

## PROGRAMA DE CURSO

**Nombre de la asignatura:**

Pruebas aplicadas en el  
contexto organizacional

**Clasificación:**

Optativa

**Área de disciplina:**

Organizacional

**Seriación:**

Ninguna

**Antecedentes Académicos:**

Ninguno

**Duración**

60 horas

**No. de horas**

HT: 3 HP: 1 TH: 4

**Créditos:**

CT: 6 CP: 1 TC: 7

**PROPÓSITO Y OBJETIVOS GENERALES DEL CURSO:****Propósito:**

Desarrollar habilidades para evaluar las capacidades, habilidades, personalidad y conocimientos profesionales de la persona en el proceso selección de personal, dentro del marco de la gestión de recursos humanos de una organización, de tal forma que se beneficien tanto la organización y los individuos que la conforman, en lo particular, y la sociedad y la nación, en lo general.

**Objetivos:**

Que el alumno:

- Analice los criterios básicos para una evaluación psicológica dentro del proceso de selección de personal.
- Proponga y justifique una batería de pruebas para niveles operativos, administrativos, mandos medios y gerenciales.
- Elabore un informe de evaluación a partir de los resultados obtenidos en la aplicación de las pruebas psicológicas.
- Identifique y analice los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales necesarios para el adecuado desempeño profesional, en el contexto organizacional.

### **CONTENIDO DEL CURSO:**

1. Fundamentos de las pruebas en la selección de personal
2. Uso e interpretación de manuales y protocolos
3. Pruebas de capacidad , pruebas de personalidad y de conocimientos
4. Integración de información y elaboración del reporte final

### **ESTRATEGIAS GENERALES Y METODOLOGÍA DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:**

#### **Estrategias:**

Recuperar experiencias de la vida cotidiana y del trabajo profesional donde se puedan aplicar conocimientos y habilidades en relación a la evaluación psicológica dentro del proceso de selección de personal.

Fomentar la actitud reflexiva como sistema de conocimiento cotidiano mediante preguntas o actividades generadoras de información y discusión.

Expresar la opinión personal en la exposición de temas, discusiones grupales o análisis reflexivos para fortalecer la seguridad y convicciones propias.

Tolerar la expresión libre y respetuosa de los demás miembros del grupo a través de la intervención dialogada, motivada por las características de las intervenciones profesionales en la selección y contratación de personal

Analizar en grupos la información procesada que permita obtener un esquema integral para su presentación y discusión.

Generar a partir de la discusión plenaria la vinculación de la(s) unidad(es) previa(s) que permitan integrar los conocimientos.

Establecer semejanzas y diferencias entre diversos conceptos y contenidos temáticos.

Alentar la actitud positiva a la indagación, a través del análisis de la observación guiada por su propio interés.

Desarrollar la habilidad para analizar y relacionar los contenidos con situaciones cotidianas.

Exponer experiencias personales que permitan apreciar las temáticas.

Estimular el estudio de casos representativos de la aplicación en los contenidos temáticos revisados a diferentes ámbitos, motivados por el propio interés de los alumnos.

Identificar y analizar los conocimientos, habilidades y actitudes personales y profesionales propios, necesarios para el adecuado desempeño profesional, como psicólogo en el área organizacional.

**Metodología:**

Exposición y análisis por parte del maestro, alumnos y profesionales de diferentes despachos y/u organizaciones públicas o privadas; discusión y análisis en grupo; investigación bibliográfica; solución de ejercicios; estudio de casos; y práctica supervisada en escenarios ficticios.

## **MEDIOS Y RECURSOS**

Pizarrón.  
Proyector  
DVD  
Televisión.  
Paquete didáctico de la signatura en el que se incluyen:  
a) Diapositivas  
b) Ejercicios.  
c) Videos  
d) Casos.

## **Unidad I. Fundamentos de las pruebas en la selección de personal**

**Propósito de la unidad:**

Propósito: Analizar la evaluación psicológica del personal como una técnica que permite tomar decisiones en los diferentes procesos de la gestión de los recursos humanos dentro de un contexto organizacional.

