
<p><b>Características pedagógicas:</b> Curso taller con una carga horaria de 40 horas práctica y 20 horas de teoría (total de 60 horas). Y un valor curricular de 6 créditos, el curso es presencial.</p> <p><b>Ubicación en el bloque de asignaturas del Centro:</b> Bloque Especializante Obligatoria. Los contenidos tienen una relación directa con los de Psicología del Trabajo, Dotación e Inducción de Recursos Humanos.</p> <p>La psicometría de selección es una herramienta de apoyo para la selección de personal. A un nivel práctico, la psicometría hace uso intensivo de cálculos y análisis para extraer información útil a partir de la aplicación de baterías psicométricas para medir diversos rangos de los candidatos, que facilite la toma de decisiones para la elección de los candidatos idóneos para el puesto. Las pruebas psicométricas siguen siendo el recurso de elección en este proceso.</p>										

**Perfil formativo que ofrece el curso de Psicometría de selección es:**

- Optimización de los procedimientos de reclutamiento y selección en su organización.
- Conocimiento y aplicación de las pruebas psicométrías.
- Estructuración e interpretación de reportes psicométricos

Dominio de los aspectos técnicos para la elaboración de reportes psicométricos de acuerdo al puesto

**Objetivo de Aprendizaje**

**Saber Conocer** (Saberes teóricos y procedimentales): Información básica sobre el uso y aplicación de pruebas psicométricas de selección, Fundamentos y objetivos de la Psicometría, conocer el procedimiento de la evaluación de selección de personal, Elaboración y análisis de reportes psicométricos para coadyuvar a la selección de candidatos a ocupar determinado puesto

**Saber Hacer** (Saberes prácticos, habilidades): Llevar a cabo la aplicación de psicometría laboral para el desarrollo de su profesión en diferentes ámbitos, así como elaborar los reportes conclusivos. Desarrollará algunas cualidades de evaluador en el área de reclutamiento y selección de personal. Desarrollará algunas cualidades como escucha, Observación, capacidad de juicio y aceptación, trabajar con empatía, establecer rapport, capacidad de síntesis etc., detectar si el evaluado cumple con el perfil solicitado para un puesto.

**Saber ser y convivir** (Actitudes, disposición, valores): Respeto al interactuar con otros individuos, por sus creencias y diferencias. Ética

**Vinculación con otras Unidades de Aprendizaje**

Tiene vinculación con las unidades de aprendizaje Recursos humanos I RH126 y Recursos humanos II RH127 así mismo con Psicología industrial CJ133.

**Campos Formativos**

**Saber Conocer** (Saberes teóricos y procedimentales): Información básica sobre el uso y aplicación de pruebas psicométricas de selección, Fundamentos y objetivos de la Psicometría, conocer el procedimiento de la evaluación de selección de personal, Elaboración y análisis de reportes psicométricos para coadyuvar a la selección de candidatos a ocupar determinado puesto

**Saber Hacer** (Saberes prácticos, habilidades): Llevar a cabo la aplicación de psicometría laboral para el desarrollo de su profesión en diferentes ámbitos, así como elaborar los reportes conclusivos. Desarrollará algunas cualidades de evaluador en el área de reclutamiento y selección de personal. Desarrollará algunas cualidades como escucha, Observación, capacidad de juicio y aceptación, trabajar con empatía, establecer rapport, capacidad de síntesis etc., detectar si el evaluado cumple con el perfil solicitado para un puesto.

**Saber ser y convivir** (Actitudes, disposición, valores): Respeto al interactuar con otros individuos, por sus creencias y diferencias. Ética

## Desglose de Módulos

### **Unidad 0. Encuadre y Comunidad de Aprendizaje**

- 0.1. Presentación del profesor
- 0.2. Presentación y entrega del programa a los alumnos
- 0.3. Normas
- 0.4. Modalidad de evaluación
- 0.5. Comentarios a las expectativas de los alumnos

### **Módulo I. Introducción a la Psicometría**

- 1.1 ¿Para qué realizar pruebas psicométricas?
- 1.3. Fundamentos y objetivos de la Psicometría
- 1.2. Generalidades y Antecedentes de la Psicometría
- 1.4 Conceptos básicos en Psicometría
- 1.5 Consideraciones éticas, legales y profesionales

### **Módulo II. Naturaleza, empleo y clasificación de los test psicológicos de selección**

- 2.1 Confiabilidad, validez, estandarización
- 2.3 Procedimiento de la evaluación
- 2.4 Métodos de evaluación

