**ACADEMIA ORGANIZACIONAL**

PROBLEMÁTICAS, FUNCIONES CLAVE, ÁMBITOS Y COMPETENCIAS

**Dra. Victoria Kai Cacho**

**Dra. Lucila María Pérez Muñoz**

**Mtro. José Noel García Andrade**

**Mtro. Cecilio Juárez Osorio**

|  |
| --- |
| **Problemática: AUSENCIA DE DESARROLLO SUSTENTABLE** Para atender la necesidad del desarrollo sustentable desde la psicología organizacional, se deben considerar a la responsabilidad social empresarial como un elemento que integre la promoción de organizaciones saludables, la no contaminación, el cuidado del entorno y las prácticas inequitativas,( directivos, trabajadores-colaboradores y demás actores) |
| **Competencia: Diagnosticar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional y del trabajo | LocalNacionalInternacional | Precisar elementos y características de los ambientes organizacionales para transformar y mejorar el bienestar de las personas y el desempeño organizacional. | Analiza modelos, metodologías, técnicas e instrumentos para el diagnóstico de la estrategia organizacional; de la innovación y el cambio; de la infraestructura y de la contribución de las personas en las organizaciones.Especificar modelos organizacionales para el desarrollo saludables y sustentables | Aplica modelos, metodologías, técnicas e instrumentos para el diagnóstico de la estrategia organizacional; de la innovación y el cambio; de la infraestructura y de la contribución de las personas | Participa con ética, responsabilidad, compromiso, respeto, análisis, disciplina, trabajo colaborativo e interdisciplinario, razonamiento lógico y verbal; creatividad e iniciativa para el diagnóstico organizacional. |

|  |
| --- |
| **Problemática: AUSENCIA DE DESARROLLO SUSTENTABLE** Para atender la necesidad del desarrollo sustentable desde la psicología organizacional, se deben considerar a la responsabilidad social empresarial como un elemento que integre la promoción de organizaciones saludables, la no contaminación, el cuidado del entorno y las prácticas inequitativas,( directivos , trabajadores y demás actores) |
| **Competencia: Evaluar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacionalInternacional | Valora programas de prevención e intervención en ambientes organizacionales para transformar y mejorar el bienestar de las personas y el desempeño organizacional. | Compara estrategias, técnicas, sistemas y recursos para la evaluación de los programas de prevención e intervención de la estrategia organizacional; de la innovación y el cambio; de la infraestructura y de la contribución de las personas | Toma decisiones pertinentes para el logro de los fines propuestos.  | Compromiso con la preservación del medio ambienteCompromiso con su medio socio-cultural |

|  |
| --- |
| **Problemática: AUSENCIA DE DESARROLLO SUSTENTABLE**Para atender la necesidad del desarrollo sustentable desde la psicología organizacional, se deben considerar a la responsabilidad social empresarial como un elemento que integre la promoción de organizaciones saludables, la no contaminación, el cuidado del entorno y las prácticas inequitativas,( directivos , trabajadores y demás actores) |
| **Competencia: Diseñar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional y del trabajo | LocalNacionalInternacional | Construye programas de prevención e intervención en ambientes organizacionales  | Distingue métodos y sistemas para el diseño de programas de prevención e intervención de la estrategia organizacional; de la innovación y el cambio; de la infraestructura y de la contribución de las personas. | Aplica métodos y sistemas para el diseño de programas de prevención e intervención de la estrategia organizacional; de la innovación y el cambio; de la infraestructura y de la contribución de los empleados | Participa con ética, responsabilidad, compromiso, respeto, análisis, disciplina, trabajo colaborativo e interdisciplinario, razonamiento lógico y verbal; creatividad e iniciativa para el diseño de programas de prevención e intervención organizacional. |

|  |
| --- |
| **Problemática: AUSENCIA DE DESARROLLO SUSTENTABLE**Para atender la necesidad del desarrollo sustentable desde la psicología organizacional, se deben considerar a la responsabilidad social empresarial como un elemento que integre la promoción de organizaciones saludables, la no contaminación, el cuidado del entorno y las prácticas inequitativas,( directivos , trabajadores y demás actores) |
| **Competencia: Planear** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacionalInternacional | Elabora programas de prevención e intervención en ambientes organizacionales  | Crea sistemas para el diseño de programas de prevención e intervención de la estrategia organizacional; de la innovación y el cambio; de la infraestructura y de la contribución de las personas. | Aplica métodos y sistemas para el diseño de programas de prevención e intervención de la estrategia organizacional; de la innovación y el cambio; de la infraestructura y de la contribución de los empleados. | Participa con compromiso ético de la práctica psicológica. Compromiso con la preservación del medio ambienteCompromiso con su medio socio-cultural |

