



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
 FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
 DIVISIÓN SISTEMA UNIVERSIDAD
 ABIERTA Y EDUCACIÓN A DISTANCIA
 PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN
 Programa de la asignatura



Denominación: Acoso Moral Laboral/Mobbing

| | | | | |
|---|----------------------|--|------------------|-------------------|
| Clave: | Semestre: 4° - 7° | Área o campo de conocimiento: Investigación y Ética | | No. Créditos: 8 |
| Carácter: Optativa de elección complementaria | | Horas | Horas por semana | Horas al semestre |
| Tipo: Teórica | | Teoría: | Práctica: | 64 |
| | | 4 | 0 | |
| Modalidad: Curso | | Duración del programa: Semestral | | |

Seriación: Si () No (X) Obligatoria () Indicativa ()

Asignatura con seriación antecedente: Ninguna
 Asignatura con seriación subsecuente: Ninguna

Objetivo general:

Al finalizar el curso el alumno habrá adquirido un conocimiento amplio sobre el fenómeno del acoso moral y psicológico en el trabajo: *mobbing*, que le permita comprenderlo, así como proponer estrategias para su diagnóstico e intervención en las organizaciones.

Índice Temático

| Unidad | Tema | Horas Teóricas | Horas Prácticas |
|-----------------|--|----------------|-----------------|
| I. | Acoso moral laboral/ <i>mobbing</i> : definiciones y contexto | 16 | 0 |
| II. | Fases y modalidades del acoso moral laboral/ <i>mobbing</i> | 16 | 0 |
| III. | Diagnóstico e intervención en el acoso moral laboral/ <i>mobbing</i> | 20 | 0 |
| IV. | Análisis y estudio de casos de acoso moral laboral/ <i>mobbing</i> en México y el Mundo. | 12 | 0 |
| Total de horas: | | 64 | |

Contenido Temático

Unidad 1. Acoso moral laboral/ *mobbing*: definiciones y contexto

Objetivo Específico: El alumno construirá una mejor y más completa definición de lo que es *mobbing* a partir de las principales propuestas teóricas que fenomenológicamente lo explican, distinguiendo el falso *mobbing* del verdadero *mobbing*, además de comprender que la mejor forma de nombrarlo reconociendo su complejidad, el contexto y las dimensiones que lo constituyen es acoso moral y psicológico en el trabajo, asimismo lo interpretará metafóricamente cual *sida de la empresa*, en tanto explicación del deterioro gradual del aparato inmunológico de la empresa que la hace sucumbir ante las enfermedades oportunistas, en este caso, las principales patologías laborales como el estrés y *el burnout*, que combinadas hacen del *mobbing* un síndrome letal causante de la muerte y decadencia de muchas empresas, así como del deterioro irreversible del capital humano más sobresaliente de éstas.

| |
|--|
| Unidad 2: Fases y modalidades del acoso moral laboral/ <i>mobbing</i> |
| Objetivo Específico: El estudiante identificará el perfil, características y <i>modus operandi</i> de los protagonistas del <i>mobbing</i> , desde el líder tóxico o megalómano, los testigos mudos y los falsos solidarios, hasta sus víctimas o acosado, aparte de comprender las distintas fases del proceso del <i>mobbing</i> que abarcan desde la seducción del prospecto de acosado hasta su auto-eliminación o suicidio laboral. |
| Unidad 3: Diagnóstico e intervención en el acoso moral laboral/ <i>mobbing</i> |
| Objetivo Específico: El alumno conocerá y entenderá cada una de las estrategias de acoso del <i>gang</i> acosador para eliminar a sus víctimas, sobre todo, al personal sobresaliente de la empresa, así como los procesos psicológicos y sociológicos que explican desde el deterioro hasta la destrucción de los acosados en los contextos laborales, además de proponer y evaluar programas y redes de integración social y reinserción laboral para víctimas de <i>mobbing</i> , además de plantear políticas sociales que promuevan la erradicación de las patologías laborales así como su oportuna prevención en el mundo de la empresa, gracias a su intervención y diagnóstico oportuno. |
| Unidad 4: Análisis y estudio de casos de acoso moral laboral/ <i>mobbing</i> en México y el Mundo. |
| Objetivo Específico: El alumno analizará el estudio de casos reales de <i>mobbing</i> en la empresa, a la par de conocer propuestas para instituir un marco legal que lo evite y permita regularlo e incluso sancionarlo como práctica de conspiración a través de chantaje, amenaza y devaluación de los acosados por parte de sus acosadores, conociendo los efectos irreversibles y letales tanto en la vida anímica de los empleados, en la sinergia dentro de la empresa como en la eventual extinción de la misma, recurriendo para esto a instrumentos de evaluación y monitoreo del clima organizacional que hacen posible desenmascarar el <i>mobbing</i> a pesar de sus mecanismos de invisibilidad para poder tanto curarlo como prevenirlo en organizaciones tanto públicas como privadas en México y en el mundo. |

