**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 | Apertura  Intercambio información  Curiosidad  Autoreflexión |
| 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. | Respeto  Empatía  Inclusión |
| 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 | Responsabilidad  Sensibilidad  Solidaridad |
|  |  | 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 | Responsabilidad  Toma de decisiones  Creatividad |
|  |  | 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. | Honestidad  Empatía  Imaginación |
|  |  | 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 | Empatía  Tolerancia  Apertura |
| 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 | Sensibilidad  Paciencia  Perseverancia |
| 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 | Autocrítica  Autoreflexión |
|  |  | 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. | Apertura  Autoreflexión |
|  |  | 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 | Curiosidad  Honestidad  Confianza |
|  |  | 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 | Responsabilidad  Toma de decisiones  Creatividad |

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 | Respeto  Sensibilidad  Paciencia  Perseverancia |
| 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 | Curiosidad  Honestidad  Confianza |
| 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. | Imaginación  Creatividad  Síntesis |
|  |  | 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 | Apertura  Intercambio información  Curiosidad  Autoreflexión |
|  |  | 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. | Imaginación  Creatividad  Síntesis |
|  |  | 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 | Responsabilidad  Toma de decisiones  Creatividad |

**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 claves  Diseña programas de sucesión y promociones:  \*Carrera gerencial y especialista  \*Diagramas de reemplazo  \*Planes de sucesión  Diseña 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 detectar  problemas, 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 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 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 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 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 |
|  |  |  |  |  |  |