**JAVIER**

**COMPETENCIA: COMUNICAR**

* Acopia, Analiza e interpreta información de los diferentes saberes relacionados con la disciplina.
* Difunde y socializa información de forma oral, escrita y gráfica relativa a la situación y al contexto en otro idioma.
* Colabora con grupos multidisciplinarios y transdisciplinarios en el análisis e interpretación de la información.

|  |
| --- |
| **Problemática [9] Inadecuada Gestión del Talento Humano** |
| **Competencia [A] Comunicar**  |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Acopia, analiza e interpreta información de los diferentes saberes relacionados la disciplina, en los diversos ámbitos que apoyen la gestión del talento humano.
 | + Modelos teóricos de talento humano+Psicología Organizacional Positiva+ Modelos de capitales (Intelectual, Humano, Social, Relacional, otros)+ Métodos para identificación de talento y fortalezas+ Capital Psicológico | + Acceso, evaluación, recuperación y uso de información en fuentes diversas en español e inglés+ Análisis, Toma de decisiones, Transferencia | AperturaIntercambio informaciónCuriosidadAutoreflexión |
| b) Construye y establece dinámicas de trabajo, de manera pertinente al contexto, respetuosa, empática e incluyente para la gestión del talento humano.  | +Metodologías derivadas de los modelos teóricos +Técnicas y herramientas para identificar y potenciar el talento | +Discriminación de ideas + Asociación de ideas+Comparación+ Construcción de soluciones alternativas. | RespetoEmpatíaInclusión |
| c) Se documenta sobre la información relevante de la problemática a atender, en los diversos ámbitos, para la gestión del talento humano. | +Revistas electrónicas y repositorios+Sitio web APA | + Manejo de bitácoras+ Elaboración de mapas conceptuales+ Habilidades básicas y analíticas de pensamiento | ResponsabilidadSensibilidadSolidaridad |
|  |  | d) Difunde información de forma oral y escrita relativa a la situación y en los diversos ámbitos, utilizando las TIC´s, para la gestión del talento humano. | +Plataformas y herramientas electrónicas para la difusión del conocimiento. | + Aplicación de la cohesión, coherencia, adecuación y corrección en la escritura+ Argumentación | ResponsabilidadToma de decisionesCreatividad |
|  |  | e) Socializa información y resultados en su lengua materna y en otro idioma, para la gestión del talento humano. | +Normas APA+ Segunda lengua+ Método de investigación – acción+ Plataformas de redes de investigación (Redalyc) | + Comprensión y expresión oral y escrita, en español e inglés. | HonestidadEmpatíaImaginación |
|  |  | f) Colabora con grupos multidisciplinarios en los diversos ámbitos, en el análisis e interpretación de la información para la gestión del talento humano. | +Competencias en TICs + Plataformas de redes de investigación (Redalyc) | + Organización de información+ Planeación del trabajo+ Planteamiento de hipótesis | + Apertura para la interacción y el intercambio de información+ Flexibilidad |

 **JAVIER COMPETENCIA: DIAGNOSTICAR**

* Identifica las necesidades o solicitudes de diagnóstico.
* Maneja los fundamentos teórico-metodológicos de la disciplina, para el diagnóstico.
* Genera hipótesis diagnóstica.
* Selecciona métodos, técnicas e instrumentos para la valoración de fenómenos psicológicos.
* Integra la información para la toma de decisiones.

|  |
| --- |
| **Problemática [9] Inadecuada Gestión del Talento Humano** |
| **Competencia [B] Diagnosticar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Identifica las necesidades o solicitudes de diagnóstico en diferentes contextos y ámbitos, para la gestión del talento humano.
 | +Modelos de diagnóstico sobre talento humano+ Modelos de Fortalezas y virtudes+ Modelos de la Psicología Organizacional Positiva+ Modelos de Organizaciones Saludables+Modelos de Riesgos Psicosociales | + Manejo de bitácoras+ Elaboración de mapas conceptuales+ Habilidades básicas y analíticas de pensamiento+ Reconocimiento de códigos no verbales  | EmpatíaToleranciaApertura |
| 1. Selecciona métodos, técnicas e instrumentos para la valoración de fenómenos psicológicos, para la gestión del talento humano.
 | +Modelo PERMA+Modelo FLOW+ | +Revisión de información +Selección información + Análisis, Toma de decisiones, Transferencia | SensibilidadPacienciaPerseverancia |
| 1. Se apega a los principios éticos, el estado de una condición o problema determinado, para la gestión del talento humano.
 | +Código de ética profesional+Código de ética de las organizaciones+Código ética del psicólogo | +Juicio +Lectura analítica +Lectura crítica  | Respeto |
|  |  | 1. Aplica diversos instrumentos y técnicas de evaluación a individuos, grupos y organizaciones para realizar el diagnóstico de la problemática a estudiar para la gestión del talento humano.
 | + Escala de Bienestar Subjetivo+ Escala de Bienestar psicológico+ Escala RIASEC+Escala de fortalezas y virtudes | +Búsqueda en fuentes de información variadas+Validación+Construcción de soluciones alternativas | AutocríticaAutoreflexión |
|  |  | 1. Analiza los resultados de la aplicación de los instrumentos y técnicas de evaluación aplicados, para la gestión del talento humano.
 | +Metodologías cuantitativas+ Metodologías cualitativas+ Estudio de caso | + Habilidades básicas y analíticas de pensamiento+ Juicio+Deducción de inf. | AperturaAutoreflexión |
|  |  | 1. Diagnostica, con una actitud de búsqueda sistemática y honesta en el conocimiento de la realidad, para la gestión del talento humano.
 | +Comportamiento Organizacional Positivo+ Modelo de Capital Psicológico | +Deducción de información +Inferencia+Metacognición | CuriosidadHonestidadConfianza |
|  |  | 1. Integra la información para la toma de decisiones, utilizando las TIC´s, para la gestión del talento humano.
 | +Competencias en TICs + Plataformas de redes de investigación (Redalyc) | +Plantea hipótesis+Organización de inf.+Toma de decisiones | ResponsabilidadToma de decisionesCreatividad |

JAVIER COMPETENCIA: DISEÑAR

* Identifica los requerimientos para el diseño con base en información pertinente para elaborar proyectos, estrategias e instrumentos.
* Establece las estrategias metodológicas en congruencia con los referentes teóricos de la disciplina.
* Determina los recursos y las condiciones necesarias para garantizar la viabilidad de los proyectos, estrategias o instrumentos a diseñar.
* Elabora los proyectos, estrategias e instrumentos requeridos.