Actividades de aprendizaje independiente

Son actividades cognoscitivas que el alumno realiza para aprender de manera independiente, y por lo mismo le exigen una planeación y organización óptimas. En el SUAYED, las actividades de aprendizaje independiente se concretan en el plan o programa de trabajo elaborado por cada asesor, con la finalidad de que el alumno autorregule su aprendizaje mediante las siguientes acciones.

- Establecer un horario de trabajo escolar.
- Desarrollar hábitos de estudio.
- Asignar espacios adecuados para el estudio.
- Realizar búsqueda de información alterna que propicie análisis y reflexión.
- Seleccionar las estrategias de aprendizaje que le faciliten la adquisición, comprensión y utilización de información (apropiarse del conocimiento).
- Realizar autoevaluaciones.
- Formular dudas concretas para promover el diálogo y la discusión con su asesor y tomar decisiones.
- Reflexionar cómo y con qué herramientas aprender.

Actividades de asesoría y tutoría

Consisten en la orientación, guía y acompañamiento que da el asesor al estudiante en su proceso de aprendizaje, a partir de tareas que fomentan el trabajo independiente y colaborativo. En la modalidad a distancia, la asesoría se da a través de un espacio virtual con el apoyo de las herramientas para la educación a distancia: chat, carpeta del estudiante, correo electrónico y foro de discusión. Y en el sistema abierto, los estudiantes acuden a las instalaciones del SUAYED a recibir asesoría personalizada de forma presencial; adicionalmente pueden interactuar entre ellos o con su asesor a través del correo electrónico y la plataforma educativa.

En el SUAYED, la asesoría se da en tres momentos: apertura, desarrollo y cierre.

Para la modalidad a distancia

Apertura. El proceso en la modalidad a distancia comienza con la entrada del estudiante y el asesor a la plataforma mediante una clave de ingreso. El estudiante trabajará la asignatura de acuerdo con el plan de trabajo establecido de antemano por el asesor, en el cual se dan las instrucciones detalladas sobre cómo debe preparar las unidades o temas, elaborar trabajos, actividades, prácticas, ejercicios, etcétera; requisitos para presentar el examen y otras sugerencias.

Desarrollo. La entrega de las actividades, casos prácticos, trabajos, cuestionarios, foros, etcétera, se llevará a cabo según las instrucciones y la calendarización programada al inicio del semestre. Asimismo, el alumno desarrollará trabajo colaborativo a través de blogs, wikis, etcétera. El asesor revisará y retroalimentará cada una de las actividades en un lapso no mayor a 48 horas.

Cierre. Al concluir el semestre, el asesor notificará al estudiante su calificación final, vía correo electrónico, y la asentará en actas en los periodos establecidos por la Secretaría de Servicios Escolares. Y el estudiante podrá corroborarla en su historia académica.

Para la modalidad abierta

Apertura. Las asesorías se ofrecerán durante el periodo establecido en el calendario escolar de la UNAM. La asistencia del estudiante al SUAYED es voluntaria, excepto en la primera sesión, a la cual es deseable que acuda para presentarse con sus asesores, conocer y obtener el plan de trabajo de la asignatura (disponible también en la página del SUAYED al inicio de cada semestre), y recibir las instrucciones necesarias para realizar las actividades académicas.

Desarrollo. Las asesorías serán individuales y voluntarias; asimismo, el estudiante solicitará exámenes unidad por unidad, o sólo el global (final), previo acuerdo con el asesor, sin imposición de fechas específicas. El límite para entregar actividades o presentar exámenes parciales o globales será el último día de asesorías, según el calendario escolar y conforme al horario de cada asesor.

Cierre. Al concluir la asignatura, el asesor notificará al estudiante su calificación final (y firmará su reporte de calificaciones si lo solicita) y la asentará en actas en los periodos establecidos por la Secretaría de Servicios Escolares. Y el estudiante podrá corroborarla en su historia académica.

