**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 talento2.-Recopila información sobre las diversas necesidades de personal considerando los nuevos conceptos de Dirección de capital humano y /o Gestión de talento.-Formula, establece y elabora el inventario de capital humano -Establece relaciones optimas con universidades, dependencias y organizaciones, que le permita cubrir en forma adecuada sus vacantes.-Programas de atracción de talento continuos y progresivos.-Manuales de organización y descriptivos de puestos actualizados. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.-Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| 1. Selecciona las estrategias de evaluación en congruencia con los referentes teóricos de la disciplina, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Dirige los procesos de R y S P, de acuerdo a la demanda que determina la Dirección de capital humano y /o Gestión de talento.-Revisa vacantes, agrupa por cargos y revisa funciones en consideración de la política de la Dirección de capital humano y /o Gestión de talento.-Establece programas de trabajo integrales y con transversalidad en todos los procesos que tengan que ver con la gestión del capital humano:1-Perfiles psicológicos del puesto 2-Análisis y descriptivos de puesto3-Atracción, selección e incorporación de capital humano 4-Desarrollo y planes de cuadros de remplazo. 5-Capacitacion y Desarrollo del capital humano 6-planes de compensación 7-Evaluacion del puesto. | -Habilidades Básicas\_ analíticas del Pensamiento (Lógico y Critico)-Lectura crítica y analítica-Acceso, evaluación, recuperación y uso de información.-Construcción de soluciones alternativas.Identificación de ideas y Redacción de informes | -Ética-Responsabilidad-Honestidad-Curiosidad-Auto reconocimiento-Gusto-Apertura-Respeto a la diversidad y multiculturalidad-Trabajo en equipo |
| 1. Aplica las técnicas adecuadas para la valoración de los fenómenos psicosociales que atiende la disciplina, de forma profesional, para el empleo, el desarrollo sostenible e inclusión social.
 | -Coordina la aplicación de las evaluaciones psicológicas y entrevista psicológica respetando las políticas de la Dirección de capital humano y /o Gestión de talento.-Valida en relación al perfil-Establece la ponderación-Propones ternas de candidatos.-Aplica, adapta administra, técnicas de evaluación psicológica-Realiza entrevistas psicológicas profunda, -Valora califica, e interpreta, los instrumentos aplicados a fin de tener los prospectos a los puestos correspondientes–Elabora reportes o informes, referentes al diagnóstico psicológico .-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 |
|  |  |  |  |  |  |