



Programa de la Asignatura: Elaboración de Pruebas Industriales			
Clave: 1724	Semestre: 7	Campo de conocimiento: Psicología Organizacional	Área de Formación: Profesional Sustantiva
Tradicición:		Línea terminal:	
Créditos: 8	HORAS		HORAS POR SEMANA
	Teoría 3	Práctica 2	5
TOTAL DE HORAS 80			
Tipo: Teórico-Práctica	Modalidad: Curso	Carácter: Optativa de Elección	Semanas: 16

Objetivo general de aprendizaje:

Diseñar, aplicar, evaluar, adaptar y estandarizar escalas de medición y registro de conductas en situaciones laborales en atención a las necesidades que plantea el proceso administrativo y la producción de las instituciones públicas, privadas o paraestatales con un máximo de eficiencia y un mínimo de inversión de esfuerzo y costo, en condiciones de eficiencia para tomar decisiones psicosociales.

Objetivos específicos:

1. Describir la conducta laboral; los posibles incidentes y condiciones que alteran y modifiquen esta conducta; los conceptos de medición aplicados al escenario laboral y las características de los instrumentos de medición aplicados al escenario laboral y las características de los instrumentos de medición.
2. Aplicar los principios y operaciones de medición psicológica a principios laborales.
3. Aplicar los principios y criterios de evaluación psicosocial en situaciones laborales.
4. Aplicar los principios y operaciones de medición psicofísica en la elaboración de escalas, al escenario laboral.
5. Diferenciar las distintas técnicas de medición y pruebas que le permitan elaborar un instrumento de medición.
6. Aplicar los principios y operaciones de la medición a través de registros conductuales, escalas de observación, técnicas psicométricas y proyectivas al escenario laboral.
7. Elaborar registros conductuales para escenarios laborales específicos.

Seriación (obligatoria/indicativa): Ninguna

Seriación antecedente: Ninguna

Seriación subsecuente: Ninguna

Índice Temático

Unidad	Tema	Horas	
		Teóricas	Prácticas
1	Antecedentes	3	2
2	Operaciones para la medición	3	2
3	Escalas psicofísicas y de actitud	3	2
4	Pruebas de rendimiento	3	2
5	Pruebas de ejecución típica	3	2
6	Otros tipos de pruebas	3	2
7	Planteamiento del problema de medición	4	3
8	Definición de variables de medición	4	3
9	Identificación de instrumentos y escalas a emplear	4	3
10	Técnicas de construcción de reactivos	4	3
11	Técnicas de elaboración de escalas de medición	4	2
12	Reglas internacionales para construcción y uso de escalas de medición	2	2
13	Uso de procedimientos de tiempos y movimientos	4	2
14	Los registros conductuales	4	2
<i>Total de horas:</i>		48	32
<i>Total:</i>		80	

Contenido Temático

Unidad	Tema y subtemas
1	1. Antecedentes 1.1. Concepto de medición. 1.2. Niveles de medición y operaciones admisibles. 1.3. El trabajo y su importancia para el hombre. 1.4. Factores perturbadores y facilitadores del trabajo. 1.5. Las cualidades y características de la medición.
2	2. Operaciones para la medición 2.1. Factores a definir previos a la medición. 2.2. Discreción y amplitud de los eventos a medir. 2.3. Definición operacional del evento a medir. 2.4. Variables, categorías e indicadores. 2.5. Los items y/o reactivos. 2.6. Selección del método para comparar el evento versus el patrón. 2.7. Operación de numerales a la escala. 2.8. Análisis estadístico y matematización de la escala. 2.9. Normas de interpretación y calificación.
3	3. Escalas psicofísicas y de actitud 3.1. Elaboración de escalas psicosociales y de actitud. 3.2. Tipos más frecuentes y usos en escenarios laborales. 3.3. Limitaciones en el manejo y aplicación.
4	4. Pruebas de rendimiento 4.1. Pruebas de aptitudes.