|  |
| --- |
| **Problemática [9] Inadecuada Gestión del Talento Humano** |
| **Competencia [C] Diseñar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Investiga en los diversos ámbitos la necesidad de diseñar proyectos para la gestión del talento humano.
 | + Método de investigación – acción+ Pensamiento de diseño+ Metodologías para la innovación+ Modelo de diseño del trabjo y su contexto | +Búsqueda en fuentes de información variadas+Validación+Creatividad | RespetoSensibilidadPacienciaPerseverancia |
| 1. Identifica los requerimientos para el diseño con base en información pertinente para elaborar proyectos, estrategias e instrumentos, encaminados para la gestión del talento humano.
 | + Metodologías del pensamiento de diseño+ Métodologías ágiles+ Modelo de diseño del trabjo y su contexto | + Habilidades básicas y analíticas de pensamiento+ Juicio+Deducción de inf.+ Plantea hipótesis | CuriosidadHonestidadConfianza |
| 1. Establece las estrategias metodológicas en congruencia con los referentes teóricos de la disciplina, encaminados para la gestión del talento humano.
 | +Psicología Organizacional Positiva+Organizaciones Saludables+Procesos básicos humano – organizacionales+ Riesgos psicosociales en el trabajo | +Argumentación +Asociación de ideas +Búsqueda en fuentes de información variadas, en Primera y Segunda lenguas+Comparación +Comprensión y expresión oral y escrita. +Construcción de soluciones alternativas. | ImaginaciónCreatividadSíntesis |
|  |  | 1. Se recopila la información necesaria para diseñar proyectos encaminados para la gestión del talento humano.
 | + Modelo de Diseño de Proyectos de trabajo+ Project Management Institute+Metodologías Ágiles | +Búsqueda en fuentes de información variadas+Validación | AperturaIntercambio informaciónCuriosidadAutoreflexión |
|  |  | 1. Determina los recursos y las condiciones necesarias para garantizar la viabilidad de los proyectos, estrategias o instrumentos a diseñar encaminados para la gestión del talento humano.
 | + Modelo de Diseño de Proyectos de trabajo+ Project Management Institute+Metodologías Ágiles | +Discriminación de ideas + Asociación de ideas+Comparación+ Construcción de soluciones alternativas. | ImaginaciónCreatividadSíntesis |
|  |  | 1. Elabora los proyectos, estrategias e instrumentos requeridos, utilizando las TIC´s, encaminados para la gestión del talento humano.
 | +Utiliza plataforma para generar investigación y retroalimentación a la organización | + Organización de información+ Planeación del trabajo | ResponsabilidadToma de decisionesCreatividad |

**RAÚL COMPETENCIA: EVALUAR**

* Identifica la demanda de atención evaluativa.
* Valora la demanda en función de su pertinencia y con responsabilidad profesional.
* Selecciona las estrategias de evaluación en congruencia con los referentes teóricos de la disciplina.
* Aplica las técnicas adecuadas para la valoración de los fenómenos que atiende la disciplina.
* Integra, analiza e interpreta la información resultante del proceso de evaluación.

|  |
| --- |
| **Problemática [9] Inadecuada Gestión del Talento Humano** |
| **Competencia [D] Evaluar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Atiende, analiza y valora la demanda de atención evaluativa en organizaciones en diferentes ámbitos, encaminados para la gestión del talento humano.
 | 1.-Determina y evalúa el contexto tanto interno de la organización, como del mercado donde se ubica.2.-Recopila información sobre las diversas necesidades de personal en la organización y fuera de ella.2.-Abarca la oferta de empleo, el apoyo a la búsqueda de empleo, el asesoramiento de carrera, la orientación profesional y laboral, el trabajo 3. Las consecuencias psicológicas del desempleo,  | -Acceso, evaluación, recuperación y uso de información -Construcción de soluciones alternativas-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento -Organización de información.-Planeación del trabajo | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
| b) Selecciona las estrategias de evaluación en congruencia con los referentes teóricos de la disciplina, para la gestión del talento humano. | 1.-Afina los procesos internos de capital humano.2.-Identificación y uso de instrumentos impresos y/o sistemas informatizados. 3.-Realiza detección de competencias así como análisis y descriptivos de puesto y creación de Perfiles. 4.-Diseña y utiliza diferentes estrategias de evaluación con base a las diferentes necesidades de la organización: | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
|  | c) Aplica las técnicas adecuadas para la valoración de los fenómenos psicosociales que atiende la disciplina, de forma profesional, para la gestión del talento humano. | -Válida en relación al perfil del puesto-Coordina la aplicación de las evaluaciones y entrevista psicológica. -Imparte programa de desarrollo ejecutivo-Establece la ponderación-Propone ternas de candidato-Clima organizacional-Valoración de intervenciones-Gestión del conocimiento-Aprendizaje organizacional-Desarrollo de la Cultura Organizacional-Prevención de riesgos psicosociales-Programas de atención a los empleados-Organizaciones laborales saludables | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
|  | 1. Integra, analiza e interpreta la información resultante del proceso de evaluación, utilizando las TIC´s, ya sea en su lengua materna y otro idioma, para la gestión del talento humano.
 | -Conocimiento sobre paquetería básica de office.-Manejo básico de estadística Conocimiento sobre los-Lineamientos de publicación que marca el APA.-Conocimiento para elaborar informes (cualitativos, cuantitativos, mixtos) -Construye, desarrolla y adapta administra, o usa técnicas de valoración psicológica.entrevistas, pruebas. | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |

**COMPETENCIA: GESTIONAR**

* Identifica necesidades de individuos, grupos e instituciones susceptibles de atención con los diversos sectores.
* Se Vincula con los diversos sectores para el logro de los objetivos.
* Establece estrategias para la atención de las necesidades.
* Promueve la obtención de recursos humanos y financieros para el desarrollo de proyectos de manera ética y transparente.
* Da seguimiento a los procesos de vinculación, atención y obtención de recursos.