**Objetivo:**

Identificar y analizar la validez, confiabilidad y estandarización de las pruebas que permitan seleccionar pruebas adecuadas para la evaluación del personal.

**Contenido de la unidad:**

- 1.1 La evaluación psicológica
  - 1.1.2 ¿Qué es la evaluación psicolaboral?
  - 1.1.3 Ámbitos de aplicación y encuadre profesional

**Referencias:**

Albajari, V. y Mames, S. (2008). *La evaluación psicológica en selección de personal. Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas*. México: Paidós.

## 1.2 Condiciones de calidad de las pruebas

### 1.2.1 Validez y confiabilidad

### 1.2.2 Evaluación de la calidad de las pruebas

#### Referencias:

Arias, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.

Bernié, M. y D'Áboville, A. (2003). *Los Tests de selección de personal*. España: Ediciones Deusto.

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Enfoque latinoamericano. México: Pearson.

Klinvex, K., O'Connell, M. y Klinvex, C. (2002). *Contrate a los No. 1*. España: McGraw Hill Profesional.

## 1.3 Aspectos éticos y legales de las pruebas

### 1.3.1 Las pruebas y la igualdad de oportunidades

### 1.3.2 Derechos individuales y seguridad de las pruebas

#### Referencias:

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Enfoque latinoamericano. México: Pearson.

## Unidad II. Uso e interpretación de manuales y protocolos

### Propósito y objetivo general de la unidad:

#### Propósito:

Conocer e interpretar los diversos manuales de pruebas psicológicas utilizados para la evaluación de personal, que permitan un adecuado manejo de los mismos, dentro del marco de la administración de los recursos humanos de una organización.

#### Objetivo:

Conocer y analizar los propósitos, principios de aplicación y normas de las pruebas psicológicas que permitan un adecuado manejo e interpretación de las mismas en el proceso de selección de personal.

### **Contenido de la unidad:**

- 2.1 Consideraciones para el uso de las pruebas
  - 2.1.1 Que es una prueba psicológica y su clasificación
  - 2.1.2 Quién puede comprar y aplicar las pruebas
  - 2.1.3 Principios para un buen uso de las pruebas

#### **Referencias:**

- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson.
- Chivenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw -Hill.
- Cooper, D. Robertson, I. y Tinline, G. (2005). *Reclutamiento y selección. Marco de actuación para obtener el éxito*. México: Thomson.
- Cronbach, L. (1998). *Fundamentos de los test psicológicos. Aplicaciones a las organizaciones, la educación y la clínica*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Enfoque latinoamericano. México: Pearson.
- Olleros, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. España: Ediciones Gestión 2000.
- Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación práctica*. México: Manual Moderno.

- 2.2 Consideraciones para aplicar e interpretar las pruebas
  - 2.2.1 Qué miden las pruebas y cuando utilizarlas
  - 2.2.2 Normas de interpretación cuantitativa y cualitativa
  - 2.2.3 Ventajas y limitaciones en su aplicación

#### **Referencias:**

- Albajari, V. y Mames, S. (2008). *La evaluación psicológica en selección de personal. Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas*. México: Paidós.
- Klinvex, K., O'Connell, M. y Klinvex, C. (2002). *Contrate a los No. 1*. España: McGraw Hill Profesional.

### **Unidad III. Pruebas de capacidad y pruebas de personalidad**

#### **Propósito y objetivo general de la unidad:**

Propósito: Conocer, analizar e integrar baterías de pruebas psicológicas para la adecuada evaluación del personal dentro del marco de la gestión de los recursos humanos de una organización.

**Objetivo:**

Conocer, aplicar, calificar e interpretar las diversas pruebas de capacidad, personalidad y habilidad utilizadas en la evaluación de personal en el proceso de selección.

**Contenido de la unidad:**

**3.1 Batería de pruebas**

3.1.1 Como se integra una batería de pruebas

3.1.2 Técnicas más utilizadas en las evaluaciones psicológicas

**Referencias:**

Albajari, V. y Mames, S. (2008). *La evaluación psicológica en selección de personal. Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas*. México: Paidós.

