



Universidad de Guadalajara
Departamento de Humanidades, Artes y Culturas Extranjeras
Licenciado en Humanidades

PROGRAMA DE ESTUDIO POR COMPETENCIAS

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

Centro Universitario

Centro Universitario de los Lagos

Departamento:

Departamento de Humanidades, Artes y Culturas Extranjeras

Carrera:

Lic. en Psicología

Academia:

Psicología Social y Organizacional

Nombre de la unidad de aprendizaje (nombre de la materia)

Marco Jurídico Legal de las Organizaciones

Clave de la materia:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de Horas:	Valor en créditos:
19177	48	16^a	64	7
Tipo de curso:	Nivel en que se ubica:	Carreras relacionadas	Prerrequisitos:	
CT	Licenciatura	Lic. en Psicología	Ninguna	

Área de formación

Optativa

Elaborado por:

Mtra. Martha Evelia Dávila

Mtra. Rocío Márquez Hernández

Fecha de elaboración:

Enero 2025

Actualizado por:

Dr. Daniel Reyes Lara

Dra. Liliana Valdez Jiménez

Mtra. María Teresa Solorio Núñez

Fecha de última actualización

Enero 2025

2. PRESENTACIÓN

En esta asignatura el estudiantado desarrolla habilidades para la identificación de conflictos laborales y para su resolución de forma transdisciplinar de acuerdo a las normas vigentes con el fin de reducir los riesgos psicosociales promoviendo entornos saludables.

Este enfoque permite abordar las problemáticas desde diversas áreas del conocimiento, integrando herramientas y estrategias que favorecen una comprensión integral de las dinámicas laborales.

Se promueve la aplicación de las **normas vigentes** en materia laboral, salud ocupacional y derechos humanos, con el propósito de garantizar soluciones éticas, equitativas y sostenibles en los entornos de trabajo. Asimismo, se fomenta el desarrollo de competencias orientadas a la **prevención y manejo de riesgos psicosociales**, tales como el estrés laboral, el acoso, y otros factores que afectan el bienestar de las personas trabajadoras.

A través de este proceso, se busca contribuir a la construcción de **entornos laborales saludables**, caracterizados por relaciones interpersonales positivas, comunicación efectiva y un clima organizacional que priorice el bienestar integral. La asignatura prepara al estudiantado para actuar como agentes de cambio en sus futuros contextos profesionales, promoviendo la paz laboral, la productividad y el respeto mutuo en los espacios de trabajo

3. UNIDAD DE COMPETENCIA (objetivo general)

Identifica los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, con base en el marco jurídico mexicano, a fin de analizar, promover y prevenir entornos de trabajo saludables y seguros, para asesorar a organizaciones y trabajadores en la resolución de conflictos laborales.

4. SABERES

<p>Saberes Prácticos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Realiza estudios de caso con base en los diagnósticos e intervenciones realizada ● Redacta informes de investigación. ● Utiliza el estilo de la APA ● Aplica las normas vigentes para la identificación, promoción y prevención de conflictos laborales. ● Diseña programas de prevención de riesgos en las organizaciones, basados en la normativa vigente (Normas Oficiales Mexicanas emitidas por la secretaría del trabajo y la ley federal del trabajo y en buenas prácticas internacionales emitidas por la Organización Internacional del trabajo . ● Identifica factores de riesgo, la evaluación de su impacto y la elaboración de planes de acción.
<p>Saberes teóricos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Reflexiona sobre su propio quehacer psicológico con miras a lograr aprendizajes continuos a partir de la propia experiencia de la práctica psicológica. ● Hace un análisis crítico-reflexivo de las problemáticas psicológicas para proponer nuevas alternativas de solución a las mismas a partir de las bases teórico-prácticas adquiridas.
<p>Saberes formativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabaja eficientemente en forma colaborativa. ● Valores o actitudes de responsabilidad, honestidad, humildad ante el conocimiento. ● Asume su rol profesional como psicólogo confrontando los saberes psicológicos adquiridos durante su carrera con las realidades que plantea el contexto laboral

5. RELACIÓN CON EL PERFIL DE EGRESO

Forma parte del bloque optativa abierta siendo una la carga es teórico práctica y se ofertan a partir del sexto semestre de la Licenciatura en Psicología. Sirve de apoyo para la unidad de aprendizaje de Psicología organizacional

Se orienta a que el estudiantado identifique los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, con base en el marco jurídico mexicano, a fin de analizar, promover y prevenir entornos de trabajo saludables y seguros, para asesorar a organizaciones y trabajadores en la resolución de conflictos laborales.