|  |
| --- |
| **Problemática [9] Inadecuada Gestión del Talento Humano** |
| **Competencia [E] Gestionar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Identifica necesidades de gestión de individuos, grupos y organizaciones, susceptibles de atención, con los diversos sectores y ámbitos, para la gestión del talento humano.
 | -Establece planes y programas para cubrir las necesidades de personal con talento, a futuro, a fin de prepararse para llevar a cabo estrategias operativas de manera eficiente.-Diseña un modelo de competencias para gestionar el capital humano de la organización.-Diseña un modelo organizacional de formación-Diseña programas de desarrollo:\*Planes de carrera\*Planes de jovenes profesionales\*Personas clavesDiseña programas de sucesión y promociones:\*Carrera gerencial y especialista\*Diagramas de reemplazo\*Planes de sucesiónDiseña programas de entrenamiento:\*Entrenemiento experto\*Mentoring\*Jefe entrenador | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
| 1. Con base en el diagnóstico, identifica el procedimiento para realizar la gestión de recursos humanos, financieros y materiales para el desarrollo de proyectos, para la gestión del talento humano.
 | -Analiza cuáles son los requerimientos existentes, para la oferta y demanda presente y futura de capital humano.-Diseña inventario de capital humano-Utiliza sistemas informáticos/automatizados avanzados de gestión del talento humano | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
| 1. Se Vincula con los diversos sectores para la gestión de recursos para el desarrollo de proyectos para la gestión del talento humano.
 | -Establece relaciones con dependencias y organizaciones afines especializadas, que le permita cubrir en forma adecuada sus programas.-Trabaja de manera transversal con todos los subsistemas de la gestión del capital humano:-Análisis y descriptivos de puesto-Atracción, selección e incorporación de capital humano-Desarrollo y planes de sucesión-Evaluación del desempeño-Formación de capital humano-Remuneraciones y beneficios-Conciliar vida y carrera | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
|  | 1. Establece formas de intervenir en organizaciones, en las diferentes áreas y ámbitos, favoreciendo el desarrollo para la gestión del talento humano.
 | -Sus programas de trabajo estarán enfocados hacia el desarrollo integral del capital humano, conservando y atrayendo el talento, hacia la organización.-Desarrollo organizacional-Comportamiento Organizacional-Organizaciones saludables y productivas-Gestión por competencias-Desarrollo de la Cultura organizacional-Clima laboral-Equidad y género-Organizaciones socialmente responsables-sistemas de gestión de la calidad-Cultura dela prevención-Cultura de la inclusión-Cultura del medio ambiente-Gestión del talento-Comunicación organizacional  | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
|  |  | 1. Promueve de manera sistemática, con transparencia y compromiso que individuos, grupos, organizaciones gestionen recursos humanos, financieros y materiales para el desarrollo para la gestión del talento humano.
 | -Aplica programas de ética y valores para que los procesos de capital humano sean transparentes u beneficien a la organización.-Código de ética del psicólogo-Lineamientos APA-Leyes vigentes a nivel nacional e internacional en materia de trabajo (OIT, LFT), derechos humanos, salud, inclusión etc.-Políticas internas de la organizacional-Normas nacionales e internacionales que apliquen al contexto organizacional y gestión del capital humano | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
|  |  | 1. Desarrolla proyectos que favorezcan la solución de problemas psicosociales tanto en los ámbitos convencionales como emergentes de la disciplina para el desarrollo para la gestión del talento humano.
 | -Programas de desarrollo de capacitación y desarrollo del personal que tengan potencial de desarrollo-Desarrollo organizacional-Diseño organizacional-Modelo organizacional de formación-Modelo de codesarrollo-Rediseño de puestos, tecnologías y nuevas tecnologías de la información-Distribución adecuada de la carga de trabajo -Horarios flexibles .Nuevos formatos de empleo como: Teletrabajo, trabajo online, trabajo verde -Sistemas de prevención, -Organizaciones laborales saludables-Conducta del consumidor-Psicología de la venta-Estudios de mercado-Estudios de posicionamiento-Test de productos, servicios y publicidad-Comunicación interna-Gestión del conocimiento-Aprendizaje organizacional-Construcción de equipos de trabajo-Liderazgo y empowerment -Negociación-Manejo de conflictos | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
|  |  | 1. Da seguimiento a los procesos de vinculación, atención y obtención de recursos, para la gestión del talento humano.
 | -Sus programas de evaluación y control le permitirán medir los resultados de acuerdo a las metas establecidas por la organización.-Auditoría organizacional-Auditoría de la gestión del capital humano | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |

COMPETENCIA: INTERVENIR

* Detecta necesidades en diversos contextos.
* Obtiene y Analiza la información.
* Selecciona métodos, técnicas y procedimientos para la intervención.
* Aplica programas y metodologías pertinentes a la problemática con responsabilidad social.
* Evalúa resultados de la implementación de estrategias.
* Da seguimiento a los procesos de intervención.

|  |
| --- |
| **Problemática [9] Inadecuada Gestión del Talento Humano** |
| **Competencia [F] Intervenir** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Detección de necesidades en organizaciones en los diversos sectores emergentes de la psicología en diferentes ámbitos, para la gestión del talento humano.
 | -Capacidad para detectarproblemas, y reconocer información relevante para la cobertura de vacantes y promociones, movimientos laterales operando adecuadamente el proceso.-Identifica impactos en los procesos internos identificando y determinando prioridades, previendo el corto y mediano cubrir vacante con el personal con potencial que detecto en desarrollo de RH  | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
| 1. Selección de métodos, técnicas y procedimientos para la intervención para la gestión del talento humano.
 | -Coordina los recursos disponibles con capacidad de entender las secuencias temporales y las relaciones causa-efecto de las decisiones adoptadas, en el corto y mediano plazo. | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
| c) Aplica programas y metodologías pertinentes a la problemática psicosociales con responsabilidad social sustentados en los diversos modelos teóricos, para la gestión del talento humano.  | -Elaboración procesos y estrategia de contención y mantenimiento del talento guiando las políticas de la org.en la generación del desarrollo del proyecto de capital humano, y su socialización y consolidar la org., transformándolas en unidades viables, competitivas, auto sostenible y rentable. | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
|  | d) Promueve la aceptación de la diversidad, la apertura a la transdisciplina, la pertinencia y la responsabilidad social, para la gestión del talento humano. | - Promover el liderazgo y desarrollo de capacidades emprendedoras de grupos de jóvenes y mujeres con talento y capacitación técnica ocupacional de en función de cadenas de valor.- Capacitar y sensibilizar la equidad de género con enfoque de derechos humanos para los procesos de integración del personal, para el desarrollo y fortalecimiento organizacional. | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |
|  |  | 1. Evalúa resultados de la implementación de estrategias, para la gestión del talento humano.
 | - Asegurar el logro de los objetivos, metas y resultados del proyecto, específicamente en lo relacionado a los componentes y apoyar al resto del equipo para cumplir con los objetivos generales del proyecto. | *-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información* *-Construcción de soluciones alternativas**-Habilidades básicas y analíticas de pensamiento* *-Organización de información.**-Planeación del trabajo* | * Ética
* Responsabilidad
* Honestidad
* Curiosidad
* Auto reconocimiento
* Gusto
* Apertura
* Respeto a la diversidad y multiculturalidad
* Trabajo en equipo
 |

**GABY**  **COMPETENCIA: INVESTIGAR**

* Analiza de manera preliminar el problema a investigar.
* Determina el problema de investigación.
* Revisa teóricamente los fundamentos base del problema.
* Diseña la Metodología de Investigación atendiendo la ética de la investigación.
* Recopila datos a través de técnicas e instrumentos.
* Procesa y analiza los datos recopilados.
* Interpreta resultados y elabora conclusiones.
* Redacta el informe de investigación.
* Difunde y/o publica los resultados de investigación.

