



## **SEAD309PO. Prevención del mobbing o acoso psicológico laboral.**

**Sku:** SEAD309PO\_V2

**Horas:** 40

**Formato:** HTML

### **OBJETIVOS**

- Acercar al alumnado al concepto de mobbing o acoso laboral desde una perspectiva doctrinal, legal y psicológica.
- Clarificar otros términos usados en relación al concepto de mobbing.
- Analizar los diferentes modelos explicativos del fenómeno de mobbing.
- Distinguir cuáles son los elementos clave que caracterizan al mobbing.
- Diferenciar el acoso laboral o mobbing del estrés laboral y del síndrome de burnout.
- Delimitar el concepto y características del estrés laboral.
- Delimitar el concepto y características del síndrome de burnout.
- Distinguir los elementos claves de diferenciación entre los tres fenómenos.
- Diferenciar un caso de acoso laboral o mobbing de cualquier dinámica de conflicto laboral.
- Delimitar el concepto y características del conflicto laboral.
- Distinguir los elementos claves de diferenciación entre los dos fenómenos.
- Conocer las repercusiones y consecuencias que se derivan del mobbing.
- Identificar los diferentes tipos de consecuencias.
- Enumerar las consecuencias personales, organizacionales y sociales del mobbing.
- Conocer los principales modelos explicativos que definen la dinámica del mobbing.
- Describir toda la dinámica del mobbing a partir de la identificación de cada una de las fases por la que pasa el proceso.
- Identificar los elementos clave que definen cada una de las fases del mobbing.
- Delimitar el concepto de factores psicosociales en el trabajo.
- Identificar los factores de riesgo que pueden causar o facilitar cualquier situación de acoso laboral.
- Conocer el marco conceptual de la 59 de la violencia.
- Distinguir los diferentes modelos explicativos de la conducta violenta.
- Reconocer las principales características que definen el perfil de la persona agresora y aquellas que definen el perfil de la víctima.
- Conceptualizar el marco donde se encuadra el sistema de prevención contra el mobbing.

- Conocer la teoría del comportamiento humano como base para entender las estrategias de afrontamiento personal contra el mobbing.
- Delimitar las principales estrategias de afrontamiento personal contra el mobbing.
- Conocer cuáles son los elementos clave que deben estar presentes en toda estrategia de prevención organizacional del mobbing.
- Conocer los principales sistemas de evaluación organizacional del acoso laboral como factor de riesgo psicosocial.
- Aprender a diseñar una estrategia organizacional de prevención contra el acoso laboral.
- Delimitar el marco conceptual acerca de los protocolos de actuación frente al mobbing.
- Conocer el marco legal bajo el cual se ampara cualquier protocolo de actuación frente al mobbing.
- Reconocer cuáles son los conceptos clave que deben ser tenidos en cuenta en todo protocolo de actuación frente al mobbing.
- Diferenciar cada uno de los elementos que configuran todo protocolo de actuación frente al mobbing.
- Reconocer y diferenciar cada una de las fases del protocolo de actuación frente al mobbing.
- Identificar las diferentes medidas correctoras y sancionadoras frente al mobbing.

## CONTENIDOS

### • Unidad 1. Definición de mobbing

- Objetivos específicos.
- Introducción.
- Conceptualización del término
  - Definiciones doctrinales del acoso laboral
  - El concepto de mobbing desde el marco legal
- Otros conceptos en torno al acoso laboral
  - El concepto de ciberacoso laboral
  - El acoso laboral por razón de sexo
    - ¿acoso laboral versus acoso sexual?
  - El acoso laboral de las personas lgtbi
- Modelos explicativos del acoso laboral
  - El modelo explicativo de leymann
  - El modelo explicativo de baillien
  - El modelo psicoanalítico de white
  - El modelo unificado de rivera
  - El enfoque psicodinámico de dejours
- Elementos claves del acoso laboral
  - Tipología del acoso laboral y los sujetos intervinientes
  - El carácter sistemático de la situación de acoso
  - El perjuicio en la víctima
  - Conductas constitutivas del acoso laboral

