**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 | Local  Nacional  Internacional | 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 | Local  Nacional  Internacional | 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 ambiente  Compromiso 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 | Local  Nacional  Internacional | 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 | Local  Nacional  Internacional | 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 ambiente  Compromiso 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 | Local  Nacional  Internacional | 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 | Local  Nacional | 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 organizaciones  Promueve 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 | Local  Nacional | 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 saludable  Valoración 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 | Local  Nacional | 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 saludable  Valoración 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 | Local  Nacional | Transformar axiológicamente , el cumplimiento de los derechos sociales y el respeto al plan de vida laboral de las personas y de las organizaciones  Cultura 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 psicológica  Capacidad 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 saludable  Valoración 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 | Local  Nacional | 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 salud  Capacidad 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 saludable  Valoración 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 | Local  Nacional | 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 salud  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 saludable  Valoración 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 | Local  Nacional  Internacional | 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 organización  Intervenir 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 psicológica  Apertura 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 | Local  Nacional  Internacional | 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 diagnóstico  Manejar modelos de innovación de negocios y emprendimiento social. | Compromiso ético de la práctica psicológica  Apertura 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 | Local  Nacional  Internacional | 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 psicológica  Apertura 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 | Local  Nacional  Internacional | 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 psicológica  Apertura 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 | Local  Nacional  Internacional | 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 psicológica  Apertura y tolerancia para trabajar en equipos multi e interdisciplinarios y transdisciplinarios para la producción de conocimiento los contextos de práctica profesional. |