|  |
| --- |
| **Problemática [9] Inadecuada Gestión del Talento Humano** |
| **Competencia [G] Investigar** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Investiga fenómenos psicológicos en individuos, grupos y organizaciones, en los diversos ámbitos, haciendo uso de las TIC´s, para la gestión del talento humano, considerando la multiculturalidad.
 | Factores característicos de la investigación en la organización para la gestión del talento humano tales como:-Metodología de la investigación-Los nuevos fenómenos psicológicos que acotencen en las organizaciones a nivel individual y grupal. -Gestión del talento humano-Nuevas tecnologías y recursos tecnológicos para la gestión del talento humano.-Diagnóstico organizacional-Inclusión cultural y multiculturalidad-Desarrollo Organizacional-Derechos Humanos-OIT  | Aspectos que favorecen la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano, como:-Observación -Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Literacidad digital | Actitudes y valores que facilitan la investigación en las organizaciones del talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Gusto-Inclusión -Curiosidad-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| 1. Determina el problema de investigación, para la gestión del talento humano.
 | Aspectos y factores referentes a la identificación del problema de investigación en la gestión del talento humano: -Estrategia organizacional-Metodología de la investigación -Modelos de diagnóstico organizacional-APA | Aspectos que favorecen la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano, como:-Observación -Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Literacidad digital | Actitudes y valores que facilitan la investigación en las organizaciones del talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Gusto-Inclusión -Curiosidad-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| 1. Revisa teóricamente los fundamentos base del problema, para la gestión del talento humano.
 | Factores de la investigación en la organización para la gestión del talento humano tales como:-Dirección estratégica-Desarrollo organizacional-Metodología de la investigación-Modelos de diagnóstico e intervención organizacional | Aspectos que favorecen la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano, como:-Observación -Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Literacidad digital | Actitudes y valores que facilitan la investigación en las organizaciones del talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Gusto-Inclusión -Curiosidad-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  | 1. Diseña la Metodología de Investigación atendiendo la ética de la investigación, para la gestión del talento humano.
 | Aspectos de la metodología de la investigación para la gestión del talento humano tales como:-Dirección estratégica-Desarrollo organizacional-Metodología de la investigación-Metodología cualitativa, metodología cuantitativa, investigación- acción participativa-Modelos de diagnóstico e intervención organizacional  | Aspectos que favorecen la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano, como:-Observación -Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Literacidad digital | Actitudes y valores que facilitan la investigación en las organizaciones del talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Gusto-Inclusión -Curiosidad-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  | 1. Recopila, procesa y analiza datos a través de técnicas e instrumentos pertinentes, para la gestión del talento humano.
 | Factores de la recopilación de información para el procesamiento y analisis de datos tales como: -Estrategia organizacional-Metodología de la investigación -Técnicas e instrumentos de intervención-Recopilación de información-Análisis y procesamiento de información-APA | Aspectos que favorecen la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano, como:-Observación -Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Literacidad digital | Actitudes y valores que facilitan la investigación en las organizaciones del talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Gusto-Inclusión -Curiosidad-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  | 1. Determinación de resultados y discusión de las conclusiones, para la gestión del talento humano.
 | Factores para la obtención de resultados de la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano tales como:-Metodología de investigación- Análisis cuantitativo, estadìstico y cualitativo.  -Desarrollo Organizacional | Aspectos que favorecen la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano, como:-Observación -Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Literacidad digital | Actitudes y valores que facilitan la investigación en las organizaciones del talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Gusto-Inclusión -Curiosidad-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  | 1. Redacta el informe de investigación, para la gestión del talento humano, ya sea en su lengua materna y en otro idioma.
 | Factores para la comunicación de conclusiones obtenidas en la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano como:-Metodología de la investigación-Informes de investigación -Desarrollo Organizacional-Gestión del talento humano -APA  | Aspectos que favorecen la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano, como:-Observación -Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Comunicación verbal y escrita tanto en idioma materno como en idiomas adicionales-Literacidad digital | Actitudes y valores que facilitan la investigación en las organizaciones del talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Gusto-Inclusión -Curiosidad-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  | h) Difusión y divulgación de los hallazgos, para la gestión del talento humano. | Factores para la difusión y divulgación de los hallazgos obtenidos en la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano como: -Metodología de investigación-Divulgación de productos de investigación-APA  | Aspectos que favorecen la investigación en las organizaciones para la gestión del talento humano, como:-Observación -Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Literacidad digital | Actitudes y valores que facilitan la investigación en las organizaciones del talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Gusto-Inclusión -Curiosidad-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |

COMPETENCIA: PLANEAR

* Identifica necesidades de planeación.
* Establece prioridades en la acción con fundamentos teórico-metodológicos de la disciplina, interdisciplina, multidisciplina y transdisciplina.
* Detecta los recursos necesarios para conseguir los propósitos y finalidades.
* Establece objetivos.
* Selecciona estrategias de investigación y/o intervención con responsabilidad social, a fin de atender esas necesidades y racionalizar los recursos.
* Determina estrategias de seguimiento y evaluación de los procesos planeados.
* Elabora propuesta de planeación.

|  |
| --- |
| **Problemática [9] Inadecuada Gestión del Talento Humano** |
| **Competencia [H] Planear** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Analiza la situación actual, e identifica necesidades de planeación en los diferentes ámbitos, para la gestión del talento humano.
 | Factores característicos de la detección de necesidades de la organización para la gestión del talento humano tales como: -Estrategia organizacional-Planeación estratégica-Diseño organizacional-Dirección estratégica y cambio-Gestión estratégica del talento humano- Diagnóstico de necesidades-TICS y nuevas tecnologías-Desarrollo Organizacional-Gestión del conocimiento-Planeación estratégica-Elaboración de proyectos | Aspectos que favorecen la detección de necesidades de planeación en los diferentes ámbitos, para la gestión del talento humano: -Observación -Habilidades analíticas del pensamiento (Análisis ligico y crítico) -Literacidad digital-Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Asertividad-Creatividad | Actitudes y valores que caracterizan la detección de necesidades, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Gusto-Apertura-Inclusión-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo-Responsabilidad social  |
| 1. Establece prioridades en la acción con fundamentos teórico-metodológicos de la disciplina, interdisciplina, multidisciplina y transdisciplina, para la gestión del talento humano.
 | Identificación de los factores que intervienen en el establecimiento de planes de acción insterdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios para la gestión de talento humano como:-Planeación estratégica-Alta dirección-Estrategia organziacional-Liderazgo-Dirección estratégica-TICS y nuevas tecnologías -Integración disciplinación, interdisciplinar, multidisciplinar y transdiciplinar -Gestión de talento humano | Factores que favorecen la acción disciplinar, interdisciplinar, multidisciplinar y transdiciplinar para la gestión del talento humano: -Observación -Habilidades analíticas del pensamiento (Análisis ligico y crítico) -Literacidad digital-Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Asertividad-Creatividad | Actitudes y valores que Caracterizan la acción disciplinar, interdisciplinar, multidisciplinar y transdiciplinar para la gestión del talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Gusto-Apertura-Inclusión-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo-Responsabilidad social |
| 1. Detecta los recursos necesarios para conseguir los propósitos y finalidades, para la gestión del talento humano.
 | Gestión del talento humano con base en sus propósitos y finalidades tales como: -Detección de necesidades-Planeación estratégica -TICS y nuevas tecnologías-Administración de recursos -Dirección estratégica | Aspectos que favorecen la detección de recursos para conseguir propósitos para la gestión de talento humano: -Observación -Habilidades analíticas del pensamiento (Análisis ligico y crítico) -Literacidad digital-Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Asertividad-Creatividad | Actitudes y valores que caracterizan la detección de recursos para la gestión de talento humano como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Gusto-Apertura-Inclusión-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo-Responsabilidad social |
|  | 1. Identificación de objetivos y diseño de estrategias, para la gestión del talento humano.
 | Desarrollo de objetivos alineados a la estrategia de la gestión del talento humano como: -Planeación estratégica-Estrategia organizacional-Gestión de talento humano | Aspectos que favorecen la identificación de objetivos y diseño de estrategias para la gestión del talento humano: -Observación -Habilidades analíticas del pensamiento (Análisis ligico y crítico) -Literacidad digital-Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Asertividad-Creatividad | Actitudes y valores que caracterizan la identificación de objetivos y diseño de estrategias para la gestión del talento humano:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Gusto-Apertura-Inclusión-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo-Responsabilidad social |
|  | 1. Selecciona estrategias de investigación y/o intervención con responsabilidad social, a fin de atender esas necesidades y racionalizar los recursos, para la gestión del talento humano.
 | Estrategias de investigación y/o intervención a fin de gestionar el talento humano como: -Estrategias de investigación y/o intervención en investigación en las organizaciones-Gestión estratégica de recursos -Modelos de gestión del talento humano -Responsabilidad social  | Aspectos que favorecen la selección de estrategias para investigación y/o intervención para la gestión de talento humano: -Observación -Habilidades analíticas del pensamiento (Análisis ligico y crítico) -Literacidad digital-Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Asertividad-Creatividad | Actitudes y valores que caracterizan la selección de estrategias de investigación y/o intervención para la gestión de talento humano, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Gusto-Apertura-Inclusión-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo-Responsabilidad social |
|  | 1. Detecta los recursos necesarios para conseguir los propósitos y finalidades, para la gestión del talento humano (no encuentro la diferencia con el inciso “C”)
 |  |  |  |
|  | 1. Elabora propuesta de planeación para la gestión del talento humano.
 | Propuesta de planeación de gestión de talento humano considerando lo siguiente: -Planeación estratégica-Desarrollo de plan de intervención -Liderazgo-Alta dirección-Estrategia Organizacional-Desarrollo Organizacional-Elaboración de proyectos-TICS y nuevas tecnologías  | Aspectos que favorecen la propuesta de planeación para la gestión del talento humano: -Observación -Habilidades analíticas del pensamiento (Análisis ligico y crítico) -Literacidad digital-Habilidades analíticas del pensamiento -Análisis crítico -Lectura crítica y analítica-Uso de la información -Manejo de TICS y nuevas tecnologías-Asertividad-Creatividad | Actitudes y valores que caracterizan la detección de necesidades, como:-Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Gusto-Apertura-Inclusión-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo-Responsabilidad social |

