



|   |                            |  |  |   |
|---|----------------------------|--|--|---|
| <b>Programa de la Asignatura:</b> Elaboración de Pruebas Industriales |                            |  |  |   |
| <b>Clave:</b>   | <b>Semestre:</b><br>7      | <b>Campo de conocimiento:</b><br>Psicología Organizacional |  | <b>Área de Formación:</b><br>Profesional Sustantiva |
| <b>Tradición:</b>   |                            |  | <b>Línea terminal:</b>                   |   |
| <b>Créditos:</b><br>8   | <b>HORAS</b>               |  | <b>HORAS POR SEMANA</b>                  | <b>TOTAL DE HORAS</b>                               |
|   | <b>Teoría</b><br>3         | <b>Práctica</b><br>2                                       | 5  | 80  |
| <b>Tipo:</b><br>Teórico-Práctica                                      | <b>Modalidad:</b><br>Curso |  | <b>Carácter:</b><br>Optativa de Elección | <b>Semanas:</b> 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<br>1.1. Concepto de medición.<br>1.2. Niveles de medición y operaciones admisibles.<br>1.3. El trabajo y su importancia para el hombre.<br>1.4. Factores perturbadores y facilitadores del trabajo.<br>1.5. Las cualidades y características de la medición.   |
| 2      | 2. Operaciones para la medición<br>2.1. Factores a definir previos a la medición.<br>2.2. Discreción y amplitud de los eventos a medir.<br>2.3. Definición operacional del evento a medir.<br>2.4. Variables, categorías e indicadores.<br>2.5. Los items y/o reactivos.<br>2.6. Selección del método para comparar el evento versus el patrón.<br>2.7. Operación de numerales a la escala.<br>2.8. Análisis estadístico y matematización de la escala.<br>2.9. Normas de interpretación y calificación. |
| 3      | 3. Escalas psicofísicas y de actitud<br>3.1. Elaboración de escalas psicosociales y de actitud.<br>3.2. Tipos más frecuentes y usos en escenarios laborales.   |

| Unidad | Tema y subtemas   |
|--------|---|
|        | 3.3. Limitaciones en el manejo y aplicación.  |
| 4      | 4. Pruebas de rendimiento<br>4.1. Pruebas de aptitudes.<br>4.2. Pruebas de capacidad.<br>4.3. Pruebas de destreza.<br>4.4. Pruebas de habilidad.<br>4.5. Pruebas de inteligencia.<br>4.6. Usos y limitaciones de estas escalas.<br>4.7. Competencias laborales.<br>4.8. Reglas internacionales para el manejo de estas escalas.   |
| 5      | 5. Pruebas de ejecución típica<br>5.1. Intereses<br>5.2. Personalidad<br>5.3. Carácter<br>5.4. Preferencias   |
| 6      | 6. Otros tipos de pruebas<br>6.1. Por variable.<br>6.2. Por objetivo.<br>6.3. Por instrucciones.<br>6.4. Por forma de aplicación.<br>6.5. Por forma de calificación.<br>6.6. Por edad.<br>6.7. Por tiempo disponible.<br>6.8. Por el material para el examen.<br>6.9. Por tipo de respuesta.<br>6.10. Por registros automáticos.<br>6.11. Por registros observacionales.<br>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<br>11.1. Instrucciones.<br>11.2. Estructuración por tipo y características de los reactivos.<br>11.3. Técnicas de análisis y validación de escalas.<br>11.4. Técnicas de construcción de tablas y normas.<br>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<br>13.1. Diferencias de este método con los métodos tradicionales.<br>13.2. Pasos para la verificación de tiempos y movimientos en líneas de trabajo.  |

| Unidad | Tema y subtemas  |
|--------|--|
|        | 13.3. Valoración de las escalas de tiempo para economía de movimientos |
| 14     | 14. Los registros conductuales<br>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                             | Si |   | 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.