Finalmente, esta asignatura busca aportar en la adquisición de las habilidades que establecen los objetivos del plan de estudios para que al egresar sea un profesional que investiga, identifica, diagnostica, interviene, previene y evalúa en las diversas áreas de aplicación de la psicología- organizacional donde indaga, promueve, interviene y evalúa procesos, estructuras y funciones en las organizaciones desde diferentes enfoques teóricos, para la mejora de la calidad de vida de los individuos, grupos, comunidades, organizaciones e Instituciones en el sector público, privado y social; con un espíritu de colaboración, profesionalismo, respeto, equidad, responsabilidad, solidaridad y tolerancia.

6. CONTENIDO TEÓRICO PRÁCTICO (temas y subtemas)

Unidad 1: Introducción al marco jurídico laboral mexicano

- 1.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (**Artículos; 4,5,12,14,17, 27,31,123**)
- 1.2 Ley Federal del Trabajo : conceptos básicos, principios fundamentales.
- 1.3 Otras leyes aplicables: Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales.
- 1.4 Conceptos básicos: jornada laboral, salario, vacaciones, despido, entre otros.
- 1.5 Principios fundamentales: justicia social, dignidad del trabajo y equidad.

Unidad 2: Riesgos psicosociales y su regulación

- 2-1 Concepto y tipos de riesgos psicosociales.
- 2.2 NOM-035-STPS-2018: análisis detallado de sus disposiciones.
- 2.3 Acoso laboral y mobbing: definición, tipos, prevención y sanción.
- 2.4 Discriminación en el trabajo: tipos, formas de discriminación y protección legal.
- 2.5 Estrés laboral: causas, consecuencias y medidas preventivas.

Unidad 3: Contratos colectivos de trabajo y salud laboral

- 3.1 Cláusulas sobre condiciones de trabajo, seguridad e higiene.
- 3.2 Negociación colectiva y salud laboral.
- 3.3 Integración de protocolos de prevención en los acuerdos laborales.

Unidad 4: Procedimientos administrativos y judiciales en materia laboral

- 4.1 Quejas laborales: procedimiento, plazos y requisitos.
- 4.2 Conciliación laboral: mecanismos y beneficios.
- 4.3 Juicio laboral: etapas y resolución de conflictos.

Unidad 5: Responsabilidad civil y penal en el ámbito laboral

- 5.1 Responsabilidad del empleador: accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, acoso laboral.
- 5.2 Responsabilidad del trabajador: incumplimiento de obligaciones contractuales.

7. ACCIONES

La materia se basará en la exposición del docente y alumnos, presentaciones de trabajo tanto individual como por equipos, actividades y dinámicas que permitan al alumno ir adquiriendo el conocimiento de la materia.

Se desarrollara con exposición docente el Aprendizaje Basado en Proyectos de intervención psicosocial

ELEMENTOS PARA LA EVALUACIÓN

8. Evidencias de aprendizaje	9. Criterios de desempeño	10. Campo de aplicación
Actividades por unidad temática, tareas y participaciones activas	Al finalizar cada unidad temática el alumno elaborará y/o participará en alguna actividad la cual va a ir demostrando su avance a lo largo del semestre, Se valorará la participación activa dentro de los diversas lecturas de temas	Aula y extra aula
Evaluación formativa	Lista de cotejo Se especifican en el formato los indicadores para evaluar este criterio.	Aula
Análisis de un caso práctico de conflicto laboral	Comprensión del caso Identificación de los problemas jurídicos Marco teórico Análisis jurídico Solución propuesta Originalidad y creatividad Claridad y coherencia Utilización de APA	Aula
Examen	De acuerdo a la normatividad universitaria el alumno desarrollará un examen como evidencia de su desarrollo y aprendizaje a lo largo del semestre	Aula

