



Universidad Michoacana
de San Nicolás de Hidalgo

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE



1. Datos Generales de la Unidad de Aprendizaje

Nombre de la unidad de aprendizaje	Clave	Semestre
Evaluación psicológica en las organizaciones	OBL-IX-1	Noveno

Carácter	Obligatoria	Tipo	Teórico - Práctico

Unidades de Aprendizaje antecedentes	Unidades de Aprendizaje consecuentes
Introducción a la Psicología organizacional y del trabajo	
Gestión del Talento Humano	
Permanencia y desarrollo de personal	
Entrevista psicológica	
Psicometría	
Psicodiagnóstico de adolescentes y adultos	

Horas teóricas	Horas prácticas	Horas de trabajo independiente	Total de horas por semana	Semanas por semestre	Total de horas por semestre	Valor en créditos
2	2	1	5	16	64	5

Autores del programa		Fecha de elaboración		Fecha de visto bueno del Consejo Técnico
Berenice Xóchitl Loeza García Cecilia Ekaterina Cornejo García Rocío Zariñana Herrejón		Marzo 2021		27 de abril de 2021
Revisores del programa		Fecha de revisión	Porcentaje de ajuste	Fecha de visto bueno del Consejo Técnico



2. Presentación de la Unidad de Aprendizaje

Propósito y vinculación con el perfil del egresado

Esta UA corresponde al área formativa de Psicología Laboral. Su propósito aplicar los conocimientos de la evaluación psicológica del talento humano en las organizaciones, para llevar a cabo la provisión e integración de personal, por medio de la elección, clasificación y aplicación de técnicas y herramientas psicológicas y psicotécnicas (test, entrevista, etc.), que aseguren un eficiente desempeño ético y profesional contribuyendo al cumplimiento de objetivos individuales y organizacionales, asegurando habilidades para la inserción laboral.

Esta UA fortalece el perfil del egresado, especialmente en las siguientes competencias genéricas:

✓ Diagnóstico y evaluación:

Hace referencia a las competencias que permitan el diseño y aplicación de instrumentos de observación y medición, mediante los procesos necesarios para emitir un dictamen que posibilite la toma de decisiones, basado en evidencia científica.

✓ Investigación e inserción laboral

Alude al fortalecimiento de las competencias propias de la investigación acordes a los problemas y perspectivas de la psicología, fundamentadas en una reflexión epistémica, que contemple el ciclo de la investigación: diseño, implementación, evaluación y difusión, así como brindar a los(las) egresados(as) la preparación necesaria para favorecer su inserción al campo laboral.

Propuesta didáctico-metodológica

Con la conducción del docente	Trabajo independiente	Modalidades informáticas
<ul style="list-style-type: none"> - Exposición teórica - Exposición audiovisual - Revisión de bibliografía - Análisis de casos - Prácticas en sitio 	<ul style="list-style-type: none"> - Lectura de textos - Integración de carpetas de evidencias (mapas conceptuales, cuadros sinópticos) - Aplicación de pruebas psicológicas 	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de andamios cognitivos - Revisión de materiales audiovisuales referentes a las herramientas de evaluación psicológicas para la inserción laboral



	- Integración y elaboración de reporte psicológico	
Descripción de actividades específicas en las que incorporarán al menos uno de los tópicos de los ejes correspondientes a la formación transversal para promover el pensamiento crítico: identidad nicolaita, responsabilidad social, ética, género, educación inclusiva		
Se elaborará un reporte que integre la evaluación psicológica a través de herramientas y test, atendiendo al manejo ético del profesional de la psicología y como alternativas de trabajo e inserción laboral en el campo de la psicología organizacional.		

3. Competencias a desarrollar

Ejes formativos
<p>La unidad de aprendizaje se ubica dentro del eje formativo horizontal del área de la Psicología laboral y permite que el estudiante comprenda la importancia de la psicología aplicada al ámbito del trabajo.</p> <p>Con respecto a los ejes verticales, se ubica en el eje de diagnóstico y evaluación, el cual hace referencia a las competencias que permitan el diseño y aplicación de instrumentos de observación y medición, mediante los procesos necesarios para emitir un dictamen que posibilite la toma de decisiones, basado en evidencia científica.</p> <p>Todos los ejes transversales están contemplados a lo largo del curso, puesto que las diversas actividades implican el fortalecimiento de cada uno de ellos.</p>
Competencias disciplinares
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Utiliza diferentes instrumentos de medición y pruebas psicológicas con respeto estricto al código ético. ✓ Evalúa y da seguimiento a las distintas etapas de los procesos de intervención y a las estrategias empleadas, considerando los referentes teóricos y éticos. ✓ Selecciona, aplica, califica e interpreta diversas pruebas psicológicas, que sean pertinentes a la problemática, emitiendo diagnósticos confiables, con un manejo ético de los instrumentos utilizados. ✓ Comprende los procedimientos básicos, para la elaboración de informes psicológicos de manera objetiva y estructurada, con compromiso ético y en el marco de los derechos humanos.