### **Módulo III. Entrevista de selección**

- 3.1 Contenido de la entrevista
- 3.2 Proceso de la entrevista

### **Módulo III. Pruebas Psicométricas para la Selección del Talento Humano**

- 2.1. Test para la medición de la Inteligencia
  - 2.1.1. Domino (Capacidad de inteligencia general)
  - 2.1.2. Terman Merriell (Coeficiente Intelectual)
- 2.2. Test para la medición de la personalidad
  - 2.2.1. Prueba de frases incompletas con aplicación a la Industria FIGS (Personalidad)
  - 2.2.3. Escala multidimensional de asertividad EMA (Asertividad)
- 2.3. Test para la medición de actitudes y valores
  - 2.3.1. Estudio de valores Allport (Valores)
- 2.4. Test para la medición de aptitudes y habilidades
  - 2.4.1. Cleaver (Comportamiento/Liderazgo)
  - 2.4.2. Moss (Adaptabilidad Social)

### **Módulo V. Medición computarizada y el futuro de las pruebas**

- 4.1. Medición computarizada y el futuro de las pruebas
- 4.2. Aplicación en interpretación de pruebas psicométricas computarizadas (Habilidades para ventas)
- 4.3. Sistema de evaluación para vendedores SEVEN

### **Módulo VI. Elaboración del Reporte**

- 3.1. Tipos de reportes psicométricos
- 3.2. Elementos que debe considerar el reclutador para la realización de reportes psicométricos
- 3.3. Elaboración del reporte psicométrico

Metodología de trabajo

## Criterios y ponderación de la evaluación

### los instrumentos con los que se evaluarán cada uno de los productos:

Listas de cotejo para el portafolio de evidencias

Ficha de Coevaluación de elementos a evaluar en la práctica de entrevista, aplicación de pruebas psicológicas.

La evaluación consistirá en la permanente revisión y análisis de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de optimizar dicho proceso Algunos elementos a evaluar son: Puntualidad en la asistencia, participación en los comentarios de los contenidos temáticos, participación activa en las prácticas asignadas, calidad de los trabajos continuos y del trabajo terminal: portafolio de evidencias (Reporte psicométrico final de selección de personal).

Asistencia y participación 10%

Tareas: reportes de lecturas, mapas conceptuales, entrevista, trabajos dentro del salón 20%

Reportes de pruebas psicométricas 40%

Trabajo final reporte conclusivo y portafolio de evidencias 30%

Calificación final 100%

## Fuentes de Información

### Bibliografía básica:

Landy. F & Conte.J.(2005) Introducción a la psicología industrial y organizacional.México:McGrawHill.

Robert J. Gregory. (2013) Pruebas Psicológicas, Historia, principios y aplicaciones. México: Pearson.

Bully . P & Elousa. O. (2011) Prácticas de psicometría. Manual de procedimientos. Universidad del País Vas No. Ed 1a

FONG, J. (2012) Pruebas Psicométricas. Revista Universo Laboral No. Ed  
<http://www.revistaunivers>

Hernández, M. (2010) Evaluación de competencias profesionales y aptitudes CEP No. Ed 1a

### **PRUEBAS PSICOLÓGICAS**

Espinosa, G; Grados, G.(1988) Prueba de frases incompletas con aplicación a la industria. México: Manual Moderno.

Friedland, G; Marcus, S; Mandel, H. (2012) Sistema de evaluación para vendedores. México: Manual Moderno.

Galaz,F; Mirta, M.(2004) Escala multidimensional de asertividad. México: Manual Moderno

Cleaver, J.P. (2001) Manual completo Cleaver. México: Sociedad Mexicana De Psicología Aplicada A. C

Moss,R ; Moss, B.(1989)Escala de clima social laboral. México: Sociedad Mexicana De Psicología Aplicada A. C

Terman; M. (2012) Prueba de Terman Merril. México: Sociedad Mexicana De Psicología Aplicada A. C

### **Bibliografía Complementaria**

Hogan, T. (2004) Pruebas psicológicas. Una introducción práctica .El manual moderno No. Ed 1a

Martinez, M (2006) Pruebas psicológicas. Una introducción práctica. Alianza Editorial No. Ed 1ª

### **Páginas web o recursos digitales para el curso:**

Material didáctico: Psicometría. Evaluación Psicométrica. Material

Descripción: <http://www.unioviedo.es/psiquiatria/docencia/material/PSICOLOGIAMEDICA/2011-12/5PM-PSICOMETRIA.pdf>

Elaborado por	Fecha
Andrea Armendáriz González	Enero 2015
Actualizado por	Fecha

Andrea Armendáriz González

Junio 2016