|  |
| --- |
| **Problemática: AUSENCIA DE DESARROLLO SUSTENTABLE**Para atender la necesidad del desarrollo sustentable desde la psicología organizacional, se deben considerar a la responsabilidad social empresarial como un elemento que integre la promoción de organizaciones saludables, la no contaminación, el cuidado del entorno y las prácticas inequitativas,( directivos , trabajadores y demás actores) |
| **Competencia: Investigar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacionalInternacional | Indaga elementos y características de los ambientes organizacionales | Conoce modelos y metodologías de investigación de la psicología organizacional; enfoques, contribuciones, tendencias de la psicología organizacional; conoce la conceptualización de la organización, de los individuos y grupos inmersos en un contexto organizacional. | Aplica modelos y metodologías de investigación de la psicología organizacional, para conocer aspectos de la estrategia organizacional; de la innovación y el cambio; de la infraestrcutura y de la contribución de las personas. | El alumno participa con ética, responsabilidad, compromiso, respeto, análisis, disciplina, trabajo colaborativo e interdisciplinario, razonamiento lógico y verbal; creatividad e iniciativa para el diagnóstico organizacional |

|  |
| --- |
| **Problemática: AUSENCIA DE DESARROLLO SUSTENTABLE**Para atender la necesidad del desarrollo sustentable desde la psicología organizacional, se deben considerar a la responsabilidad social empresarial como un elemento que integre la promoción de organizaciones saludables, la no contaminación, el cuidado del entorno y las prácticas inequitativas,( directivos , trabajadores y demás actores) |
| **Competencia: Intervenir** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacional | Implementa programas de prevención e intervención en ambientes organizacionales sustentables. | Sistematiza el modelo teórico metodológico de la psicología organizacional positiva y de las organizaciones saludables para aplicarlo a la sustentabilidad y la promoción de procesos resilientes.Conocer el marco legal laboral nacional e internacional vigente Conocer la normatividad relacionada con la sustentabilidad, salud y protección civil.Gestión integral del riesgo  | Ejecuta estrategias, técnicas, controles, sistemas y recursos para la implementación de programas de prevención e intervención de la estrategia organizacional; de la innovación y el cambio; de la infraestructura y de la contribución de las personas en las organizacionesPromueve la sustentabilidad de procesos resilientes desde el marco teórico metodológico de la psicología organizacional positiva  | Participa con ética, responsabilidad, compromiso, respeto, análisis, disciplina, trabajo colaborativo e interdisciplinario, razonamiento lógico y verbal; creatividad e iniciativa para la implementación de programas de prevención e intervención organizacional.. |

|  |
| --- |
| **Problemática: Necesidad: CULTURA DE PAZ (Alejamiento de la Prevención y promoción de la salud bio-psico-social en el ámbito laboral)**La transformación axiológica, la restricción de la libertad de los derechos sociales (despidos injustificados, trabajo no decente), el miedo (mobbing, pérdida o no encontrar) y la desesperanza laboral, traen como consecuencia que los trabajadores estén propensos al desarrollo de graves problemas de salud física y mental como el estrés, la depresión y el burn out. |
| **Competencia: Diagnosticar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacional | Precisa la cultura organizacional y sus consecuencias en el estado de salud laboral  | Análisis del marco teórico metodológico de la psicología organizacional positiva y de las organizaciones saludables como fundamento de modelos y estrategias de intervención.  | Jerarquizar acciones con estrategias innovadoras para sensibilizar y promover una cultura de la salud, perspectiva de género y diversidad partir de las necesidades de una población determinada.  | Comportamiento apegado a las normas éticas que rigen la profesión del psicólogo.Tolerancia y apertura trabajar en equipos multi e interdisciplinarios, para la promoción de la cultura organizacional saludableValoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad |

|  |
| --- |
| **Problemática: Necesidad: CULTURA DE PAZ (Alejamiento de la Prevención y promoción de la salud bio-psico-social en el ámbito laboral)**La transformación axiológica, la restricción de la libertad de los derechos sociales (despidos injustificados, trabajo no decente), el miedo (mobbing, pérdida o no encontrar) y la desesperanza laboral, traen como consecuencia que los trabajadores estén propensos al desarrollo de graves problemas de salud física y mental como el estrés, la depresión y el burn out. |
| **Competencia: investigar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacional | Identificar e interpretar las consecuencias en el estado de salud laboral de las personas y las organizaciones dentro de su cultura organizacional  | Análisis del marco teórico metodológico de la psicología organizacional positiva y de las organizaciones saludables como fundamento de modelos y estrategias de investigación e intervención.  | Sistematizar el proceso metodológico de la investigación que le permitan implementar acciones con estrategias innovadoras para sensibilizar y promover una cultura de la salud, perspectiva de género y diversidad partir de las necesidades de una población determinada.  | Comportamiento apegado a las normas éticas que rigen la profesión del psicólogo.Tolerancia y apertura trabajar en equipos multi e interdisciplinarios, para la promoción de la cultura organizacional saludableValoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad |

|  |
| --- |
| **Problemática: Necesidad: CULTURA DE PAZ (Alejamiento de la Prevención y promoción de la salud bio-psico-social en el ámbito laboral)**La transformación axiológica, la restricción de la libertad de los derechos sociales (despidos injustificados, trabajo no decente), el miedo (mobbing, pérdida o no encontrar) y la desesperanza laboral, traen como consecuencia que los trabajadores estén propensos al desarrollo de graves problemas de salud física y mental como el estrés, la depresión y el burn out. |
| **Competencia: Intervenir** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacional |  Transformar axiológicamente , el cumplimiento de los derechos sociales y el respeto al plan de vida laboral de las personas y de las organizacionesCultura organizacional para coadyuvar a la transformación axiológica | Análisis del marco teórico metodológico de la psicología organizacional positiva y de las organizaciones saludables como fundamento de modelos y estrategias de intervención. Conocer la normatividad y acuerdos internacionales y nacionales relacionados con la salud en el trabajo y las organizaciones, responsabilidad social, seguridad e higiene en el trabajo, derechos humanos | Diseñar acciones con estrategias innovadoras para sensibilizar y promover una cultura de la salud, perspectiva de género y diversidad partir de las necesidades de una población determinada. Intervenir ante los problemas psicológicos de los seres humanos de acuerdo a su contexto histórico, social, cultural y económico.negociar en distintos ámbitos de la práctica psicológicaCapacidad para identificar, plantear y resolver problemas | Comportamiento apegado a las normas éticas que rigen la profesión del psicólogo.Tolerancia y apertura trabajar en equipos multi e interdisciplinarios, para la promoción de la cultura organizacional saludableValoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad |

|  |
| --- |
| **Problemática: Necesidad: CULTURA DE PAZ (Alejamiento de la Prevención y promoción de la salud bio-psico-social en el ámbito laboral)**La transformación axiológica, la restricción de la libertad de los derechos sociales (despidos injustificados, trabajo no decente), el miedo (mobbing, pérdida o no encontrar) y la desesperanza laboral, traen como consecuencia que los trabajadores estén propensos al desarrollo de graves problemas de salud física y mental como el estrés, la depresión y el burn out. |
| **Competencia: Prevenir** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacional | Diseñar procesos y acciones, proyectos y programas para la transformación axiológica, el cumplimiento de los derechos sociales y el respeto al plan de vida laboral de las personas y de las organizaciones | Comprender los procesos de elaboración de proyectos y programas para la prevención de la salud organizacional Conocer la normatividad y acuerdos internacionales y nacionales relacionados con la salud en el trabajo y las organizaciones, responsabilidad social, seguridad e higiene en el trabajo, derechos humanos | Diseñar acciones con estrategias innovadoras para promover una cultura de la saludCapacidad para identificar, plantear y resolver problemas | Comportamiento apegado a las normas éticas que rigen la profesión del psicólogo.Tolerancia y apertura trabajar en equipos multi e interdisciplinarios, para la promoción de la cultura organizacional saludableValoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad |

|  |
| --- |
| **Problemática: Necesidad: CULTURA DE PAZ (Alejamiento de la Prevención y promoción de la salud bio-psico-social en el ámbito laboral)**La transformación axiológica, la restricción de la libertad de los derechos sociales (despidos injustificados, trabajo no decente), el miedo (mobbing, pérdida o no encontrar) y la desesperanza laboral, traen como consecuencia que los trabajadores estén propensos al desarrollo de graves problemas de salud física y mental como el estrés, la depresión y el burn out. |
| **Competencia: Evaluar**  |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacional | Valorar la eficacia y eficiencia de los proyectos y programas para la transformación axiológica, el cumplimiento de los derechos sociales y el respeto al plan de vida laboral de las personas y de las organizaciones | Interpretar los procesos de elaboración de proyectos y programas para la prevención de la salud organizacional Verificar la normatividad y acuerdos internacionales y nacionales relacionados con la salud en el trabajo y las organizaciones, responsabilidad social, seguridad e higiene en el trabajo, derechos humanos | Ejecutar acciones con estrategias innovadoras para promover una cultura de la saludIdentificar, plantear y resolver problemas | Comportamiento apegado a las normas éticas que rigen la profesión del psicólogo.Tolerancia y apertura trabajar en equipos multi e interdisciplinarios, para la promoción de la cultura organizacional saludableValoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad |

|  |
| --- |
| **Necesidad: COLAPSO ECONÓMICO Y POBREZA** **Problemática:** **(Disminución de oportunidades de Desarrollo en y para el trabajo)**Trabajadores con inseguridad laboral y pobre perspectiva de desarrollo humano integral debido a Desvalorización del trabajo, Desempleo, subempleo y economía informal y Consumo excesivo que trae como consecuencia Desesperanza, Problemáticas Emocionales (depresiones, suicidios…), Violencia social (secuestros) |
| **Competencia: Intervenir** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacionalInternacional | Impactar en la calidad de vida y del trabajo en las personas y las organizaciones  | Comprender el marco teórico de la psicología organizacional positiva y de las organizaciones saludables como fundamento de modelos y estrategias de intervención. Conocer la normatividad, reglamentación y acuerdos internacionales y nacionales relacionados con la salud en el trabajo y las organizaciones, y responsabilidad social, seguridad e higiene en el trabajo, derechos humanos.Analizar el modelo de capital humano aplicado en las organizaciones (capital intellectual, capital social –relacional y capital psicológico).Diferenciar modelos de innovación de negocios y emprendimiento social. Conocer las teorías administrativas de personal. | Diseñar, planear acciones con estrategias innovadoras para sensibilizar y promover una cultura de la salud, perspectiva de género y diversidad partir de las necesidades en la organizaciónIntervenir ante los problemas psicológicos de los seres humanos de acuerdo a su contexto histórico, social, cultural y económico.Mediar y/o negociar en distintos ámbitos de la práctica psicológica. | Compromiso ético de la práctica psicológicaApertura y tolerancia para trabajar en equipos multi e interdisciplinarios y transdisciplinarios para la producción de conocimiento y en contextos de práctica profesional. |

|  |
| --- |
| **Necesidad: COLAPSO ECONÓMICO Y POBREZA** **Problemática:** **(Disminución de oportunidades de Desarrollo en y para el trabajo)**Trabajadores con inseguridad laboral y pobre perspectiva de desarrollo humano integral debido a Desvalorización del trabajo, Desempleo, subempleo y economía informal y Consumo excesivo que trae como consecuencia Desesperanza, Problemáticas Emocionales (depresiones, suicidios…), Violencia social (secuestros) |
| **Competencia: Diagnosticar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacionalInternacional | Identificar las áreas de oportunidad en el ambiente organizacional para proveer y desarrollar sus propios recursos  | Comprender el marco teórico de la psicología organizacional positiva y de las organizaciones saludables como fundamento de modelos y estrategias de intervención. Conocer la normatividad, reglamentación y acuerdos internacionales y nacionales relacionados con la salud en el trabajo y las organizaciones, y responsabilidad social, seguridad e higiene en el trabajo, derechos humanos.Analizar el modelo de capital humano aplicado en las organizaciones (capital intellectual, capital social –relacional y capital psicológico).Diferenciar modelos de innovación de negocios y emprendimiento social. Conocer las teorías administrativas de personal. | Aplicar metodologías y técnicas para interpretar instrumentos de diagnósticoManejar modelos de innovación de negocios y emprendimiento social.  | Compromiso ético de la práctica psicológicaApertura y tolerancia para trabajar en equipos multi e interdisciplinarios y transdisciplinarios para la producción de conocimiento los contextos de práctica profesional. |