Unidad	Tema y subtemas
	4.2. Pruebas de capacidad. 4.3. Pruebas de destreza. 4.4. Pruebas de habilidad. 4.5. Pruebas de inteligencia. 4.6. Usos y limitaciones de estas escalas. 4.7. Competencias laborales. 4.8. Reglas internacionales para el manejo de estas escalas.
5	5. Pruebas de ejecución típica 5.1. Intereses. 5.2. Personalidad. 5.3. Carácter. 5.4. Preferencias.
6	6. Otros tipos de pruebas 6.1. Por variable. 6.2. Por objetivo. 6.3. Por instrucciones. 6.4. Por forma de aplicación. 6.5. Por forma de calificación. 6.6. Por edad. 6.7. Por tiempo disponible. 6.8. Por el material para el examen. 6.9. Por tipo de respuesta. 6.10. Por registros automáticos. 6.11. Por registros observacionales. 6.12. Por registros de producto permanente.
7	7. Planteamiento del problema de medición
8	8. Definición de variables de medición
9	9. Identificación de instrumentos y escalas a emplear
10	10. Técnicas de construcción de reactivos
11	11. Técnicas de elaboración de escalas de medición 11.1. Instrucciones. 11.2. Estructuración por tipo y características de los reactivos. 11.3. Técnicas de análisis y validación de escalas. 11.4. Técnicas de construcción de tablas y normas. 11.5. Técnicas de construcción de informes y reportes.
12	12. Reglas internacionales para construcción y uso de escalas de medición
13	13. Uso de procedimientos de tiempos y movimientos 13.1. Diferencias de este método con los métodos tradicionales. 13.2. Pasos para la verificación de tiempos y movimientos en líneas de trabajo. 13.3. Valoración de las escalas de tiempo para economía de movimientos
14	14. Los registros conductuales 14.1. Usos y limitaciones

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA:

Cohen, R. J. y Swerlik, M. (2000). *Pruebas y Evaluación Psicológicas. Introducción a las Pruebas y a la Medición*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Kerlinger, F. (2002). *Investigación del comportamiento*. México: McGraw-Hill Interamericana.

BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA:

Arias G. F. (1986). *Elaboración de Instrumentos Psicométricos para Ambientes Laborales*. México: Trillas.

Atkins, W. D. (1979). *Elaboración de Pruebas de Rendimiento*. México: Trillas.

Herrans, L. L. (1985). *Psicometría y Medición*. México: Limusa.

Morales, C. M. L, (1982). *Psicometría Aplicada*. México: Trillas.

Nunnally, J. C. (1988). *Teoría Psicométrica*. México: Trillas.

ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE					MECANISMOS DE EVALUACIÓN				
Exposición oral	Sí	X	No		Exámenes parciales	Sí	X	No	
Exposición audiovisual	Sí	X	No		Examen final escrito	Sí	X	No	
Ejercicios dentro de clase	Sí	X	No		Trabajos y tareas fuera del aula	Sí	X	No	
Ejercicios fuera del aula	Sí	X	No		Exposición de seminarios por los alumnos	Sí	X	No	
Seminario	Sí		No	X	Participación en clase	Sí	X	No	
Lecturas obligatorias	Sí	X	No		Asistencia	Sí	X	No	
Trabajos de investigación	Sí		No	X	Seminario	Sí		No	X
Prácticas de taller o laboratorio	Sí		No	X	Bitácora	Sí		No	X
Prácticas de campo	Sí		No	X	Diario de Campo	Sí		No	X
Aprendizaje basado en solución de problemas	Sí	X	No		Evaluación centrada en desempeños	Sí	X	No	
Enseñanza mediante análisis de casos	Sí	X	No		Evaluación mediante portafolios	Sí	X	No	
Trabajo por Proyectos	Sí		No	X	Autoevaluación	Sí		No	X
Intervención supervisada en escenarios reales	Sí		No	X	Coevaluación	Sí		No	X
Investigación supervisada en escenarios reales	Sí		No	X	Otros:				
Aprendizaje basado en tecnologías de la información y comunicación	Sí		No	X					
Aprendizaje cooperativo	Sí		No	X					
Otras:									

PERFIL PROFESIOGRÁFICO DE QUIENES PUEDEN IMPARTIR LA ASIGNATURA:

Licenciado en Psicología. Experiencia laboral en ámbitos de psicología del trabajo. Interés por las personas, por las empresas, por la productividad. Conocimientos de organización empresarial, de productividad, de dinámica de grupos. Manejo e interpretación de instrumentos de evaluación.