



IMECAF®

www.imecaf.com

CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO



INVERSIÓN
\$1,760.00 + IVA

DURACIÓN
40 HRS.

MODALIDAD
En Línea



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

OBJETIVO

- Acercar al alumnado al concepto de mobbing o acoso laboral desde una perspectiva doctrinal, legal (España) 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.

TEMARIO



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

I. DEFINICIÓN DE MOBBING

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS
- INTRODUCCIÓN
- CONCEPTUALIZACIÓN DEL TÉRMINO
 - Definiciones doctrinales del acoso laboral
 - El concepto de mobbing desde el marco legal (España)
- 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

II. 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 cronificado



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

- 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

III. **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



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

- 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

IV. 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

V. 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 LEYMANN
 - Fase 1: El incidente crítico original
 - Fase 2: Estigmatización de la víctima
 - Fase 3: Administración de Personal



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

- 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

VI. 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.

VII. 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



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

- 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

VIII. 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



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

- 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

IX. 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.



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

- 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.



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

POLÍTICAS DE PAGO

- Precios en **Pesos Mexicanos** - Excepto casos que se indique en otra moneda de manera expresa
- **LIQUIDACIÓN TOTAL** - Aplica previa al inicio del evento
- **DESCUENTO POR PRONTO PAGO** - Aplica liquidando el total de la inversión hasta 5 días hábiles previos al evento
- **POLÍTICAS DE PRECIOS Y DESCUENTOS** - Sujetas a términos y condiciones de IMECAF
- **FINANCIAMIENTO** - NO aplica

MÉTODOS DE PAGO

TARJETA DE CRÉDITO / DÉBITO

- VISA y MASTER CARD - No requiere presentación física
- AMERICAN EXPRESS - Si no es por PayPal, requiere presentación física

MESES SIN INTERESES

- 3, 6, 9 Y 12 MSI - Tarjetas Banamex
- PayPal (Según las opciones disponibles en la plataforma)

TRANSFERENCIA INTERBANCARIA

- BANAMEX - Clabe 002180414600184021

DEPÓSITO BANCARIO

- BANAMEX - Cuenta 18402
- Sucursal 4146

TRANSFERENCIA O DEPÓSITO REQUIERE REFERENCIA

- Colocar cualquiera de los siguientes datos como referencia:
- Nombre, razón social, RFC o número de factura

BENEFICIARIO

- IMECAF México, SC



IMECAF®

Arquímedes 130
Dpcho. 205
Col. Polanco,
CDMX 11570

TEL. 55 1085 1515
800 236 0800
info@imecaf.com

www.imecaf.com



CURSO DE PREVENCIÓN DEL MOBBING

DESARROLLO HUMANO

POLÍTICAS DE CONFIRMACIÓN Y CANCELACIÓN

PENALIZACIONES

NO APLICA - Notificando hasta 6 días hábiles previos al evento

- **20%** - Notificando con menos de 6 días hábiles previos al evento - Se podrá elegir otro Curso pagando la diferencia. En caso de reincidencia, aplica penalización del **100%**
- **100%** - NO SHOW (No Asistencia) o notificando con menos de 72 hrs. hábiles previas al evento
- **CANCELACIONES CON TARJETA DE CRÉDITO / DÉBITO** - Se les descontarán las comisiones efectuadas por el banco emisor (incluyendo la opción de meses sin intereses, en su caso)

CONFIRMACIÓN OFICIAL

IMECAF notificará **5 días hábiles previos** al evento vía e-mail y/o teléfono del contacto proporcionado por la empresa contratante y ésta deberá confirmar por el mismo medio su asistencia.

Se sugiere realizar la gestión de **viáticos**, en su caso, una vez recibida | IMECAF no se hace responsable por gastos incurridos en este rubro.

IMECAF se reserva la posibilidad de cambios sin previo aviso por causas ajenas a su voluntad - Cursos sujetos a **QUÓRUM MÍNIMO**

© IMECAF México S.C. Todos los derechos reservados