- ✓ Evalúa las necesidades de diversos sectores sociales o comunitarios, recuperando los puntos de vista de los actores sociales involucrados, con respeto a sus derechos, su diversidad y pluralidad.
- ✓ Autogestiona su inserción en el mundo laboral para desarrollarse profesionalmente, teniendo como referencia el conocimiento del campo de trabajo y los requisitos generales para desempeñarse como psicólogo, siendo consciente de sus propias competencias
- ✓ Colabora en equipos de trabajo, de forma eficiente, mostrando comunicación asertiva y respeto por todos los integrantes del mismo
- ✓ Integra los resultados de diagnósticos en los diversos ámbitos de la Psicología, para elaborar los informes correspondientes, con apego a principios teóricos, prácticos y éticos.
- ✓ Elabora diversos documentos del ámbito de la psicología sustentados teóricamente, incluyendo evidencias y argumentos confiables, claros y precisos.
- ✓ Comunica oralmente información del ámbito de la psicología, sustentada en soportes teóricos y prácticos, de acuerdo con lineamientos éticos.

4. Perfil académico del docente

Grado académico:	Licenciatura en Psicología
Experiencia:	Dos años de experiencia docente o de investigación en el área. Experiencia laboral en el ámbito organizacional o de consultoría y manejo de pruebas psicológicas.

5. Temas y subtemas

Temas	Subtemas
1. La medición en psicología	1.1 Revisión de los principios de medición psicológica.
2. Aspectos éticos	2.1 Principios de la Sociedad Mexicana de Psicología y de la American Psychological Association (APA).



Universidad Michoacana
de San Nicolás de Hidalgo

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA DE UNIDAD DE APRENDIZAJE



	2.2 Código del Psicólogo
3. Tipos de pruebas psicológicas para el trabajo ****	3.1 Elaboración de baterías de Selección 3.2 Pruebas de inteligencia. 3.3 Pruebas de personalidad. 3.4 Pruebas de habilidades. 3.5 Pruebas de intereses y valores. 3.6 Las pruebas por computadora. 3.7 Las entrevistas por medios electrónicos. 3.8 Prueba situacional (Assessment Center Method)
4. La entrevista psicológica en el área laboral	4.1 Principios de la entrevista de selección. 4.2 Partes de la entrevista. 4.3 Entrevista de preselección.
5. La entrevista por competencias	5.1 Entrevista de selección STAR. 5.2 Integración de las competencias laborales a diferentes niveles organizacionales.
6. Integración de resultados	6.1 El reporte psicológico en la integración de personal. 6.2 Tipos de reportes. 6.3 Aspectos prácticos y éticos en la elaboración de reportes psicológicos para la integración de personal.

**** 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.

6. Criterios de evaluación

CRITERIOS A EVALUAR	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	PORCENTAJE
Portafolio de evidencias (lecturas, mapas conceptuales, líneas de tiempo)	Rúbrica	25%
Evaluaciones parciales	Escala estimativa	25%
Aplicación, calificación y elaboración de reporte psicológico aplicando las herramientas y test revisados	Rúbrica	50%
Porcentaje final		100%



7. Evaluación del propósito de la UA en relación con el perfil de egreso

Nivel de logro del perfil del egresado

Se aplicará una escala estimativa de acuerdo con los criterios establecidos por la Coordinación de Academias, para evaluar el nivel de logro del perfil.

8. Fuentes de información

Básica:

Alles, M. (2016) *Selección por competencias. Atracción y reclutamiento en las redes sociales – Entrevista y medición por competencias*. Granica. ISBN: 9789506419011
 González, M. (2015). *Selección de Personal. Buscando al mejor candidato*. Alfaomega Grupo Editor. ISBN: 9786076221440
 Grados, E. J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*. México: Manual Moderno. ISBN: 9786074483420.
 Iglesias, I. (2019). *Los procesos de Selección en la Era Digital*. Fundación Cofemetal. ISBN: 9788417701093
 Llanos, J. (2015) *La entrevista de trabajo en la selección de personal*. Trillas. ISBN: 9786071720740
 Sociedad Mexicana de Psicología (2012). *Código ético del psicólogo*. Trillas. ISBN: 97860717065601.

Complementaria:

Alcántara, A. (2015). *#Superprofesional*. Alienta. ISBN-10: 841532099X. ISBN-13: 978-8415320999
 Alles, M. (2010). *Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias. Guía para el entrevistador*. Granica. ISBN: 9784506413927.
 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.
 Pérez, I. Adam, G. Boso, R. (2012). *La evaluación psicolaboral. Fundamentos y prácticas*. Paidós. ISBN: 9789501260922
 Richino, V. S. (2000). *Selección de personal*. Buenos Aires: Paidós. ISBN: 9789501229998
 Rose, R. (1993). *Practical issues in employment testing*. Florida: Psychological Assessment Resource.
 Lalo Huber. *Claves para entrevistas laborales. Parte 1*. Duración: 1:39. www.youtube.com/watch?v=vGvV2z560u8 Lalo Huber.
Claves para entrevistas laborales. Parte 2. Duración: 16:56. www.youtube.com/watch?v=zoRWU1CCRA P