

RECURSOS HUMANOS

Acoso laboral

| | | | |
|--|--|---|--------------------------------------|
|  | UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN Sistema Escolarizado: Modalidad Presencial Programa de Estudios de la asignatura |  | |
| Acoso laboral | | | |
| Clave | Semestre | Créditos | Campo de conocimiento: |
| | 7° o 8° | 8 | Recursos humanos |
| | | | Eje de formación: |
| | | | Profesionalización |
| Modalidad | Curso (X) Taller () Lab () Seminario () Otros (especificar) | | Tipo T (X) P () T/P () |
| Carácter | Obligatorio () Optativo (X) Obligatorio E () Optativo E () | | Horas |
| Duración (Número de semanas) | | | Semana |
| | | | Semestre |
| | | | Teóricas:4 |
| | | | Teóricas:64 |
| | | | Prácticas: 0 |
| | | | Prácticas: 0 |
| | | | Total 4 |
| | | | Total 64 |
| Seriación | | | |
| Ninguna (X) | | | |
| Obligatoria () | | | |
| Asignatura antecedente | | | |
| Asignatura subsecuente | | | |
| Indicativa () | | | |
| Asignatura antecedente | | | |
| Asignatura subsecuente | | | |
| Objetivo general: | | | |
| Al finalizar el curso, el alumnado comprenderá el acoso laboral para identificarlo, prevenirlo o erradicarlo a través del planteamiento de estrategias que permitan su diagnóstico e intervención en las organizaciones. | | | |

Objetivos particulares:

Al finalizar la unidad, el alumnado:

Reconocerá la definición del acoso reconociendo los tipos que existen, su complejidad, el contexto, las dimensiones y las modalidades que se pueden identificar en él.

Identificará el acoso laboral a través de su definición, el perfil y características de los actores que intervienen, así como sus distintas fases y modalidades.

Reconocerá algunos problemas psicosociales que pueden contribuir en la existencia del acoso laboral y el ambiente en el que se desarrolla.

Identificará las estrategias de diagnóstico e intervención para identificar y disminuir la existencia de acoso laboral en las organizaciones.

Reconocerá el estudio de casos reales de acoso laboral en México y el mundo.

Conocerá las propuestas que vinculan la responsabilidad social empresarial y el acoso laboral.

Índice temático

| Unidad | Tema | Horas Semestre | |
|--------------|--|----------------|-----------|
| | | Teóricas | Prácticas |
| 1 | Acoso: definiciones, tipos y modalidades | 6 | 0 |
| 2 | Acoso laboral: definiciones, actores, tipos, fases y modalidades | 10 | 0 |
| 3 | Algunos problemas psicosociales que contribuyen en la existencia del acoso laboral | 12 | 0 |
| 4 | Diagnóstico e intervención en el acoso laboral | 10 | 0 |
| 5 | Marco normativo que se propone para sancionar el acoso laboral | 8 | 0 |
| 6 | Análisis de casos de acoso laboral en México y el mundo | 10 | 0 |
| 7 | Responsabilidad Social de las organizaciones frente al acoso laboral | 8 | 0 |
| Total | | 64 | |

Contenidos temáticos**Subtemas**

| Temas | Acoso: definiciones, tipos y modalidades |
|-------|--|
| 1 | 1. Acoso 1.1 Definiciones y fundamentos de su estudio 1.2 Relación con agresión y violencia 1.3 Gang del acoso 1.4 Tipos de acoso 1.4.1 Moral 1.4.2 Físico |

| | |
|----------|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> 1.4.3 Psicológico 1.4.4 Sexual 1.4.5 Económico 1.4.6 Patrimonial 1.4.7 Cibernético 1.5 Modalidades del acoso 1.5.1 Familiar 1.5.2 Noviazgo 1.5.3 Laboral 1.5.4 Escolar 1.5.5 Docente 1.5.6 Infantil 1.5.7 A la comunidad 1.5.8 Institucional 1.5.9 Mediatico |
| | Acoso laboral: definiciones, actores, tipos, fases y modalidades |
| 2 | <ul style="list-style-type: none"> 2.1 Acoso Laboral 2.1.1 Definiciones 2.1.2 Actores 2.1.2.1 Perfil del acosador 2.1.2.2 Perfil de la víctima 2.1.3 Agentes del acoso 2.1.3.1 Testigos mudos en el trabajo 2.1.4 Tipos 2.1.4.1 Horizontal 2.1.4.2 Vertical descendente 2.1.4.3 Vertical ascendente 2.1.4 Fases 2.1.4.1 Conflicto 2.1.4.2 Estigmatización 2.1.4.3 Intervención de la dirección 2.1.4.4 Error en el diagnóstico 2.1.4.5 Exclusión de la víctima de la actividad laboral 2.1.5 Modalidades 2.1.5.1 Reducción de la comunicación 2.1.5.2 Desacreditación personal y profesional 2.1.5.3 Reducción de las actividades 2.1.5.4 Afectación en la salud física y emocional |
| | Algunos problemas psicosociales que contribuyen en la existencia del acoso laboral |
| 3 | <ul style="list-style-type: none"> 3.1 Algunos problemas psicosociales en las organizaciones 3.1.1 Estrés laboral 3.1.2 Desgaste ocupacional 3.1.3 Pérdida de identidad electrónica 3.1.4 Muerte por exceso de trabajo 3.1.5 Aislamiento social en el trabajo 3.1.6 Techos de cristal |