### • Unidad 2. Distinción del mobbing del estrés laboral y el burnout

- Objetivos específicos.
- Introducción.
- Marco conceptual del estrés laboral
  - Definiciones del concepto de estrés laboral
  - Tipologías de estrés laboral

- Fases de la dinámica del estrés crónico
  - Modelos explicativos del estrés laboral
  - Factores que determinan el estrés laboral.
- Marco conceptual del síndrome de burnout
  - Definiciones del concepto de burnout.
  - Proceso de desarrollo del síndrome de burnout.
  - Modelos explicativos del síndrome de burnout.
  - Factores de riesgo en el padecimiento del síndrome de burnout.
- Diferencias entre acoso laboral, estrés laboral y burnout

#### • **Unidad 3. Distinción entre mobbing y conflicto**

- Objetivos específicos.
- Introducción.
- Marco conceptual del conflicto laboral
  - Definición del concepto de “conflicto laboral”
- Tipos de conflictos laborales
  - Según las personas que están implicadas
  - Según su alcance o efecto
  - Según su contenido
  - Según su naturaleza
- Enfoques en el análisis del conflicto
  - Enfoques psicológicos
    - El enfoque del psicoanálisis
    - Teoría de la frustración-agresión
    - Teoría del aprendizaje social
    - Teoría del campo psicológico
    - Teoría de la disonancia cognitiva
    - Teoría de la personalidad autoritaria
  - Enfoques estructurales
    - El conflicto como motor de cambio social
    - La sociología del conflicto
    - Otros factores estructurales del conflicto
  - Enfoques psicosociales
    - Teoría de los juegos
    - Teoría del interaccionismo simbólico
    - Teoría del intercambio social
- Modelos explicativos del conflicto
  - El modelo general de thomas kilmann
  - El modelo de escalamiento/desescalamiento
  - El modelo cognitivo
- Dinámica del conflicto
  - Fases del conflicto
  - La gestión del conflicto
- Los conflictos laborales como riesgo psicosocial
- Distinción entre conflicto laboral y mobbing

#### • **Unidad 4. Consecuencias**

- Objetivos específicos.
- Introducción.
- Consecuencias del mobbing
  - Consecuencias personales
  - Consecuencias organizacionales
  - Consecuencias sociales
- El modelo de consecuencias para la víctima, de hirigoyen
  - Consecuencias en la fase de dominio
  - Consecuencias a largo plazo

#### • **Unidad 5. Fases y síntomas**

- Objetivos Específicos.

- Introducción.
- Los pasos de instauración del mobbing
- Los círculos del mobbing
- Fases y síntomas del mobbing según el modelo de leyman
  - Fase 1: el incidente crítico original
  - Fase 2: estigmatización de la víctima
  - Fase 3: administración de personal
  - Fase 4: expulsión de la víctima
- Fases y síntomas del mobbing según el modelo de hirigoyen
  - El contexto previo al acoso
  - La inmovilización de la víctima
  - Rechazar la comunicación directa con la víctima
  - El proceso de descalificación de la víctima
  - El proceso de desacreditación de la víctima
  - La fase de aislamiento de la víctima
  - La fase de dominio de la víctima
- **Unidad 6: Factores de riesgo en el ámbito concreto del trabajo**
  - Objetivos específicos.
  - Introducción.
  - Marco conceptual de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo.
    - Clasificación de los factores psicosociales en el trabajo.
    - El estrés como evaluador de los factores psicosociales.
  - Factores de riesgo en el acoso laboral.
    - Modelos explicativos del análisis de los factores de riesgo en el mobbing.
      - El modelo de “Demanda-Control-Apoyo”.
    - Factores que inciden en la aparición del mobbing.
      - El ambiente laboral como causa del mobbing.
      - Las disfunciones del rol y el mobbing.
      - El factor de género en la prevalencia del mobbing.
- **Unidad 7. Perfiles**
  - Objetivos específicos
  - Introducción
  - Perfil y características del acosador
    - Aproximación al concepto de violencia
    - La violencia como respuesta disfuncional al estrés
    - Tipologías de las conductas violentas
    - Modelos explicativos de la violencia y la agresión
      - Modelos biológicos
      - Modelos cognitivos-conductuales
    - Psicopatología y violencia
    - El perverso narcisista
    - Características del perfil agresor según Hirigoyen
      - La perversión narcisista
      - El paso a la perversión
      - Características del perverso narcisista
    - Características del perfil agresor según Piñuel
  - Perfil y características del acosado
    - Aproximación al concepto de víctima
    - Tipología de víctimas
    - Rasgos psicológicos del perfil de la víctima
    - El perfil de la víctima según Piñuel
      - La teoría del chivo expiatorio
    - El perfil de la víctima según Hirigoyen
      - Elección de la víctima
      - El supuesto masoquismo de la víctima
      - Características psicológicas de la víctima
      - El perfil ingenuo de la víctima

