

Prevención del mobbing o acoso psicológico laboral

Modalidad: curso e-Learning Duración: 40 horas

Categorías: PRL, seguridad y medioambiente

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 psicología 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

1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2. INTRODUCCIÓN

3. CONCEPTUALIZACIÓN DEL TÉRMINO

3.1. Definiciones doctrinales del acoso laboral

3.2. El concepto de mobbing desde el marco legal

4. OTROS CONCEPTOS EN TORNO AL ACOSO LABORAL

4.1. El concepto de ciberacoso laboral

4.2. El acoso laboral por razón de sexo

4.2.1. ¿Acoso laboral versus acoso sexual?

4.3. El acoso laboral de las personas LGTBI

5. MODELOS EXPLICATIVOS DEL ACOSO LABORAL

5.1. El modelo explicativo de Leymann

5.2. El modelo explicativo de Baillien

5.3. El modelo psicoanalítico de White

5.4. El modelo unificado de Rivera

5.5. El enfoque psicodinámico de Dejours

6. ELEMENTOS CLAVES DEL ACOSO LABORAL

6.1. Tipología del acoso laboral y los sujetos intervinientes

6.2. El carácter sistemático de la situación de acoso

6.3. El perjuicio en la víctima

6.4. Conductas constitutivas del acoso laboral

UNIDAD 2: DISTINCIÓN DEL MOBBING DEL ESTRÉS LABORAL Y EL BURNOUT

1. Objetivos específicos
2. Introducción
3. Marco conceptual del estrés laboral
 - 3.1. Definiciones del concepto de estrés laboral
 - 3.2. Tipologías de estrés laboral
 - 3.3. Fases de la dinámica del estrés cronificado
 - 3.4. Modelos explicativos del estrés laboral
 - 3.5. Factores que determinan el estrés laboral.
4. Marco conceptual del síndrome de burnout
 - 4.1. Definiciones del concepto de burnout.
 - 4.2. Proceso de desarrollo del síndrome de burnout.
 - 4.3. Modelos explicativos del síndrome de burnout.
 - 4.4. Factores de riesgo en el padecimiento del síndrome de burnout.
5. Diferencias entre acoso laboral, estrés laboral y burnout

UNIDAD 3: DISTINCIÓN ENTRE MOBBING Y CONFLICTO

1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- 2. INTRODUCCIÓN**
3. MARCO CONCEPTUAL DEL CONFLICTO LABORAL
 - 3.1. Definición del concepto de “Conflicto Laboral”
- 4. TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES**
 - 4.1. Según las personas que están implicadas
 - 4.2. Según su alcance o efecto
 - 4.3. Según su contenido
 - 4.4. Según su naturaleza
- 5. ENFOQUES EN EL ANÁLISIS DEL CONFLICTO**
 - 5.1. Enfoques psicológicos
 - 5.1.1. El enfoque del psicoanálisis
 - 5.1.2. Teoría de la frustración-agresión
 - 5.1.3. Teoría del aprendizaje social
 - 5.1.4. Teoría del campo psicológico
 - 5.1.5. Teoría de la disonancia cognitiva
 - 5.1.6. Teoría de la personalidad autoritaria
 - 5.2. Enfoques estructurales
 - 5.2.1. El conflicto como motor de cambio social
 - 5.2.2. La sociología del conflicto
 - 5.2.3. Otros factores estructurales del conflicto
 - 5.3. Enfoques psicosociales
 - 5.3.1. Teoría de los juegos

5.3.2. Teoría del interaccionismo simbólico

5.3.3. Teoría del intercambio social

6. MODELOS EXPLICATIVOS DEL CONFLICTO

6.1. El modelo general de Thomas Kilmann

6.2. El modelo de Escalamiento/Desescalamiento

6.3. El modelo cognitivo

7. DINÁMICA DEL CONFLICTO

7.1. Fases del conflicto

7.2. La gestión del conflicto

8. LOS CONFLICTOS LABORALES COMO RIESGO PSICOSOCIAL

9. DISTINCIÓN ENTRE CONFLICTO LABORAL Y MOBBING

UNIDAD 4: CONSECUENCIAS

1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2. INTRODUCCIÓN

3. CONSECUENCIAS DEL MOBBING

3.1. Consecuencias personales

3.2. Consecuencias organizacionales

3.3. Consecuencias sociales

4. EL MODELO DE CONSECUENCIAS PARA LA VÍCTIMA, DE HIRIGOYEN

4.1. Consecuencias en la fase de dominio

4.2. Consecuencias a largo plazo

UNIDAD 5: FASES Y SÍNTOMAS

1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2. INTRODUCCIÓN

3. LOS PASOS DE INSTAURACIÓN DEL MOBBING

4. LOS CÍRCULOS DEL MOBBING

5. FASES Y SÍNTOMAS DEL MOBBING SEGÚN EL MODELO DE LEYMAN

5.1. Fase 1: El incidente crítico original

5.2. Fase 2: Estigmatización de la víctima

5.3. Fase 3: Administración de Personal

5.4. Fase 4: expulsión de la víctima

6. FASES Y SÍNTOMAS DEL MOBBING SEGÚN EL MODELO DE HIRIGOYEN

6.1. El contexto previo al acoso

6.2. La inmovilización de la víctima

6.3. Rechazar la comunicación directa con la víctima

6.4. El proceso de descalificación de la víctima

6.5. El proceso de desacreditación de la víctima

6.6. La fase de aislamiento de la víctima

6.7. La fase de dominio de la víctima

UNIDAD 6: FACTORES DE RIESGO EN EL ÁMBITO CONCRETO DEL TRABAJO

1. Objetivos específicos.
2. Introducción.
3. Marco conceptual de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo.
 - 3.1. Clasificación de los factores psicosociales en el trabajo.
 - 3.2. El estrés como evaluador de los factores psicosociales.
4. Factores de riesgo en el acoso laboral.
 - 4.1. Modelos explicativos del análisis de los factores de riesgo en el mobbing.
 - 4.1.1. El modelo de “Demanda-Control-Apoyo”.
 - 4.2. Factores que inciden en la aparición del mobbing.
 - 4.2.1. El ambiente laboral como causa del mobbing.
 - 4.2.2. Las disfunciones del rol y el mobbing.
 - 4.2.3. El factor de género en la prevalencia del mobbing.

