VIARIO BIBLIO
RGANIZACIONALES: *MOBBING*
Rosa Silvia Arciniega Arce
COMUNICACIÓN Saúl López
ONVERSATORIO ENTRE PERIO
Comisionado de las Nacio
umanos BREVIARIO
SUBCULTURAS ORGANIZACI
ZACIONAL Rosa Silvia Arcini
EDIOS DE COMUNICACIÓN Sa
A. CONVERSATORIO ENTRE P
Comisionado de las Nacio
umanos BREVIARIO
SUBCULTURAS ORGANIZACI
ZACIONAL Rosa Silvia Arcini
EDIOS DE COMUNICACIÓN Sa

BREVIARIO BIBLIOGRÁFICO



Subculturas organizacionales: Mobbing *y contexto organizacional,* Rosa Silvia Arciniega, col. Psicología Laboral, Eón, México, 2013.

En esta obra, la doctora Rosa Silvia Arciniega Arce lleva a cabo un trabajo basado en la revisión de fuentes documentales sobre el *mobbing* y de información de campo que procede de entrevistas e investigaciones científicas que aportan datos importantes sobre el tema.

Con esta revisión, Arciniega pretende realizar aportes a la comprensión del *mobbing*, ya que teóricamente este problema presenta diversos ángulos para su estudio: el psicosocial, como una forma de manifestación de violencia encubierta, donde se pretende causar daño de manera deliberada; el sociológico, como una subcultura desarrollada en cierto tipo de organizaciones; y de salud, que puede tener impactos asociados con la integridad del trabajador.

El libro está dividido en cuatro capítulos de los cuales el primero, denominado "¿Qué es el mobbing?", reflexiona sobre la figura y dinámica del acoso moral o *mobbing* en las organizaciones laborales. Menciona que en México el empleo es un tema de agenda laboral nacional, relacionado con la generación y mantención de empleos, pero también empieza a interesar la calidad del trabajo, con la necesidad de crear entornos laborales de calidad para competir en la sociedad del conocimiento; sin embargo, diversos especialistas reconocen que el país lleva un gran retraso en el conocimiento del *mobbing*.

Asimismo, entre las diversas definiciones que se citan sobre el *mobbing*, se plantea que es una forma de violencia psicológica en el lugar de trabajo y que tiene como objetivo intimidar, amedrentar, someter, doblegar o librarse del trabajador, tratando de consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con la idea de satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir, que suele presentar el hostigador.

En este capítulo, también se describe la dinámica del *mobbing*, en donde los especialistas consideran que existe diferencia entre el estrés

laboral y el acoso moral, porque mientras en el primero el deterioro físico o psíquico del trabajador se produce por causas directamente relacionadas con el trabajo, en el acoso moral surge de un conflicto interpersonal mal resuelto, en el que la víctima es colocada en la mira del acosador, el cual de forma deliberada y sistemática, agrede para causar daño.

El segundo capítulo, "¿Cómo se desarrolla el *mobbing*?", consta de cuatro partes, en la primera se lleva a cabo una revisión de literatura actual sobre este fenómeno, así como estudios teóricos y resultados de algunas investigaciones. En la segunda, da a conocer los criterios diagnósticos o características más comunes aceptadas por investigadores, que sirven para identificar si se está o no ante casos de *mobbing* (conductas de hostigamiento, temporalidad y habitualidad, intencionalidad, etc.). En la tercera parte, se visualiza el *mobbing* como un proceso en el cual se presentan diferentes fases: de conflicto, de intervención del entorno o estigmatización, de intervención de la empresa o jerarquías superiores, de solicitud de ayuda especializada y diagnóstico, y de salida o exclusión de la organización. Y en el cuarto apartado, se hace alusión a la cultura organizacional y los estilos de liderazgo como factores clave en el desarrollo del *mobbing*.

Para saber qué situaciones o acciones desencadenan el *mobbing*, sigue el tercer capítulo, "¿Dónde florece el moobing?", en el cual se realiza un acercamiento exploratorio sobre el tema, revisando estudios de casos, instrumentos y resultados de investigaciones, que analizan las causas o antecedentes del fenómeno.

Finalmente, "Consecuencias en la salud", capítulo cuarto, proyecta una revisión teórica de los factores organizacionales asociados a comportamientos colectivos identificados como "negativos" que ocasionan estrés en el trabajo, examina algunas estrategias que utilizan los trabajadores ante situaciones de este tipo, tales como: remover el elemento estresor, retirarse ante él, cambiar la percepción, controlar las consecuencias del estrés, buscar y recibir apoyo social, entre otras; y analiza las secuelas de ello en la salud de los trabajadores. De éstas, menciona que se pueden clasificar en tres categorías: fisiológicas (presión sanguínea alta, úlceras, incremento del ritmo cardiaco y respiratorio, dolores de cabeza), psicológicas (ansiedad, nerviosismo, irritabilidad, aburrimien-

to y postergación de actividades) y de comportamiento (cambios en la productividad, ausencias en el trabajo, cambios en hábitos alimenticios, incremento de consumo de tabaco o alcohol, desordenes en el sueño); y entre las consecuencias del *mobbing*, se presentan varios síntomas y daños como ansiedad, estrés, perdida de la concentración, sueño intranquilo, agotamiento, comportamientos compulsivos, depresión diagnosticada, ataques de pánico, pensamientos violentos en contra de otros, arritmia cardiaca, ataques al corazón, irritabilidad, dolores de cabeza, apatía, falta de apetito, dolores de estómago, entre otros.