**ROSARIO COMPETENCIA: COMUNICAR -** Acopia, Analiza e interpreta información de los diferentes saberes relacionados con la disciplina. - Difunde y socializa información de forma oral, escrita y gráfica relativa a la situación y al contexto en otro idioma. - Colabora con grupos multidisciplinarios y transdisciplinarios en el análisis e interpretación de la información.

|  |
| --- |
| **Problemática [10] Desempleo y Empleo no orientados al desarrollo sostenible e inclusión social** |
| **Competencia [A] Comunicar**  |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Acopia, analiza e interpreta información de los diferentes saberes relacionados la disciplina, en los diversos ámbitos que **apoyen el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.**
 | -Carta magna de derechos humano-Resoluciones de la asamblea general de la ONU -Investigaciones y publicaciones de la OIT-Normas de trabajo de la OIT-Normas y lineamientos APA-Leyes y reglamentos de la secretaria del trabajo y previsión social (STPS)-Investigaciones, publicaciones y estándares internacionales de la OCDE-Desarrollo sostenible-Acciones, programas y normas de CONOCER-Normativa del Instituto de las mujeres -Globalización y desarrollo sostenible-El trabajo del futuro-Derecho del trabajo-Trabajo digno-Inclusión laboral-Migración laboral-Contratación ética-Libertad sindical-Organizaciones saludables y productivas-Teoría organizacional-Desarrollo organizacional-Comportamiento organizacional-Diseño organizacional-Estrategia organizacional-Nuevas tecnologías -Diagnostico organizacional-Gestión del conocimiento-Dirección estratégica-Alta dirección-Modelo de competencias-Dirección estratégica de capital humano-Subsistemas de capital humano: \*Provisión de capital humano\*Organización de capital humano\*Formación de capital humano\*Mantenimiento de capital humano\*Desarrollo de capital humano\*Auditoría de capital humano-Índice salarial-Empleabilidad | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías  | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social |
| 1. Construye y establece dinámicas de trabajo, de manera pertinente al contexto, respetuosa, empática e incluyente para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Carta magna de derechos humano-Resoluciones de la asamblea general de la ONU -Investigaciones y publicaciones de la OIT-Normas de trabajo de la OIT-Normas y lineamientos APA-Leyes y reglamentos de la secretaria del trabajo y previsión social (STPS)-Investigaciones, publicaciones y estándares internacionales de la OCDE-Desarrollo sostenible-Acciones, programas y normas de CONOCER-Normativa del Instituto de las mujeres -Globalización-El trabajo del futuro-Derecho del trabajo-Trabajo digno-Inclusión laboral-Migración laboral-Contratación ética-Libertad sindical-Desarrollo sostenible-Organizaciones saludables y productivas-Desarrollo organizacional-Comportamiento organizacional-Modelos de comportamiento organizacional-Sistemas sociales y cultura organizacional-Administración de la comunicación-Comunicación transcultural-Liderazgo y alta dirección -Motivación-Empowerment y participación -Equipos y construcción de equipos | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías  | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Integridad-Justicia |
| 1. Se documenta sobre la información relevante de la problemática a atender, en los diversos ámbitos, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Carta magna de derechos humano-Resoluciones de la asamblea general de la ONU -Investigaciones y publicaciones de la OIT-Normas de trabajo de la OIT-Normas y lineamientos APA-Leyes y reglamentos de la secretaria del trabajo y previsión social (STPS)-Investigaciones, publicaciones y estándares internacionales de la OCDE-Desarrollo sostenible-Acciones, programas y normas de CONOCER-Normativa del Instituto de las mujeres -Globalización-El trabajo del futuro-Derecho del trabajo-Trabajo digno-Inclusión laboral-Migración laboral-Contratación ética-Libertad sindical-Análisis del entorno político, social y económico -Emprendimiento, PYMES y desarrollo local (nacional, internacional)-Empleo, asuntos sociales y laborales-Ciencia. Tecnología e investigación -Nuevas tecnologías-Cooperación y desarrollo-Desarrollo sostenible-Organizaciones saludables y productivas-Teoría de las organizaciones -Estrategias para el desarrollo organizacional | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías  | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social |
|  | 1. Difunde información de forma oral y escrita relativa a la situación y en los diversos ámbitos, utilizando las TIC´s, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Investigación-Gestión del conocimiento-TICS y nuevas tecnologías-Redes sociales-Innovación y tecnología-Organizaciones saludables y productivas-Administración de la comunicación y/o comunicación administrativa-Psicología del color  | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías  | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Iniciativa-Integridad  |
|  | 1. Socializa información y resultados en su lengua materna y en otro idioma, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Investigación-TICS y nuevas tecnologías-Redes sociales-Innovación y tecnología-Organizaciones saludables y productivas-Administración de la comunicación y/o comunicación administrativa | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Iniciativa-Integridad-Autonomía  |
|  | 1. Colabora con grupos multidisciplinarios en los diversos ámbitos, en el análisis e interpretación de la información para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Carta magna de derechos humano-Resoluciones de la asamblea general de la ONU -Investigaciones y publicaciones de la OIT-Normas de trabajo de la OIT-Normas y lineamientos APA-Leyes y reglamentos de la secretaria del trabajo y previsión social (STPS)-Investigaciones, publicaciones y estándares internacionales de la OCDE-Desarrollo sostenible-Acciones, programas y normas de CONOCER-Normativa del Instituto de las mujeres -Organizaciones saludables y productivas-Desarrollo organizacional-Comportamiento organizacional-Modelos de comportamiento organizacional-Sistemas sociales y cultura organizacional-Administración de la comunicación-Comunicación transcultural-Liderazgo y alta dirección -Motivación-Empowerment y participación -Equipos y construcción de equipos | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo |

COMPETENCIA B: DIAGNOSTICAR

* Identifica las necesidades o solicitudes de diagnóstico.
* Maneja los fundamentos teórico-metodológicos de la disciplina, para el diagnóstico.
* Genera hipótesis diagnóstica.
* Selecciona métodos, técnicas e instrumentos para la valoración de fenómenos psicológicos.
* Integra la información para la toma de decisiones.

|  |
| --- |
| **Problemática [10] Desempleo y Empleo no orientados al desarrollo sostenible e inclusión social** |
| **Competencia [B] Diagnosticar**  |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Identifica las necesidades o solicitudes de diagnóstico en diferentes contextos y ámbitos, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Carta magna de derechos humano-Resoluciones de la asamblea general de la ONU -Investigaciones y publicaciones de la OIT-Normas de trabajo de la OIT-Normas y lineamientos APA-Leyes y reglamentos de la secretaria del trabajo y previsión social (STPS)-Investigaciones, publicaciones y estándares internacionales de la OCDE-Desarrollo sostenible-Acciones, programas y normas de CONOCER-Normativa del Instituto de las mujeres -Metodología de investigación -Investigación aplicada-Tipos de investigación -Código de ética del psicólogo -Técnicas de investigación -Diseño de instrumentos de investigación -Organizaciones saludables y productivas-Diagnostico organizacional: Fundamentos del diagnóstico, modelos de análisis, procesos y técnicas de diagnóstico organizacional-Dimensiones del diagnóstico organizacional: Diagnósticos del tiempo, diagnósticos de la cultura organizacional, diagnósticos del clima organizacional, diagnósticos de procesos, diagnósticos de la gestión del capital humano-Psicometría -Teoría y diseño organizacional: Propósito organizacional y diseño estructural, elementos de diseño del sistema abierto (entorno, relaciones interorganizacionales, diseño de organizaciones para el entorno internacional), elementos del diseño interno, procesos de tomas de decisiones, conflicto – poder y política | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo |
| 1. Selecciona métodos, técnicas e instrumentos para la valoración de fenómenos psicológicos, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Metodología de investigación -Investigación aplicada-Tipos de investigación -Código de ética del psicólogo -Técnicas de investigación -Diseño de instrumentos de investigación -Organizaciones saludables y productivas-Diagnostico organizacional: Fundamentos del diagnóstico, modelos de análisis, procesos y técnicas de diagnóstico organizacional-Dimensiones del diagnóstico organizacional: Diagnósticos del tiempo, diagnósticos de la cultura organizacional, diagnósticos del clima organizacional, diagnósticos de procesos, diagnósticos de la gestión del capital humano-Psicometría -TICS y nuevas tecnologías -Estadística -Teoría y diseño organizacional: Propósito organizacional y diseño estructural, elementos de diseño del sistema abierto (entorno, relaciones interorganizacionales, diseño de organizaciones para el entorno internacional), elementos del diseño interno, procesos de tomas de decisiones, conflicto – poder y política  | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |
| 1. Se apega a los principios éticos, el estado de una condición o problema determinado, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Metodología de la investigación-Código de ética-Organizaciones saludables y productivas | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |
|  | 1. Aplica diversos instrumentos y técnicas de evaluación a individuos, grupos y organizaciones para realizar el diagnóstico de la problemática a estudiar para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Metodología de investigación -Investigación aplicada-Tipos de investigación -Código de ética del psicólogo -Técnicas de investigación:-Observación-Cuestionarios-Entrevistas-Escalas-Diseño de instrumentos de investigación -Organizaciones saludables y productivas-Diagnostico organizacional: Fundamentos del diagnóstico, modelos de análisis, procesos y técnicas de diagnóstico organizacional-Dimensiones del diagnóstico organizacional: Diagnósticos del tiempo, diagnósticos de la cultura organizacional, diagnósticos del clima organizacional, diagnósticos de procesos, diagnósticos de la gestión del capital humano-Psicometría -TICS y nuevas tecnologías -Estadística  | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías  | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |
|  | 1. Analiza los resultados de la aplicación de los instrumentos y técnicas de evaluación aplicados, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Métodos para interpretar datos de investigación cuantitativa, cualitativa, mixta-Elaboración de informes-TICS y nuevas tecnologías -Estadística -Investigación cualitativa--Técnicas e instrumentos de intervención-Recopilación de información-Análisis y procesamiento de información-TICS y nuevas tecnologías -Organizaciones saludables y productivas | Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |
|  | 1. Diagnostica, con una actitud de búsqueda sistemática y honesta en el conocimiento de la realidad, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Metodología de investigación -Investigación aplicada-Tipos de investigación -Código de ética del psicólogo -Técnicas de investigación:-Observación-Cuestionarios-Entrevistas-Escalas-Diseño de instrumentos de investigación -Organizaciones saludables y productivas-Diagnostico organizacional: Fundamentos del diagnóstico, modelos de análisis, procesos y técnicas de diagnóstico organizacional-Dimensiones del diagnóstico organizacional: Diagnósticos del tiempo, diagnósticos de la cultura organizacional, diagnósticos del clima organizacional, diagnósticos de procesos, diagnósticos de la gestión del capital humano-Instrumentación -Psicometría -TICS y nuevas tecnologías -Estadística  | -Habilidades de pensamiento lógico matemático:-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |
|  |  | 1. Integra la información para la toma de decisiones, utilizando las TIC´s, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Instrumentación -Psicometría -TICS y nuevas tecnologías -Estadística-Elaboración de informes -Organizaciones saludables y productivas | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |

**COMPETENCIA D: EVALUAR**

* Identifica la demanda de atención evaluativa.
* Valora la demanda en función de su pertinencia y con responsabilidad profesional.
* Selecciona las estrategias de evaluación en congruencia con los referentes teóricos de la disciplina.
* Aplica las técnicas adecuadas para la valoración de los fenómenos que atiende la disciplina.
* Integra, analiza e interpreta la información resultante del proceso de evaluación.

|  |
| --- |
| **Problemática [10] Desempleo y Empleo no orientados al desarrollo sostenible e inclusión social** |
| **Competencia [D] Evaluar**  |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Atiende, analiza y valora la demanda de atención evaluativa en organizaciones en diferentes ámbitos, encaminados para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.