|  |
| --- |
| **Necesidad: COLAPSO ECONÓMICO Y POBREZA** **Problemática:** **(Disminución de oportunidades de Desarrollo en y para el trabajo)**Trabajadores con inseguridad laboral y pobre perspectiva de desarrollo humano integral debido a Desvalorización del trabajo, Desempleo, subempleo y economía informal y Consumo excesivo que trae como consecuencia Desesperanza, Problemáticas Emocionales (depresiones, suicidios…), Violencia social (secuestros) |
| **Competencia: Diseñar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacionalInternacional | Elaborar estrategias para potencializar las áreas de oportunidad en el ambiente organizacional para proveer y desarrollar sus propios recursos  | Comprender el marco teórico de las tendencias organizacionales Conocer la normatividad, reglamentación y acuerdos internacionales y nacionales relacionados con la salud en el trabajo y las organizaciones, y responsabilidad social, seguridad e higiene en el trabajo, derechos humanos.Analizar el modelo de capital humano aplicado en las organizaciones (capital intellectual, capital social –relacional y capital psicológico).Diferenciar modelos de innovación de negocios y emprendimiento social.  | Construir metodologías y técnicas innovadoras para potencializar las áreas de oportunidad en el ambiente organizacional para proveer y desarrollar sus propios recursos y en el manejo de modelos de innovación de negocios y emprendimiento social.  | Compromiso ético de la práctica psicológicaApertura y tolerancia para trabajar en equipos multi e interdisciplinarios y transdisciplinarios para la producción de conocimiento los contextos de práctica profesional. |

|  |
| --- |
| **Necesidad: COLAPSO ECONÓMICO Y POBREZA** **Problemática:** **(Disminución de oportunidades de Desarrollo en y para el trabajo)**Trabajadores con inseguridad laboral y pobre perspectiva de desarrollo humano integral debido a Desvalorización del trabajo, Desempleo, subempleo y economía informal y Consumo excesivo que trae como consecuencia Desesperanza, Problemáticas Emocionales (depresiones, suicidios…), Violencia social (secuestros) |
| **Competencia: planear** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacionalInternacional | Establece las líneas a seguir para la aplicación de las estrategias para potencializar las áreas de oportunidad en el ambiente organizacional para proveer y desarrollar sus propios recursos  | Analizar los diferentes modelos teóricos vanguardista para la comprensión de los ambientes organizacionales Comprender el marco teórico de las tendencias organizacionales Conocer la normatividad, reglamentación y acuerdos internacionales y nacionales relacionados con la salud en el trabajo y las organizaciones, y responsabilidad social, seguridad e higiene en el trabajo, derechos humanos.Analizar el modelo de capital humano aplicado en las organizaciones (capital intellectual, capital social –relacional y capital psicológico).Diferenciar modelos de innovación de negocios y emprendimiento social.  | Proyectar metodologías y técnicas innovadoras para potencializar el ambiente organizacional   | Compromiso ético de la práctica psicológicaApertura y tolerancia para trabajar en equipos multi e interdisciplinarios y transdisciplinarios para la producción de conocimiento los contextos de práctica profesional. |

|  |
| --- |
| **Necesidad: COLAPSO ECONÓMICO Y POBREZA** **Problemática:** **(Disminución de oportunidades de Desarrollo en y para el trabajo)**Trabajadores con inseguridad laboral y pobre perspectiva de desarrollo humano integral debido a Desvalorización del trabajo, Desempleo, subempleo y economía informal y Consumo excesivo que trae como consecuencia Desesperanza, Problemáticas Emocionales (depresiones, suicidios…), Violencia social (secuestros) |
| **Competencia: Prevenir**  |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes Teóricos** | **Saberes Heurísticos** | **Saberes Axiológico** |
| Organizacional | LocalNacionalInternacional | Establecer acciones, proyectos y programas para empoderar y concientizar al trabajador del sentido de su trabajo  | Comprender las teorías y modelos sobre el empoderamiento y el sentido de vida. Conocer la normatividad, reglamentación y acuerdos internacionales y nacionales relacionados con la salud en el trabajo y las organizaciones, y responsabilidad social, seguridad e higiene en el trabajo, derechos humanos.Analizar el modelo de capital humano aplicado en las organizaciones (capital intellectual, capital social –relacional y capital psicológico). | Aplicar proyectos y programas para incrementar la salud organizacional de las personas y de la organización  | Compromiso ético de la práctica psicológicaApertura y tolerancia para trabajar en equipos multi e interdisciplinarios y transdisciplinarios para la producción de conocimiento los contextos de práctica profesional. |