UNIDAD 7. PERFILES

1. Objetivos específicos
2. Introducción
3. Perfil y características del acosador
 - 3.1. Aproximación al concepto de violencia
 - 3.2. La violencia como respuesta disfuncional al estrés
 - 3.3. Tipologías de las conductas violentas
 - 3.4. Modelos explicativos de la violencia y la agresión
 - 3.4.1. Modelos biológicos
 - 3.4.2. Modelos cognitivos-conductuales
 - 3.5. Psicopatología y violencia
 - 3.6. El perverso narcisista
 - 3.7. Características del perfil agresor según Hirigoyen
 - 3.7.1. La perversión narcisista
 - 3.7.2. El paso a la perversión
 - 3.7.3. Características del perverso narcisista
 - 3.8. Características del perfil agresor según Piñuel
4. Perfil y características del acosado
 - 4.1. Aproximación al concepto de víctima
 - 4.2. Tipología de víctimas
 - 4.3. Rasgos psicológicos del perfil de la víctima
 - 4.4. El perfil de la víctima según Piñuel
 - 4.4.1. La teoría del chivo expiatorio
 - 4.5. El perfil de la víctima según Hirigoyen
 - 4.5.1. Elección de la víctima
 - 4.5.2. El supuesto masoquismo de la víctima

4.5.3. Características psicológicas de la víctima

4.5.4. El perfil ingenuo de la víctima

UNIDAD 8: LAS REGLAS DE ORO DE LA PREVENCIÓNObjetivos específicosIntroducción

1. Niveles de influencia de las organizaciones sobre el comportamiento humano

2. El acoso laboral como parte de un sistema

3. Sistemas de evaluación del acoso laboral como riesgo psicosocial

3.1. Cuestionario LIPT-60 de Leymann

3.1.1. La versión española del LIPT

3.2. El barómetro Cisneros de Piñuel

3.3. El modelo de diario de incidentes

3.4. El Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA)

3.4.1. Evaluación e intervención de SATA

3.4.2. El cuestionario G-SATA

3.4.3. El cuestionario Q-SATA

4. Estrategias de afrontamiento personal frente al mobbing

5. Acciones organizacionales preventivas frente al mobbing

5.1. Desarrollo y aplicación de estrategias preventivas organizacionales

5.1.1. El procedimiento de prevención proactiva

5.1.2. Características del procedimiento preventivo

5.1.3. El código de buenas prácticas como procedimiento preventivo

5.1.4. Estructura del procedimiento de detección y tratamiento del mobbing

6. Técnicas para la prevención del acoso laboral

6.1. El método Kauris

6.2. La escala CIV

6.3. La matriz Haddon

6.4. El modelo META-V

UNIDAD 9: PAUTAS DE ACTUACIÓN

1. Objetivos específicos.

2. Introducción.

3. Marco conceptual de los protocolos de actuación frente al mobbing.

3.1. La prevención secundaria del acoso laboral.

3.2. La prevención terciaria del acoso laboral.

3.2.1. El procedimiento informal de actuación frente al mobbing.

3.2.2. El procedimiento formal de actuación frente al mobbing.

4. Marco legal de los protocolos de actuación.

4.1. Marco internacional.

4.1.1. La Declaración Universal de los Derechos Humanos.

4.1.2. La OIT (Organización Internacional del Trabajo).

4.1.3. Marco normativo de la UE.

4.2. El marco legal en España.

4.2.1. La Constitución Española.

4.2.2. El Código Penal y el Código Civil

4.2.3. La Ley 31/1995 de la PRL, SEGURIDAD Y MEDIOAMBIENTE.

4.2.4. la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

4.2.5. El Estatuto General de los Trabajadores.

4.2.6. El criterio técnico 69/2009 de la ITSS sobre acoso y violencia en el trabajo.

5. Conceptos clave dentro del protocolo de actuación.

5.1. El acoso sexual.

5.1.1. Tipos de conductas constitutivas de acoso sexual.

5.2. El acoso psicológico en el trabajo.

5.2.1. Tipos de conductas constitutivas de acoso psicológico.

5.3. El acoso físico.

5.3.1. Tipos de conductas constitutivas de acoso físico en el trabajo.

6. El protocolo de actuación.

6.1. Consideraciones previas.

6.2. Principios inspiradores del protocolo.

6.3. Creación de la comisión de seguimiento.

6.4. Momentos básicos en el protocolo de actuación.

6.5. Fases en la activación del protocolo de actuación.

6.5.1. Fase previa o preliminar.

6.5.2. Fase de mediación.

6.5.3. Fase de activación del procedimiento para la resolución oficial.

6.5.4. El proceso de resolución.

6.5.5. Fase de resolución final.

7. Actuaciones frente a situaciones de mobbing.

7.1. Medidas organizacionales correctivas.

7.2. Medidas sancionadoras.