



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.