Materiales

Los materiales educativos en el SUAYED son diseñados ex profeso para los estudiantes que ingresan a estas modalidades. Se consideran la base del estudio independiente en tanto son una herramienta fundamental que les permite ponerse en contacto con el conocimiento.

En específico, el estudiante trabajará con una guía didáctica elaborada por docentes de la Facultad para cada una de las asignaturas, con bibliografía adicional que le permitirá ir a las fuentes de información originales. Esta ayuda comprende referencias esenciales sobre los temas y subtemas de cada unidad de la asignatura, y propicia que el estudiante se introduzca en el aprendizaje de los mismos, asimilándolos de lo concreto a lo abstracto y de lo sencillo a lo complejo, por medio de ejemplos, ejercicios y casos, u otras actividades que le permitan aplicarlos y vincularlos con la realidad laboral. Es decir, lo induce al “saber teórico” y al “saber hacer” de la asignatura, y lo conduce a encontrar respuestas a preguntas reflexivas que se formule acerca de los contenidos, su relación con otras asignaturas, utilidad y aplicación en el trabajo. Finalmente, pretende dotar al estudiante de la información suficiente para que pueda autoevaluarse sobre el conocimiento básico de una

asignatura, motivarse a profundizarlo y ampliarlo con otras fuentes bibliográficas, y prepare adecuadamente sus exámenes.

La estructura de las guías didácticas contiene los siguientes apartados:

- Información general de la licenciatura (modalidad a distancia)
- Bienvenida (modalidad a distancia)
- Instrucciones generales
- Requisitos técnicos (modalidad a distancia)
- Introducción general a la asignatura
- Objetivo general de la asignatura
- Objetivo particular por unidad
- Temario oficial detallado
- Presentación o introducción general por unidad
- Contenidos
- Actividad integradora y actividades de aprendizaje
- Cuestionarios de reforzamiento por unidad
- Lecturas complementarias (en algunas asignaturas)
- Glosario de términos
- Resumen
- Exámenes de autoevaluación por tema
- Mesografía

Adicionalmente cuentan con repositorios de clases virtuales, videos, lecturas.

| Recursos didácticos Modalidad abierta | | Recursos didácticos Modalidad a distancia | |
|---|-------|---|-------|
| Lecturas obligatorias | (X) | Lecturas obligatorias | (X) |
| Trabajos de investigación | (X) | Trabajos de investigación | (X) |
| Clases virtuales (PPT) | (X) | Clases virtuales (PPT) | (X) |
| Elaboración de actividades de aprendizaje | (X) | Elaboración de actividades de aprendizaje | (X) |
| Software específico | (X) | Software específico | (X) |
| Procesadores de textos, hojas de cálculo y editores de presentación | (X) | Procesadores de textos, hojas de cálculo y editores de presentación | (X) |
| Videos | (X) | Videos | (X) |
| Graficadores | (X) | Graficadores | (X) |
| Programación computacional | (X) | Programación computacional | (X) |
| Plataforma educativa | (X) | Plataforma educativa | (X) |
| Foro electrónico | (X) | Foro electrónico | (X) |
| Chat | () | Chat | (X) |
| Lista de correos | () | Lista de correos | (X) |
| Correo electrónico | (X) | Correo electrónico | (X) |
| Tableros de anuncios | (X) | Tableros de anuncios | (X) |
| Sitios de internet | (X) | Sitios de internet | (X) |
| Plan de trabajo | (X) | Plan de trabajo | (X) |

Actividades de autoevaluación

En el SUAYED, el alumno puede determinar con una autoevaluación qué tanto domina los temas, percatarse de las deficiencias en su aprendizaje y superarlas orientado por el asesor; o profundizar en su estudio según sus requerimientos.

El estudiante del SUAYED debe realizar dos tipos de autoevaluación:

Diagnóstica. Consiste en valorar el dominio de temas que son requisito para el aprendizaje de la asignatura en cuestión. Así identificará los conocimientos previos que posee sobre el contenido a cursar.

Del dominio o no dominio del conocimiento. Mediante la resolución de exámenes formativos al término del estudio de cada tema o unidad, el alumno sabrá qué tanto asimiló de los contenidos teóricos revisados, y cuáles son sus logros y deficiencias en su aprendizaje.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje

Las estrategias de enseñanza son aquellas de las cuales se vale el asesor para mediar, facilitar, promover y organizar los aprendizajes. En el SUAYED, el asesor las utiliza con diversos propósitos:

- Propiciar un acercamiento del estudiante con la realidad.
- Activar conocimientos previos.
- Solucionar problemas y abstraer contenidos conceptuales.
- Organizar información nueva.
- Relacionar conocimientos previos con nuevos.
- Conocer y dominar conceptos.
- Relacionar conceptos.
- Crear comunidades de aprendizaje.