Me dio  | -Carta magna de derechos humano-Resoluciones de la asamblea general de la ONU -Investigaciones y publicaciones de la OIT-Normas de trabajo de la OIT-Normas y lineamientos APA-Leyes y reglamentos de la secretaria del trabajo y previsión social (STPS)-Investigaciones, publicaciones y estándares internacionales de la OCDE-Desarrollo sostenible-Acciones, programas y normas de CONOCER-Normativa del Instituto de las mujeres -Metodología de la investigación-Código de ética-Organizaciones saludables y productivas-Desarrollo organizacional-Comportamiento organizacional -Diseño organizacional-Diagnostico organizacional-Las capacidades centrales: La nueva función del profesional de capital humano-Crear claridad estratégica-Inspirar la revitalización: Como ser un agente de cambio-Crear capital intelectual-Modelo de competencias -Dirección estratégica de capital humano-Sistema de capital humano-subsistemas de capital humano: -Análisis y descriptivos de puestos, atracción-Selección e incorporación de capital humano-Formación de capital humano,-Desarrollo y planes de sucesión, evaluación del capital humano, -Remuneraciones y beneficios-El nuevo rol del jefe-Alta dirección -Toma de decisiones-Empowerment -Conformación de equipos -Comunicación -Manejo de conflicto-Relaciones personales e interpersonales  | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |
| 1. Selecciona las estrategias de evaluación en congruencia con los referentes teóricos de la disciplina, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Organizaciones saludables y productivas-Diagnostico organizacional-Técnicas e instrumentos de investigación-Herramientas de gestión de capital humano-Psicometría  | - Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |
| 1. Aplica las técnicas adecuadas para la valoración de los fenómenos psicosociales que atiende la disciplina, de forma profesional, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Organizaciones saludables y productivas-Teorías de las organizacionales-Diagnostico organizacional-Planeación estratégica -Metodologías organizacionales-Herramientas organizacionales -Manuales e instructivos organizacionales -Políticas organizacionales-Normas y leyes vigentes internacionales, nacionales y locales que impacta en la organización -Código de ética-Indicadores organizacionales  | -Habilidades de pensamiento lógico matemático-Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |
|  | 1. Integra, analiza e interpreta la información resultante del proceso de evaluación, utilizando las TIC´s, ya sea en su lengua materna y otro idioma, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Metodologías organizacionales-Herramientas organizacionales -Manuales e instructivos organizacionales -Políticas organizacionales-Normas y leyes vigentes internacionales, nacionales y locales que impacta en la organización -Código de ética-Indicadores organizacionales -Instrumentación -Psicometría -TICS y nuevas tecnologías -Estadística-Elaboración de informes  | -Análisis y razonamiento lógico-Habilidad numérica -Atención y concentración -Clasificación, Discriminación y jerarquización -Razonamiento abstracto -Juicio e interpretación -Toma de decisiones -Habilidad lingüística -Habilidad de lectura y redacción-Habilidad espacial-Habilidad interpersonal -Habilidades del usos de las TICS y nuevas tecnologías | -Adaptabilidad al cambio y al entorno -Conciencia organizacional-Ética -Respeto-Responsabilidad social-Prudencia-Colaboración-Iniciativa-Integridad-Autonomía -Comunicación eficaz-Calidad de trabajo-Cosmopolitismo-Planeación y organización |

PABLO **COMPETENCIA: GESTIONAR**

* Identifica necesidades de individuos, grupos e instituciones susceptibles de atención con los diversos sectores.
* Se Vincula con los diversos sectores para el logro de los objetivos.
* Establece estrategias para la atención de las necesidades.
* Promueve la obtención de recursos humanos y financieros para el desarrollo de proyectos de manera ética y transparente.
* Da seguimiento a los procesos de vinculación, atención y obtención de recursos.

|  |
| --- |
| **Problemática [10] Desempleo y Empleo no orientados al desarrollo sostenible e inclusión social** |
| **Competencia [E] Gestionar en el marco de Psicología del Trabajo y las Organizaciones Saludables** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Atiende, analiza y valora la demanda de atención evaluativa en organizaciones en diferentes ámbitos, encaminados para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | 1.-Evalua el contexto del marcado donde se ubica, considerando las nuevas tendencias de Dirección de capital humano y /o Gestión de talento2.-Recopila información sobre las diversas necesidades de personal considerando los nuevos conceptos de Dirección de capital humano y /o Gestión de talento.-Formula, establece y elabora el inventario de capital humano con el fin de cubrir internamente las vacantes.-Establece relaciones optimas con universidades, dependencias y organizaciones, que le permita cubrir en forma adecuada sus vacantes.-Programas de atracción de talento continuos y progresivos.-Manuales de organización y descriptivos de puestos actualizados. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.-Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| 1. Selecciona las estrategias de evaluación en congruencia con los referentes teóricos de la disciplina, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Dirige los procesos de R y S P, de acuerdo a la demanda que determina la Dirección de capital humano y /o Gestión de talento.-Revisa vacantes, agrupa por cargos y revisa funciones en consideración de la política de la Dirección de capital humano y /o Gestión de talento.-Establece programas de trabajo integrales y con transversalidad en todos los procesos que tengan que ver con la gestión del capital humano:1-Perfiles psicológicos del puesto 2-Análisis y descriptivos de puesto3-Atracción, selección e incorporación de capital humano 4-Desarrollo y planes de cuadros de remplazo. 5-Capacitacion y Desarrollo del capital humano 6-planes de compensación 7-Evaluacion del puesto. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| 1. Aplica las técnicas adecuadas para la valoración de los fenómenos psicosociales que atiende la disciplina, de forma profesional, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Coordina la aplicación de las evaluaciones psicológicas y entrevista psicológica respetando las políticas de la Dirección de capital humano y /o Gestión de talento.-Valida en relación al perfil-Establece la ponderación-Propones ternas de candidatos.-Aplica, adapta administra, técnicas de evaluación psicológica-Realiza entrevistas psicológicas profunda, -Valora califica, e interpreta, los instrumentos aplicados a fin de tener los prospectos a los puestos correspondientes–Elabora reportes o informes, referentes al diagnóstico psicológico proveyendo información clara y suficiente que permita determinan la viabilidad del prospecto que proporcione sustento a sus interpretaciones y recomendaciones. -Coordina o elabora en su caso encuestas socioeconómica y referencias de trabajo. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  | 1. Integra, analiza e interpreta la información resultante del proceso de evaluación, utilizando las TIC´s, ya sea en su lengua materna y otro idioma, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusion social.
 | -Conocimiento sobre paquetería básica de office.-Manejo básico de estadística Conocimiento sobre los-Lineamientos de publicación que marca el APA. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |

**COMPETENCIA: GESTIONAR**

* Detecta necesidades en diversos contextos.
* Obtiene y Analiza la información.
* Selecciona métodos, técnicas y procedimientos para la intervención.
* Aplica programas y metodologías pertinentes a la problemática con responsabilidad social.
* Evalúa resultados de la implementación de estrategias.
* Da seguimiento a los procesos de intervención.