Richino, S. (2008). *Selección de personal. Cuadernos de evaluación psicológica*. México: Paidós.

**3.2 Pruebas de capacidades cognitivas**

3.2.1 Características y propósitos

3.2.2 Aplicación, calificación e interpretación

**3.3 Pruebas de personalidad**

3.3.1 Características y propósitos

3.3.2 Aplicación, calificación e interpretación

**3.4 Pruebas de habilidad**

3.4.1 Características y propósitos

3.4.2 Aplicación, calificación e interpretación

**3.5 Pruebas de conocimientos**

3.5.1 Características y propósitos

3.5.2 Elaboración y calificación

**Referencias:**

Chivenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw -Hill.

## Unidad IV. Integración de Información y elaboración del reporte final

### Propósito y objetivo general de la unidad:

Propósito: Desarrollar la habilidad para discriminar e integrar información relevante de los resultados de las pruebas psicológicas, para realizar el reporte final de evaluación.

Objetivo: Conocer y analizar las diversas formas de integrar y reportar los resultados de la evaluación psicológica en el proceso de selección de personal, dentro de una organización.

### Contenido de la unidad:

#### 4.1 Reporte de la evaluación psicológica

##### 4.1.1 Aspectos a considerar en el reporte

##### 4.1.2 Forma nominal y descriptiva del reporte de integración

#### Referencias:

Richino, S. (2008). *Selección de personal. Cuadernos de evaluación psicológica*. México: Paidós.

#### 4.2 Devolución del reporte de integración

##### 4.2.1 Propósitos de la retroalimentación de información

##### 4.2.2 Implicaciones éticas en la elaboración y entrega de resultados

#### Referencias:

Richino, S. (2008). *Selección de personal. Cuadernos de evaluación psicológica*. México: Paidós.

### CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

- Disponibilidad hacia el trabajo colaborativo.
- Actitudes respetuosas y tolerantes a la diversidad.
- Respeto a la toma de decisiones individuales y colectivas.
- Interés por las actividades de indagación y reflexión crítica.
- Destreza en la integración de baterías de pruebas psicológicas.
- Destreza en la aplicación, calificación e interpretación de pruebas psicológicas.
- Destreza en la elaboración del reporte de integración.
- Mostrar una postura propia argumentada de la evaluación psicológica en el proceso de selección de personal.

### ACREDITACIÓN:

- |  |         |
|--|---------|
| ▪ Examen final                           | 30 pts. |
| ▪ Participación, ejercicios y exposición | 30 pts. |
| ▪ Práctica                               | 40 pts. |

### REFERENCIAS:

#### Bibliografía básica:

1. Albajari, V. y Mames, S. (2008). *La evaluación psicológica en selección de personal. Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas*. México: Paidós.
2. Arias, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. México: Trillas.
3. Bernié, M. y D'Áboville, A. (2003). *Los Tests de selección de personal*. España: Ediciones Deusto.
4. Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Thomson.
5. Chivenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. México: McGraw -Hill.
6. Cooper, D. Robertson, I. y Tinline, G. (2005). *Reclutamiento y selección. Marco de actuación para obtener el éxito*. México: Thomson.
7. Cronbach, L. (1998). *Fundamentos de los test psicológicos. Aplicaciones a las organizaciones, la educación y la clínica*. Madrid: Biblioteca Nueva.
8. Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México: Pearson.
9. Klinvex, K., O'Connell, M. y Klinvex, C. (2002). *Contrate a los No. 1*. España: Mc Graw Hill Profesional.
10. Olleros, M. (2005). *El proceso de captación y selección de personal*. España: Ediciones Gestión 2000.
11. Richino, S. (2008). *Selección de personal. Cuadernos de evaluación psicológica*. México: Paidós.
12. Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional. Investigación*



*práctica*. México: Manual Moderno.

**Bibliografía de consulta:**

1. De Ansorena, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. México: Paidós.
2. García, M. y Hierro, E. (1997). *Selección de personal. Sistema integrado*. Madrid: Esic.
3. Grados, J. (2003). *Reclutamiento, selección, contratación*