



**TECNOLÓGICO NACIONAL DE MÉXICO**

---

---

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA**

**MAESTRÍA EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA**

**TEMA:**

**“REPERCUSIÓN DEL MOBBING EN LA CALIDAD DE VIDA  
DEL SER HUMANO”.**

**PRESENTA:**

**NÉSTOR IVÁN ESCOBAR PANTOJA**

**CATEDRÁTICO:**

**DR. FERNANDO AGUIRRE Y HERNÁNDEZ**

**ORIZABA VER.**

**ABRIL / 2017**

## CONTENIDO

---

¿Qué pasaría si...?	3
Acontecimientos que dieron origen al concepto	4
Concepto de Mobbing	4
Tipos de Mobbing	5
Variables que alteran la incidencia de Mobbing	5
Elementos que conforman el Mobbing	6
Distinciones de lo que no es Mobbing	7
Fases de la presión laboral tendenciosa	7
¿Por qué surge el Mobbing?	8
Indicios que apuntan al Mobbing	9
Efectos que produce	9
Nivel empresarial	10
Soluciones dentro de la organización	10
Legislación normativa respecto al Mobbing	11
¿La solución se encuentra realmente en la legislación normativa del gobierno?	11
Más allá del concepto	12
La personalidad, ¿Buena o mala?	12
La Personalidad no es nosotros en sí	13
Lo difícil que resulta controlar la Personalidad	13
Eso que “Queremos” no es lo que en realidad somos	13
Queriendo juntar manzanas con peras	14
“Nadie es perfecto”	14
Para corregir el Mobbing	15
Conclusión	15
Bibliografía	16
Agradecimiento	17

## ¿QUÉ PASARÍA SI...?

---

Las estrategias con las que operan las organizaciones de la actualidad, nunca antes habían sido observadas y aplicadas. El nivel de conocimientos, habilidades, exigencias y disponibilidad que se pide por parte de los colaboradores difiere en su totalidad con años anteriores. A pesar de la gran diferencia, resulta difícil afirmar si el nivel en estos aspectos es mayor o menor, debido a que los elementos que intervienen en el presente son distintos, por ejemplo la automatización en los procesos.

Lo que si se puede afirmar, es lo difícil que resulta el generar antigüedad empresarial hoy en día y, dentro de sus muchas variables, se centra especial atención en la incidencia que genera el “Mobbing” en la conclusión de las relaciones laborales o en su defecto, las repercusiones y los daños internos que dentro de la organización genera.

Según una encuesta realizada en 2014 por la bolsa de trabajo vía internet “OCCMundial”, reveló que el 44 por ciento de los profesionistas mexicanos han sido víctimas de Mobbing o acoso laboral. Una cifra nada descabellada cuando nos detenemos a reflexionar la experiencia laboral de la que cada uno de nosotros ha sido participe.

Pero, qué sucede de 2014 a la fecha. Será que exista una variación favorable o negativa en ese 44 por ciento. El detectar el alcance y las repercusiones que genera la presencia del “Mobbing” debe dar pauta a la generación de los planes de acción pertinentes, para que si bien no se erradique, al menos se pueda controlar de manera eficaz.

Con el presente artículo se pretenden establecer las áreas de oportunidad que existen, y no sólo la problemática que implica el trato adecuado y efectivo del “Mobbing”, cuestionándonos ¿Qué pasaría si...se redujera ese 44 por ciento del año 2014?

## ACONTECIMIENTOS QUE DIERON ORIGEN AL CONCEPTO

---

En 1968 el científico y fundador de la etología<sup>1</sup> Konrad Lorenz, utilizó la expresión “Mobbing” en el mundo animal al detectar que diversos animales pequeños acosan conjuntamente a otro de mayor tamaño para que abandone el acecharlos o la proximidad hacia ellos. Por ejemplo, los cuervos hacia el búho.

Posteriormente en 1972 el médico Peter-Paul Heinemann, trasladó la terminología hacia el mundo del ser humano al apreciar que grupos de niños en un determinado colegio generaban un comportamiento destructivo sobre individuos aislados. Conocida actualmente esta línea de investigación como “Bullying”.

Finalmente, para el año de 1984 el término se centró en el aspecto laboral por mediación del psiquiatra alemán Heinz Leymann. A partir de dicha fecha, la expresión “Mobbing” se refiere al acoso producido en los centros de trabajo que genera consecuencias perniciosas -muy dañinas- en el mundo laboral.