| | |
|----------|--|
| | 3.1.7 Techos de cemento 3.2 NOM-035 Factores de riesgo psicosocial en el trabajo |
| | Diagnóstico e intervención en el acoso laboral |
| 4 | 4.1 Indicadores psicológicos asociados al acoso laboral. 4.1.1 Somatización del acoso en la víctima 4.1.2 Identificación con el acosador 4.2 Medición del mobbing 4.2.1 Cuestionarios de medición del acoso laboral 4.3 Estrategias para contrarrestar el acoso laboral 4.4 Terapia de apoyo para víctimas 4.5 Consecuencias del acoso laboral para la empresa |
| | Marco normativo que se propone para sancionar el acoso laboral |
| 5 | 5.1 Aspectos legales del acoso laboral Tratamiento de Organismos internacionales 5.2.1 Marco normativo establecido por los organismos internacionales 5.2.1.1 Organización de las Naciones Unidas (ONU) 5.2.1.2 Organización Internacional del Trabajo (OIT) 5.2.1.3 Organización Mundial de la Salud (OMS) 5.2.1.4 Organización de las Naciones Unidad para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) Tratamiento de Organismos Nacionales Del acoso laboral en México 5.3.1.1 Situación general, estadísticas, demandas y resoluciones presentadas ante la STPS Iniciativas legales y marco normativo actuales (Ley Federal del Trabajo, Código Penal, Ley de IMSS, etc.) |
| | Análisis de casos de acoso laboral en México y el mundo |
| 6 | 6.1 Situación general actual 6.2 Casos en el mundo y su tratamiento 6.3 Casos en México y su tratamiento |
| | Responsabilidad social de las organizaciones frente al acoso laboral |
| 7 | 7.1 Conceptos y fundamentos de la Responsabilidad Social Organizacional 7.1.1 Dimensión de la RSE orientada a la Calidad de Vida en el empleo 7.1.2 Objetivos del Desarrollo Sostenible orientados al trabajo digno. 7.1.3 El papel del administrador y su ética profesional dirigida a combatir el acoso laboral. |

| | |
|---|--|
| Estrategias didácticas | |
| Aprendizaje basado en problemas Lecturas Exposición por parte del docente Estudios de casos Trabajos de investigación Videos | |

| Evaluación del aprendizaje | |
|---|--|
| Exámenes Tareas Participación en foros Ensayos | |
| Perfil profesiográfico del docente | |
| Título o grado | Licenciatura en Administración o Psicología, preferentemente con estudios de Especialización en Recursos humanos o Maestría en Administración. |
| Experiencia docente | Mínima deseable de dos años a nivel medio superior, superior o posgrado. |
| Otras características | Para profesores(as) de nuevo ingreso: Haber aprobado el "Curso Fundamental para profesores de Nuevo Ingreso (Didáctica Básica)" que imparte la Facultad de Contaduría y Administración, así como cubrir satisfactoriamente los requisitos impuestos por el departamento de selección y reclutamiento de la Facultad de Contaduría y Administración. Para profesores(as) que ya imparten clases en la Facultad: Haber participado recientemente en cursos de actualización docente y de actualización disciplinar con un mínimo de 20 horas. Experiencia profesional mínima de tres años en el área de conocimiento. Compartir, respetar y fomentar los valores fundamentales que orientan a la Universidad Nacional Autónoma de México. |

| Bibliografía básica |
|---|
| <p>Abajo, F. J. (2006). <i>Mobbing: acoso psicológico en el ámbito laboral</i>. 2a ed., Buenos Aires: LexisNexis.</p> <p>Bosqued, M. (2005). <i>Mobbing: cómo prevenir y superar el acoso psicológico</i>. Barcelona:</p> <p>Escudero, J. F. (2004). <i>Mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal adaptado a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, comentarios y formularios</i>. Barcelona: Bosch.</p> <p>Fuertes, J. C. (2004). <i>¡Mobbing!, acoso laboral, psicoterrorismo en el trabajo: de los conceptos teóricos a la realidad práctica</i>. Madrid: Arán</p> <p>López, Ma. A. (2003). <i>Mobbing: cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo</i>. Madrid: Pirámide.</p> <p>Peña, F., P. Ravelo y 8. G. Sánchez (coordinadores) (2007). <i>Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el mobbing en México</i>. México: Eón.</p> <p>Piñuel, I. (2003). <i>Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo</i>. Madrid: Suma de Letras.</p> <p>Rubio, Ma. D. (2002). <i>Extinción del contrato laboral por acoso moral: mobbing</i>. Barcelona: Bosch.</p> <p>Velázquez, M. (2005). <i>Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo</i>. Barcelona: Gestión 2000.</p> |

| Bibliografía complementaria |
|--|
| <p>Einarsen, S. (editor) (2003). <i>Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice</i>. London: Taylor & Francis.</p> <p>Hernández, P. (2004). <i>Estrés y hostigamiento laboral</i>. Alcalá La Real, Jaén: Formación Alcalá.</p> <p>Paludi, M. A. (2006). <i>Understanding workplace violence: a guide for managers and employees</i>. Westport, Connecticut: Praeger.</p> <p>Piñuel, I. (2004). <i>Neomanagement: jefes tóxicos y sus víctimas</i>. Madrid: Aguilar.</p> <p>Rayner, C. y C. L. Cooper. (2002). <i>Workplace bullying: what we know, who is to blame, and what can we do?</i> London: Taylor & Francis.</p> <p>Stephens, T. (2006). <i>Bullying and sexual harassment: a practical handbook</i>. Oxford: Chandos: Institute of Leadership & Management.</p> |