- **Unidad 8. Las reglas de oro de la prevención**

- Objetivos específicos
- Introducción
- Niveles de influencia de las organizaciones sobre el comportamiento humano
- El acoso laboral como parte de un sistema
- Sistemas de evaluación del acoso laboral como riesgo psicosocial
  - Cuestionario LIPT-60 de Leymann
    - La versión española del LIPT
  - El barómetro Cisneros de Piñuel
  - El modelo de diario de incidentes
  - El Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA)
    - Evaluación e intervención de SATA
    - El cuestionario G-SATA
    - El cuestionario Q-SATA
- Estrategias de afrontamiento personal frente al mobbing
- Acciones organizacionales preventivas frente al mobbing
  - Desarrollo y aplicación de estrategias preventivas organizacionales
    - El procedimiento de prevención proactiva
    - Características del procedimiento preventivo
    - El código de buenas prácticas como procedimiento preventivo
    - Estructura del procedimiento de detección y tratamiento del mobbing
- Técnicas para la prevención del acoso laboral
  - El método Kauris
  - La escala CIV
  - La matriz Haddon
  - El modelo META-V

- **Unidad 9. Pautas de actuación**

- Objetivos específicos.
- Introducción.
- Marco conceptual de los protocolos de actuación frente al mobbing.
  - La prevención secundaria del acoso laboral.
  - La prevención terciaria del acoso laboral.
    - El procedimiento informal de actuación frente al mobbing.
    - El procedimiento formal de actuación frente al mobbing.
- Marco legal de los protocolos de actuación.
  - Marco internacional.
    - La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
    - La OIT (Organización Internacional del Trabajo).
    - Marco normativo de la UE.
  - El marco legal en España.
    - La Constitución Española.
    - El Código Penal y el Código Civil
    - La Ley 31/1995 de la prevención de Riesgos Laborales.
    - La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
    - El Estatuto General de los Trabajadores.
    - El criterio técnico 69/2009 de la ITSS sobre acoso y violencia en el trabajo.
- Conceptos clave dentro del protocolo de actuación.
  - El acoso sexual.
    - Tipos de conductas constitutivas de acoso sexual.
  - El acoso psicológico en el trabajo.
    - Tipos de conductas constitutivas de acoso psicológico.
  - El acoso físico.
    - Tipos de conductas constitutivas de acoso físico en el trabajo.
- El protocolo de actuación.
  - Consideraciones previas.
  - Principios inspiradores del protocolo.
  - Creación de la comisión de seguimiento.

- Momentos básicos en el protocolo de actuación.
- Fases en la activación del protocolo de actuación.
  - Fase previa o preliminar.
  - Fase de mediación.
  - Fase de activación del procedimiento para la resolución oficial.
  - El proceso de resolución.
  - Fase de resolución final.
- Actuaciones frente a situaciones de mobbing.
  - Medidas organizacionales correctivas.
  - Medidas sancionadoras.