

SESHTAR

Julio-Septiembre 2018

No 1. Vol. 1



Los efectos de los problemas psicosociales diferentes del mobbing (acoso laboral).

Las condiciones de trabajo en las organizaciones mexicanas. Una perspectiva basada en la administración de recursos humanos.

El mobbing (acoso laboral) y clima organizacional.

El mobbing (acoso laboral) la plaga del siglo XXI.

Las enfermedades laborales en México.

El mobbing (el acoso laboral) en el sector educativo.

Diagnóstico e incidencia de factores organizacionales en el surgimiento del acoso laboral mobbing, en una empresa maquiladora en Ciudad Juárez, México.

Preguntas actuales sobre las condiciones laborales.



O lugar que é um verdadeiro pomar.



Maçã Verde

Rua Visconde Guarapuava, 2.229 | Fone: 45 3223.1796 | Cascavel - PR

EDITORIAL

El mínimo acercamiento entre la investigación y las soluciones a la problemática social ha sido una constante entre el ámbito educativo y social, para contribuir a este acercamiento, presentamos la Revista Seshat-R cuyo objetivo es presentar los diferentes trabajos que elaboran los docentes.

La Revista Seshat-R presenta artículos realizado por profesores investigadores sobre temas que aborda las ciencias sociales de actualidad.

Esta revista de difusión fue concebida para difundir a los sectores de una sociedad que, como la nuestra, se reconoce y se acepta a sí misma como heterogénea. Seshat-R como su nombre lo indica, orientará su esfuerzo profesional a ofrecer al lector información actualizada y pertinente de investigación, sobre temas sociales.

Trata de promover el pensamiento crítico con temas actuales, con una línea crítica y propositiva para la solución de problemas que se identifican en la sociedad. Describe hechos y opiniones de uno o un equipo de docentes que presentan sus trabajos con hechos, reportes objetivos y avances de una investigación.

Seshat-R buscará dar voz y representar a la gran cantidad de investigadores que actualmente existen en México y Latinoamérica. Mientras se busca informar a otros colaboradores y público general del alcance del conocimiento adquirido durante sus investigaciones.

DIRECTOR GENERAL. HUGO TULIO GALINDO CERVANTES. SUBDIRECTOR: MARISOL SILVA SÁNCHEZ COORDINADOR DE INFORMACIÓN: ROBERTO DÍAZ DE ANDA. DISEÑO: HUGH VON HULLIC. OFICINAS: C. CARITINO MALDONADO 210 FRACC. JUSÚS TERÁN CP. 20260

Índice

Artículo 1

Los Efectos de los problemas psicosociales diferentes del mobbing (acoso laboral)

Alma Lucero Sosa Blancas.....Pág 4-7

Artículo 2

Las condiciones de trabajo en las organizaciones mexicanas. Una perspectiva basada en la administración de recursos humanos.

Carlos Alberto Rodríguez Zepeda.....Pág 8-9

Artículo 3

El mobbing (acoso laboral) y clima organizacional.

Fany Thelma Solis Rodríguez.....Pág 10

Artículo 4

El mobbing (acoso laboral) la plaga del siglo XXI.

Roberto Estrada Olgúin.....Pág 11

Artículo 5

Las enfermedades laborales en México.

Juan Carlos Ayala Serrano.....Pág 12-13

Artículo 6

El mobbing en el sector educativo.

Laura Elizabeth Cervantes Benavides.....Pág 14-18

Artículo 7

Diagnóstico e incidencia de factores organizacionales en el surgimiento del mobbing, (acoso laboral) en una empresa maquiladora en ciudad Juárez, México.

Marisol Candela Vitela, Brenda Patricia Vázquez Guerrero, Fany Thelma Solís Rodríguez.....Pág 19-24

Artículo 8

Preguntas actuales sobre las condiciones laborales.

Janeth Ramírez Tiburcio.....Pág 25

El acoso laboral (*el mobbing*) y clima organizacional.

Fany Thelma Solís Rodríguez

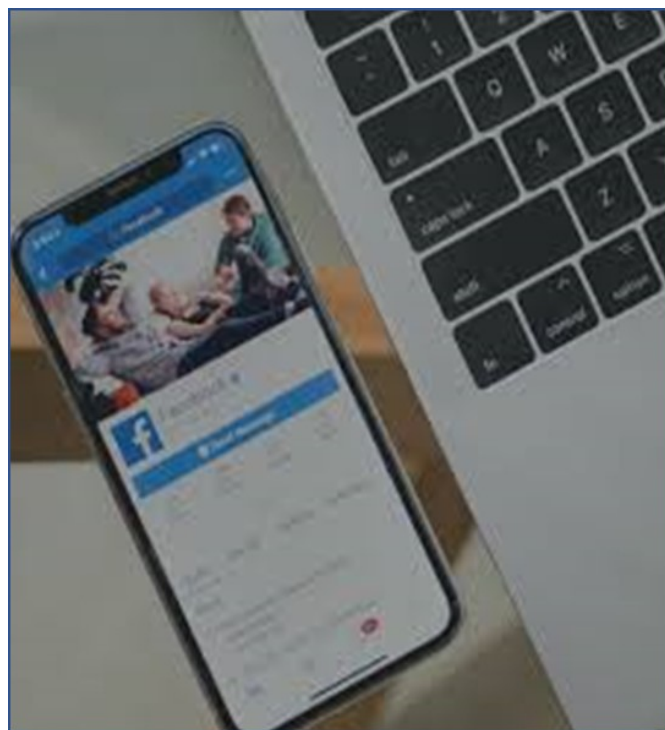


https://estaticos.miarevista.es/media/cache/760x570_thumb/uploads/images/article/5804ee281ae3a35008130bf7/int-acosolaboral.jpg

El clima organizacional puede considerarse un vehículo por el cual pasan los fenómenos y eventos que se presentan en una organización y que al ser apreciados por los individuos que la integran, pueden generar repercusiones en las actuaciones, conductas y motivaciones de estos, trayendo consecuencias tanto positivas como negativas (Rodríguez y Herrera, 2016).

El acoso laboral (el mobbing) considerado como uno de los comportamientos más agresivos dentro de las organizaciones, debe abordarse como un componente esencial en las relaciones laborales a través de combatir los factores negativos del clima organizacional, el cual se integra por las percepciones que tienen sus integrantes acerca del entorno laboral y de los procesos organizacionales establecidos (Cardenas, Arciniegas y Barrera, 2009). Los factores organizacionales son aquellas características, escenarios y acciones que componen el ambiente y sistema laboral, los cuales repercuten en las estimulaciones y comportamiento de todos aquellos que forman parte de la organización (García, 2009), los cuales pueden ser afectados por el fenómeno del mobbing (Valadez, et al., 2010).

El mobbing se puede presentar como amenazas, maltrato físico, burlas, acoso sexual, asignación de tareas denigrantes, entre otras (Piñuel, 2001). Al momento en que estas actividades empiezan a llevarse a cabo entre los integrantes de una organización, puede considerarse como un indicio o reflejo de que el clima organizacional no se encuentra en condiciones óptimas, ya que la comunicación y relaciones interpersonales que tienen sus miembros empieza a deteriorarse (Carrasquel, 2007).



Versión en Línea

seshat-r.webnode.es/