|  |
| --- |
| **Problemática [10] Desempleo y Empleo no orientados al desarrollo sostenible e inclusión social** |
| **Competencia [F] Intervenir: en el marco de Psicología del Trabajo y las Organizaciones Saludables** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Detección de necesidades en organizaciones en los diversos sectores emergentes de la psicología en diferentes ámbitos, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Capacidad para identificar problemas, y reconocer información relevante para la cobertura de vacantes y promociones considerando las nuevas tendencias de Dirección de capital humano y /o Gestión de talento-Identifica impactos en el conjunto del sistema Identificando y determinando prioridades, de acuerdo a las políticas establecidas, promoviendo la inclusión social en la marca de Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento.-Realiza y planea programas para dar cobertura a las necesidades de personal con talento, a futuro, a fin de prepararse al corto y mediano plazo con estrategias que permitan cubrir la vacante de forma eficiente.-Establece y Diseña modelo de competencias para atraer formar y capacitar el capital humano de la organización.-Planes y programas de capacitación dentro de un modelo organizacional de formación y desarrollo-Investiga diseña y coordina contenidos para cursos de capacitación -Planeación de vida y carrera en puestos y personas claves.-Diseña programas de sucesión y promociones-cuadros de remplazo-.  | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| b) Selección de métodos, técnicas y procedimientos para la intervención para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.  | -Coordina los recursos disponibles con capacidad de entender las secuencias temporales y las relaciones causa-efecto de las decisiones adoptadas.-Psicología del trabajo Organizaciones saludables -Desarrollo organizacional-Desarrollo de recursos humanos.-Gestión o admón. de capital humano-Comportamiento Organizacional-Gestión por competencias-Cultura organizacional y Clima laboral-Equidad y género-Organizaciones socialmente responsables-sistemas de gestión de la calidad-Cultura dela prevención-Cultura de la inclusión-Cultura del medio ambiente-Comunicación 2.0 aplicada a las organizaciones  | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| c) Aplica programas y metodologías pertinentes a la problemática psicosociales con responsabilidad social sustentados en los diversos modelos teóricos, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.  | -Elaboración de la Estrategia de Inclusión para el Desarrollo del proyecto, y su socialización, para agilizar procesos de desarrollo      y      consolidar    org., transformándolas en unidades viables, competitivas, auto sostenible y rentable en concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento-Análisis y descriptivos de puesto-Atracción, selección e incorporación de capital humano-Desarrollo y planes de sucesión-Evaluación del desempeño y Evaluación del puesto-Formación y desarrollo de capital humano-Prestaciones Remuneraciones y beneficios-Conciliación vida y carrera | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  | 1. Promueve la aceptación de la diversidad, la apertura a la transdisciplina, la pertinencia y la responsabilidad social, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusion social.
 | - Promover el liderazgo y desarrollo de capacidades emprendedoras de grupos de jóvenes y mujeres; y capacitación técnica ocupacional de jóvenes en función de cadenas de valor en concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento- Capacitar y sensibilizar la equidad de género con enfoque de derechos humanos para los procesos de integración del personal, para el desarrollo y fortalecimiento organizacional en concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  |  | 1. Evalúa resultados de la implementación de estrategias, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | - Asegurar el logro de los objetivos, metas y resultados del proyecto, específicamente en lo relacionado a los componentes y apoyar al resto del equipo para cumplir con los objetivos generales del proyecto en concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |

**COMPETENCIAS: INVESTIGAR**

* Analiza de manera preliminar el problema a investigar.
* Determina el problema de investigación.
* Revisa teóricamente los fundamentos base del problema.
* Diseña la Metodología de Investigación atendiendo la ética de la investigación.
* Recopila datos a través de técnicas e instrumentos.
* Procesa y analiza los datos recopilados.
* Interpreta resultados y elabora conclusiones.
* Redacta el informe de investigación.
* Difunde y/o publica los resultados de investigación.

|  |
| --- |
| **Problemática [10] Desempleo y Empleo no orientados al desarrollo sostenible e inclusión social** |
| **Competencia [G] Investigar: en el marco de Psicología del Trabajo y las Organizaciones Saludables.** |
| **Ámbito** | **Escala** | **Función clave** | **Saberes teóricos** | **Saberes heurísticos** | **Saberes axiológicos** |
| *Público*  | *Internacional**Nacional**Estatal**Municipal* | 1. Investiga fenómenos psicológicos en individuos, grupos y organizaciones, en los diversos ámbitos, haciendo uso de las TIC´s, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social., considerando la multiculturalidad.
 | - Comprender y prever cómo nuevos acontecimientos o situaciones afectan a la Organización. - Identificar nuevas influencias en los procesos de trabajo.-Metodología de la investigación-Gestión del talento humano-Nuevas tecnologías y recursos tecnológicos para la gestión del talento humano.-Diagnóstico organizacional-Inclusión cultural y multiculturalidad-Desarrollo Organizacional-Unidades de Genero.-Nuevas tendencia internacional del trabajo.-Conocimiento de leyes que norman internacionalmente el proceso del trabajo. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.-Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| 1. Determina el problema de investigación, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Interpretar las relaciones internas y externas que establecen las organizaciones como sistemas complejos con sus clientes, proveedores, personal, comunidad, territorio y otros actores sociales, sectoriales e institucionales en concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento.- Nuevas estrategia organizacional-Metodología de la investigación.-Diagnóstico organizacional-APA | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| 1. Revisa teóricamente los fundamentos base del problema, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | Grupos humanos que actúan en diferentes áreas o sectores con diversas especializaciones. -Sistemas de autoridad-Estructura: división del trabajo y coordinación de las relaciones entre actividades-Proceso de comunicación.En concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento.-Planeación estratégica del capital humano | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  | 1. Diseña la Metodología de Investigación atendiendo la ética de la investigación, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Capacidad de determinar eficazmente las metas de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos, y los recursos requeridos que incluya la implementación de mecanismos de seguimiento de la información en concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento.-Planeación estratégica del capital humano estratégica-Desarrollo organizacional-Metodología cuali\_cuanti tatita. -Investigación- acción participativa-Modelos de diagnóstico e intervención organizacional | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  |  | 1. Recopila, procesa y analiza datos a través de técnicas e instrumentos pertinentes, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | - Detectar los puntos a mejorar. - Confirmar el hallazgo de la causa real de los defectos detectados.- Verificar que la solución tomada haya sido la adecuada.-Valorar la mejora alcanzada.En concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento.-Técnicas e instrumentos de intervención-Recopilación de información-Análisis y procesamiento de información. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  |  | 1. Determina y discute resultados y conclusiones, para favorecer el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Realizar acciones, que permitan desarrollar metas, objetivos, políticas y estrategias de la organización para satisfacción de los clientes internos. -Seleccionar al líder del proceso, quien debe contar con la colaboración de los otros responsables funcionales y de sus equipos humanos.En concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  |  | 1. Redacta el informe de investigación, para favorecer el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social, ya sea en su lengua materna y en otro idioma.
 | -Establece de manera clara, objetiva y sintetizada los resultados de los diversos procesos aplicados que permitieron la cobertura de las vacantes, que permitirán la sustentabilidad y la inclusión.En concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  |  | 1. Difusión y divulgación de los hallazgos, para favorecer el empleo, el desarrollo sostenible e inclusion social.
 | -Conocimiento sobre paquetería básica de office.-Manejo básico de estadística -Conocimiento sobre los lineamientos de publicación que marca el APA.-Técnicas para la difusión de información.-Conocimiento de un segundo idioma-Uso de las TIC”S. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.-Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
|  |  |  |  |  |  |