11. CALIFICACIÓN

Actividades por unidad temática, tareas y participaciones activas	15%
Exposición (Trabajo colaborativo)	15%
Evaluación formativa	10%
Análisis de un caso práctico	40%
Examen	20%
TOTAL	100%

12. ACREDITACIÓN

Acreditación: Para tener derecho a examen ordinario el alumno deberá cumplir con un 80% de las asistencias y actividades registradas durante el curso. Para tener derecho a examen extraordinario el alumno deberá cumplir con el 65% de las asistencias y actividades registradas durante el curso.

De acuerdo con la normatividad los talleres no tienen la posibilidad de realizar exámenes extraordinarios.

Asimismo, esta materia puede ser acreditada por competencias para lo cual el alumno deberá registrar su solicitud en el departamento al cual pertenece la materia, de acuerdo con el calendario escolar vigente.

Esta materia también puede ser sujeta a revalidación, acreditación o convalidación de acuerdo con la normatividad vigente.

13. BIBLIOGRAFÍA

BÁSICA

- Ballesteros P., M., y Cardona A., D. (2005). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 23(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=120/12011106012>
- Camacho, A., y Valderrama, D. R. M. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva jurídica. Equidad & Desarrollo*, 29, 143-160.
- Camacho Ramírez, A., y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. *Perspectiva organizacional, jurídica y social. Prolegómenos*, 20(40), 159-172. <https://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Charria O., V. H., et al. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=120/12021522004>
- Díaz, C. (2008). *Manual de Psicología jurídica laboral*. Delta.
- Flores, J. G. (2017). Marco jurídico aplicable a la ergonomía laboral en México. *Diké: Revista de Investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, 193-216.
- Franco, J. (2017). *Organización preventiva en la empresa: análisis jurídico-psicosocial (Doctoral dissertation, Universitat Jaume I)*.
- García-Izquierdo, A. L. (2018). *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Psicothema.
- Guzmán-Suárez, O. B., et al. (2019). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial en empresa confitera de Jalisco. *Salud Jalisco*, 6(1), 64-69.
- Laborales, F. E. (2019, noviembre 25). *Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales*. <https://prl.ceoe.es/informacion/seccion/recursos-externos/>
- Madrigal Ramírez, E., & Calderón Elizondo, J. (2015). Conceptualización médico legal del acoso laboral. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(2), 64-73. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000200008&lng=en&tling=es
- Montoya, D. M. G., et al. (2017). Análisis socio jurídico de los efectos psicológicos generados por los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. *Hipótesis Libre*, 15.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. OIT.
- Peralta, M. C. (2004). El acoso laboral-mobbing-perspectiva psicológica. *Revista de Estudios Sociales*, 18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=815/81501811>
- Trijueque, D. G., et al. (2017). La psicología forense en el ámbito laboral: una aproximación teórica. *Praxis*, 24, 115-134.

COMPLEMENTARIA

(Material en línea) Diario Oficial de la Federación (DOF) (23 Oct 2018) *Norma Oficial Mexicana NOM 035 STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención. Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828yfecha=23/10/2018#gsc.tab=0


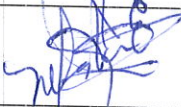

14. PERFIL DOCENTE

Formación organizacional.	Profesional:	Psicólogo	Experiencia profesional:
1. Preferentemente	Licenciatura en	Psicología.	Contar con experiencia en el ámbito de la psicología organizacional en las organizaciones, que conozca, la ley del

2. Posgrado en Psicología organizacional	seguro social, la ley federal de trabajo y las normas mexicanas emitidas por la secretaría del trabajo y previsión social. preferentemente que tenga algunos cursos y/o diplomados en las diferentes normas que ayuden a reducir los riesgos psicosociales y a la resolución pertinente ante los conflictos laborales emergentes.
--	---

15. ANEXOS (Instrumentos para la evaluación (rúbricas) y calificación)

Aval de Academia:

Fecha: 21 de Enero de 2025		
Nombre:	Cargo:	Firma:
María Teresa Solorio Núñez	Presidente	
Mtra. Martha Evelia Dávila Aguilar	Secretaria	
Dr. Felipe Olmos Ríos	Vocal	

Rúbrica de Evaluación para el Análisis de un Caso Práctico

Criterios de Evaluación	Nivel 5 (Excelente): 5 Puntos	Nivel 4 (Muy Bueno): 4 Puntos	Nivel 3 (Bueno): 3 Puntos	Nivel 2 (Satisfactorio) : 2 Puntos	Nivel 1 (Insuficiente): 1 Punto
Comprensión del Caso	El caso está completamente comprendido, con una visión profunda y detallada del contexto.	El caso está bien comprendido, pero con algunos detalles menores que podrían haberse explorado más.	El caso es comprendido en términos generales, pero faltan detalles esenciales.	La comprensión del caso es parcial o confusa, con varios puntos poco claros.	No se comprende adecuadamente el caso o es erróneo en muchos aspectos.

Identificación de los Problemas Jurídicos	Los problemas jurídicos son identificados de manera clara y completa, demostrando un excelente dominio del tema.	Los problemas jurídicos son identificados adecuadamente, aunque algunos detalles pueden faltar.	Se identifican los problemas jurídicos, pero faltan algunos aspectos clave o la claridad.	La identificación de los problemas jurídicos es incompleta o errónea en algunos puntos.	No se identifican los problemas jurídicos correctamente o faltan por completo.
Marco Teórico	Se presenta un marco teórico exhaustivo y bien fundamentado, con fuentes relevantes y correctamente integradas.	El marco teórico es adecuado, pero podría ser más detallado o incluir más fuentes.	El marco teórico es básico o poco relevante, cubriendo algunos aspectos importantes, pero no en profundidad.	El marco teórico es insuficiente o poco adecuado para el caso, con escasa fundamentación.	No se presenta un marco teórico relevante o adecuado.
Análisis Jurídico	El análisis jurídico es completo, bien argumentado y demuestra una excelente capacidad crítica y de interpretación legal.	El análisis jurídico es claro y adecuado, aunque algunos aspectos podrían haberse desarrollado más.	El análisis jurídico es básico, faltando profundidad en algunos aspectos o no se abordan elementos clave.	El análisis jurídico es superficial, con argumentos débiles o poco claros.	El análisis jurídico es inapropiado o no se realiza correctamente.
Solución Propuesta	La solución es innovadora, bien fundamentada, clara y aplicable al caso con un alto nivel de originalidad.	La solución es adecuada y bien argumentada, pero podría mejorar en cuanto a originalidad o fundamentación.	La solución es razonable, pero falta profundidad o claridad en su justificación.	La solución es poco relevante o no está bien fundamentada para el caso.	No se presenta una solución válida o la solución es errónea.

Originalidad y Creatividad	La propuesta muestra un nivel excepcional de originalidad y creatividad, con un enfoque único y bien elaborado.	La propuesta es creativa, pero sigue un enfoque más convencional o esperado.	La propuesta muestra poca creatividad o no se presenta un enfoque nuevo.	La propuesta es muy básica o carece completamente de creatividad.	La propuesta no muestra ninguna originalidad o es totalmente repetitiva.
Claridad y Coherencia	El trabajo es perfectamente claro y coherente, con un excelente flujo lógico y argumentativo.	El trabajo es claro y coherente, con pequeños saltos lógicos o detalles que podrían mejorar.	El trabajo tiene algunas dificultades de claridad o coherencia en la argumentación.	El trabajo es confuso o desorganizado, con argumentos débiles o mal estructurados.	El trabajo es incoherente o extremadamente difícil de seguir.
Utilización de Normas APA	Se aplican las normas APA de manera impecable en todo el trabajo (citas, referencias, formato).	Se aplican las normas APA correctamente, con pocos errores menores en citas o formato.	Se aplican parcialmente las normas APA, con varios errores en citas o referencias.	Se aplican incorrectamente las normas APA, con numerosos errores.	No se aplican las normas APA o hay errores graves y frecuentes.

Puntuación máxima: 40 puntos