Posterior a la formalización y conceptualización del “Mobbing”, han surgido todo tipo de libros y publicaciones por parte de diversos autores en alusión al tema. Entre algunas de las personalidades más destacadas se encuentra Gustavsson con su estudio titulado “Psychological violence at workplace. Two exploratives studies”; así como Piñuel Zabala, quien expone que el acoso laboral tiene por objetivo reducir, intimidar y consumir emocionalmente a la víctima con miras en eliminarla de la organización o de satisfacer personalmente sus necesidades patológicas<sup>2</sup> de agredir.

## CONCEPTO DE MOBBING

---

Se vuelve necesario definir el concepto sobre lo que realmente representa Mobbing para de este modo poder prevenirlo, autocorregirlo, sancionarlo y de parte del gobierno poder legislarlo. Se pretende que además de saber cuáles son las situaciones y acontecimientos que lo producen, se puedan definir las conductas que lo constituyen.

Para Heinz Leymann (1996), Mobbing es “Aquel fenómeno en que una persona o grupo ejerce una violencia psicológica extrema durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación y lograr que la víctima acabe abandonando el trabajo”.

---

<sup>1</sup> Etología. Ciencia dedicada al estudio y análisis del comportamiento animal.

<sup>2</sup> Patología. Rama de la medicina encargada del estudio de las enfermedades en las personas, enfocada en los cambios estructurales bioquímicos con efecto en células, tejidos y órganos.

Según Stale Einarsen (1996), el Mobbing “Ocurre cuando alguien de modo persistente y durante cierto periodo de tiempo, es objeto de comportamientos denominados negativos por parte de otro u otros, en una situación donde, por diferentes razones, puede tener dificultades para defenderse por si mismo”.

Marie France Hirigoyen amplía la definición de Mobbing viéndolo como “Cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad e integridad física de un individuo y que degraden el clima de trabajo”.

---

### TIPOS DE MOBBING

---

El Mobbing se clasifica en relación al orden jerárquico con el que la organización cuenta. Cada una de estas clasificaciones utiliza un mecanismo de variables específicas para operar. Resulta lógico ya que la manera en que se aplique Mobbing a un superior no será la misma forma establecida entre compañeros del mismo puesto de trabajo y más aun con los subordinados que se tienen al mando.

Se pueden observar tres variaciones de Mobbing en cuanto al orden jerárquico organizacional:

- **Descendente:** cuando se recibe por parte del orden jerárquico superior.
- **Horizontal o lateral:** de parte de los propios compañeros de funciones.
- **Ascendente:** originado por un orden jerárquico inferior.

---

### VARIABLES QUE ALTERAN LA INCIDENCIA DE MOBBING

---

Gracias al estudio de Mobbing se han podido detectar las variaciones y tendencias en relación a cierto tipo de aspectos, con los cuales existe un aumento en la presión laboral tendenciosa, entre los que destacan:

- Sexo
- Edad
- Carácter

Cada uno de estos tres aspectos se relaciona directamente con las personas que son vulnerables ante el grupo, porque son la minoría en cuanto a una determinada forma de pensar o actuar. Siempre existirá el riesgo de que las masas o la mayoría atente contra las pocas personas con una diferente edad, distinto carácter o el predominio de un sexo sobre el otro.

## ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL MOBBING

---

De acuerdo a las definiciones propuestas con anterioridad, se pueden identificar los siguientes elementos que integran y constituyen el Mobbing:

- **Presión:** para poder hablar de Mobbing se debe ejercer una presión y la víctima debe sentirla. Es entendida como la conducta que desde una perspectiva objetiva se puede percibir como un ataque. De esta forma se descartan los roces laborales, ya que la presión va más allá.
- **Laboral:** la presión que se sufra debe ser como consecuencia de la actividad laboral que se practica entre las personas que ejecutan la prestación de servicios y en el lugar de trabajo, es decir, donde el sujeto activo y el sujeto pasivo se encuentran íntimamente relacionados de forma laboral.
- **Tendenciosa:** es cuando la presión atiende o se rige bajo un plan o una misión del por qué realizarla. Al hablar de tendencia es porque la presión es frecuente y reiterativa, establecida durante un periodo de tiempo.
- **Denigración:** cuando se busca hacer sentir o hacer quedar mal al colaborador de diferentes maneras que pueden ir desde aspectos verbales, psicológicos y físicos, con los cuales se busca causar un daño a la víctima.
- **Autoeliminación:** es la finalidad principal por la cual se lleva a cabo el Mobbing, puesto que busca que la persona abandone las actividades laborales que realiza.

Resumiendo los cinco aspectos quedarían de la siguiente manera:

1. Presión es la acción.
2. Laboral es la causa.
3. Denigración y tendenciosa son los medios.
4. Autoeliminación es el objetivo.

