**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; investigación cualitativa, investigación cuantitativa, alcances de la investigación, técnicas e instrumentos de medición, muestra.  -Los nuevos fenómenos psicológicos que acotencen en las organizaciones a nivel individual y grupal.  Modelo PERMA  -Gestión del talento humano  -Nuevas tecnologías y recursos tecnológicos para la gestión del talento humano.  -Diagnóstico organizacional  -Inclusión cultural y multiculturalidad  -Psicología positiva, engagement, flow.  -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  -Capital psicológico  -APA  -Flow | 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  -Capital psicológico  -Flow  -Psicología organizacional positiva | 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  -Modelo PERMA  -Engagement | 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, estadístico y cualitativo.  -Desarrollo Organizacional  -Modelo PERMA | 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  -Psicología organizacional positiva  -Modelo PERMA  - Diagnóstico de necesidades  -TICS y nuevas tecnologías  -Desarrollo Organizacional  -Gestión del conocimiento  -Planeación estratégica  -Elaboración de proyectos  -Gestión efectiva de capital humano  -Capital psicológico | 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 organizacional  -Liderazgo  -Dirección estratégica  -TICS y nuevas tecnologías  -Integración disciplinación, interdisciplinar, multidisciplinar y transdiciplinar  -Gestión de talento humano  -Modelo PERMA | 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  --Gestión efectiva de capital humano  --Capital psicológico  --Psicología positiva organizacional  --Personas positivas  --Vida laboral, vida organizacional | 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  -Modelo PERMA | 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  -Psicología positiva organizacional  -Modelo PERMA | 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 |

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 talento  2.-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  -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 puesto  3-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 .  -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 empresa: fusiones, nuevos competidores, nuevos productos, en el marco de la Investigación Acción en concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento  - Identificar nuevas influencias en los procesos de trabajo: tecnología, materia prima, supervisión, calificaciones en concordancia con la Dirección de Capital Humano y /o Gestión de talento.  -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 |
|  |  |  |  |  |  |