



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Facultad de Contaduría y Administración



Plan de estudios de la Licenciatura en Administración

Programa

Acoso Moral Laboral/Mobbing

Clave 0073	Semestre 4° o 7°	Créditos 8	Área de conocimiento Ciclo	Investigación y Ética Área de Desarrollo Temprano
Modalidad	Curso (X) Taller () Lab () Sem ()		Tipo	T (X) P () T/P ()
Carácter	Obligatorio ()		Horas 64	
	Optativo de Elección (X)	Complementario (X)	Semana	Semestre / Año
		Profesionalizarte ()	Teóricas 4	Teóricas 64
			Prácticas 0	Prácticas 0
		Total 4	Total 64	

Seriación

Ninguna ()

Obligatoria ()

Asignatura antecedente	Ninguna
Asignatura subsecuente	Ninguna
Indicativa ()	
Asignatura antecedente	Ninguna
Asignatura subsecuente	Ninguna

Objetivo general: El alumno habrá adquirido un conocimiento amplio sobre el fenómeno del acoso moral y psicológico en el trabajo: *mobbing*, que le permitirá comprenderlo e identificarlo para poder prevenirlo, o de ser necesario proponer estrategias que permitan su diagnóstico e intervención en las organizaciones.

Objetivos específicos:

El alumno:

1. 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.
2. Identificará el perfil, características y modus operandi de los protagonistas del mobbing, desde el líder tóxico o meganónimo, los testigos mudos y los falsos solidarios, hasta sus víctimas o acosado, aparte de comprender las distintas fases del proceso del mobbing que abarcan desde la seducción del prospecto de acosado hasta su autoeliminación o suicidio laboral.
3. Conocerá y entenderá cada una de las estrategias de acoso del gang 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 mobbing, 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.
4. Analizará el estudio de casos reales de mobbing 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 mobbing 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.

Índice temático

	Tema	Horas Semestre / Año	
		Teóricas	Prácticas
1	Acoso moral laboral/ <i>mobbing</i> : definiciones y contexto	16	0
2	Fases y modalidades del acoso moral laboral/ <i>mobbing</i>	16	0
3	Diagnóstico e intervención en el acoso moral laboral/ <i>mobbing</i>	20	0
4	Análisis y estudio de casos de acoso moral laboral/ <i>mobbing</i> en México y el mundo	12	0
Total		64	0
Suma total de horas		64	

Estrategias didácticas		Evaluación del aprendizaje	
Exposición	(X)	Exámenes parciales	(X)
Trabajo en equipo	()	Examen final	(X)
Lecturas	(X)	Trabajos y tareas	(X)

Trabajo de investigación	(X)	Presentación de tema	()
Prácticas (taller o laboratorio)	()	Participación en clase	(X)
Prácticas de campo	()	Asistencia	()
Aprendizaje por proyectos	()	Rúbricas	()
Aprendizaje basado en problemas	()	Portafolios	()
Casos de enseñanza	(X)	Listas de cotejo	()
Otras (especificar)		Otras (especificar)	

Perfil profesiográfico

Título o grado	Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Relaciones Industriales, Licenciatura en Ciencias Sociales, Humanidades, o en alguna disciplina administrativa con preparación en temas de riesgos psico-laborales y comportamiento organizacional.
Experiencia docente	Mínima deseable de dos años. Para profesores de nuevo ingreso, es requisito concluir satisfactoriamente el "Curso Fundamental para Profesores de Nuevo Ingreso (Didáctica Básica)" que imparte la Facultad de Contaduría y Administración.
Otra característica	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:

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

Bibliografía complementaria:

1. Einarsen, S. (editor) (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
2. Hernández, P. (2004). *Estrés y hostigamiento laboral*. Alcalá La Real, Jaén: Formación Alcalá.
3. Paludi, M. A. (2006). *Understanding workplace violence: a guide for managers and employees*. Westport, Connecticut: Praeger.
4. Piñuel, I. (2004). *Neomanagement. jefes tóxicos y sus víctimas*. Madrid: Aguilar.

5. Rayner, C. y C. L. Cooper. (2002). *Workplace bullying: what we know, who is to blame, and what can we do?* London: Taylor & Francis.
6. Roher, E. (1999). *Violence in the workplace*. Scareborough, Ontario: Carswell.
7. Stephens, T. (2006). *Bullying and sexual harassment: a practical handbook*. Oxford: Chandos: Institute of Leadership & Management.
8. VandenBos, G. R. y E. Q. Bulatao (1996). *Violence on the job: identifying risks and developing solutions*. Washington, DC: American Psychological Association.
9. Wilkinson, C. W. (editor) (1998). *Violence in the Workplace: Preventing, Assessing, and Managing Threats at Work*. Rockville, Maryland: Government Institutes.