Para ello puede aplicar las estrategias más propicias:

- Actividades introductorias
- Actividades integradoras
- Actividades de discusiones guiadas
- Actividades de resolución de problemas o situaciones
- Actividades de análisis y razonamiento
- Actividades de abstracción de modelos: gráficos, ilustraciones, tablas, diagramas
- Actividades de exploración (investigación)
- Resúmenes
- Organizadores gráficos, mapas conceptuales, mapas mentales, cuadros sinópticos
- Analogías y metáforas
- Ejercicios prácticos y problemas de aplicación
- Juegos computarizados
- Cuestionarios de autoevaluación y reforzamiento
- Trabajo colaborativo
- Glosario de términos

Bibliografía básica:

1. ABAJO Olivares, Francisco Javier. *Mobbing. acoso psicológico en el ámbito laboral*, 2a ed. Ampliada, Buenos Aires: LexisNexis, 2006, 612 pp.
2. BOSQUED Lorente, Marisa. *Mobbing. cómo prevenir y superar el acoso psicológico*, Barcelona: Paidós, 2005.

3. ESCUDERO Moratalla, Jose Francisco. *Mobbing. análisis multidisciplinar y estrategia legal. adaptado a la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, comentarios y formularios*, Barcelona: Bosch, 2004, 348 pp.
4. FUERTES Rocañín, José Carlos. *¡Mobbing!, acoso laboral, psicoterrorismo en el trabajo. de los conceptos teóricos a la realidad práctica*, Madrid: Arán, 2004, 79 pp.
5. LÓPEZ Cabarcos, María Ángeles. *Mobbing. cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*, Madrid: Pirámide, 2003, 271 pp.
6. PEÑA Saint Martin, Florencia, Patricia Ravelo Blancas, Sergio G. Sánchez Díaz (Coordinadores). *Cuando el trabajo nos castiga. debates sobre el mobbing en México*, México, D. F.: Eón, 2007.
7. PIÑUEL y Zabala, Iñaki. *Mobbing. cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Madrid: Suma de Letras, 2003, 402 pp.
8. RUBIO de Medina, María Dolores. *Extinción del contrato laboral por acoso moral. mobbing*, Barcelona: Bosch, 2002, 94 pp.
9. VELÁZQUEZ Fernández, Manuel. *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*, Barcelona: Gestión 2000, 2005, 381pp.

Bibliografía complementaria:

1. EINARSEN, Stale (Editor). *Bullying and emotional abuse in the workplace. international perspectives in research and practice*, Londres: Taylor & Francis, 2003, 420 pp.
2. HERNÁNDEZ, Pablo, Carmela de. *Estrés y hostigamiento laboral*, Alcalá La Real, Jaén: Formación Alcalá, 2004, 201 pp.
3. PALUDI, Michele Antoinette. *Understanding workplace violence. a guide for managers and employees*, Westport, Connecticut: Praeger, 2006, 126 pp.
4. PIÑUEL y Zabala, Iñaki. *Neomanagement. jefes tóxicos y sus víctimas*, Madrid: Aguilar, 2004, 225 pp.
5. RAYNER, Charlotte y Cary L. Cooper. *Workplace bullying. what we know, who is to blame, and what can we do?*, Londres: Taylor & Francis, 2002, 208 pp.
6. ROHER, Eric. *Violence in the workplace*, Scareborough, Ontario: Carswell, 1999, 89 pp.
7. STEPHENS, Tina. *Bullying and sexual harassment. a practical handbook*, Oxford: Chandos: Institute of Leadership & Management, 2006, 103 pp.
8. VANDENBOS, Gary R. and Elizabeth Q. Bulatao. *Violence on the job. identifying risks and developing solutions*, Washington, DC: American Psychological Association, 1996, 439 pp.
9. WILKINSON, Carol W (Editor). *Violence in the workplace. preventing, assessing, and managing threats at work*, Rockville, Maryland: Government Institutes, 1998, 283 pp.

Perfil profesiográfico:

Estudios requeridos:

Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Relaciones Industriales, Licenciatura en Ciencias Sociales, Humanidades, o en alguna disciplina administrativa con preparación en temas de riesgos psicolaborales y comportamiento organizacional.

Experiencia docente:

Tener experiencia docente mínima de 2 años.