## DISTINCIONES DE LO QUE NO ES MOBBING

---

De igual forma como ya se pudieron analizar algunos aspectos que integran el Mobbing, es necesario identificar algunos otros de los que no forman parte de dicho concepto. Entre algunas características de lo que no es Mobbing se encuentra:

- **El simple enfrentamiento con el empresario respecto a una cuestión laboral:** cuando existe un disgusto o inconformidad que genera un enfrentamiento entre dos partes no puede ser visto como Mobbing debido a que los intereses y motivos que lo originaron son otros, de igual forma que su finalidad y origen.
- **La antipatía con el empresario o entre colaboradores:** una cosa es que alguien no nos caiga bien –que no es normal y sobre la cual se debería de reflexionar- y otra muy distinta es generarle problemas o presión laboral.
- **El estrés o exceso de trabajo:** no por el hecho de estar de malas porque son muchas las actividades que se deben de realizar quiere decir que se esté practicando Mobbing, debido a que sus fundamentos son otros.
- **El acoso sexual:** se centra en el interés sexual desmedido hacia otra persona pero no tiene como finalidad el que la víctima abandone su puesto porque le caiga mal, antes al contrario, se siente atraído por ella.

## FASES DE LA PRESIÓN LABORAL TENDENCIOSA

---

Como todo acontecimiento, Mobbing tiene una serie de etapas con las cuales se puede distinguir desde el momento en que se origina y lo que lo ocasiona, cuando se desarrolla y agudiza y finalmente, cuando produce una repercusión ya sea porque se logró encontrar una solución o produjo el fin de su cometido. Entre sus principales fases se pueden observar cinco fundamentales:

- **Conflicto:** existe un detonante o un motivo que origina cambiar el concepto que se tiene de la persona y catalogarlo como algo malo y con lo cual no es está de acuerdo.
- **Estigmatización:** se generan el mayor tipo de ideas negativas de la persona, aunque sean equívocas, se llega a suponer o predisponer que todo lo que realiza la víctima está mal.
- **Intervención de la empresa:** la empresa al notar la situación, se manifiesta y toma la decisión que mejor considere para enfrentarlo.

- **Marginación o exclusión de la vida laboral:** al sentirse los victimarios regañados o apoyados por la organización, optarán por cortar toda relación con la víctima y con la “ley del hilo” harán lo posible por demostrarle que ya no es bien recibida.
- **Desenlace:** tanto la víctima como el victimario adquiere un aprendizaje de la situación, visto en el aspecto negativo la víctima quedará con secuelas y traumas y el victimario continuará siendo así. En el aspecto positivo, la víctima se fortalecerá y aprenderá como enfrentar las situaciones de ese tipo y el victimario cambiará su forma de ser.

## ¿POR QUÉ SURGE EL MOBBING?

---

Entre las investigaciones realizadas por los estudiosos del tema, se han podido detectar los siguientes motivos organizacionales que incitan al desarrollo del Mobbing:

- **Organización defectuosa dentro de la empresa.** Carencia de valores, reglamentos, políticas, etc., es decir, la carencia de una identidad y cultura organizacional.
- **Narcismo.** Sobre valoración de la organización de la cual se exige el máximo rendimiento y los mejores resultados partiendo de la idea de ver a las personas como seres perfectos, con lo cual, una vez que cometen un error o que no actúan conforme a lo esperado se genera un conflicto y problemática.
- **Patología Psíquica.** El sufrimiento ajeno es lo que origina el comportamiento negativo en las personas, buscando la manera de generar satisfacción al momento de realizarlo.
- **Celos y envidia.** Cuando la víctima está sobresaliendo y destacando, causando en los victimarios un riesgo en la permanencia y condiciones laborales e inicia con un resentimiento que después se desencadena y da origen al Mobbing.
- **Perdida de empatía interpersonal.** Cuando después de un cierto tiempo de una convivencia sana y de amistad, se presenta una situación o acción en la cual una de las partes no está de acuerdo o se encuentra inconforme iniciando un desarrollo progresivo en la presión laboral tendenciosa.

## INDICIOS QUE APUNTAN AL MOBBING

---

- a) Ataques con medidas organizativas:
  - Se limita la posibilidad de expresarse a la víctima de parte del superior.
  - Se le separa de cada puesto constantemente.
  - Se prohíbe la comunicación con el colaborador en dicho puesto.
  - Se le obliga a realizar tareas en contra de su voluntad.
  - Se critica el trabajo de la víctima de forma ofensiva.
- b) Aislar a la víctima:
  - Restringirle al grupo la posibilidad de hablarle.
  - Asignarle un punto de trabajo donde se le aisle de sus compañeros.
  - Tratarla como si no existiera.
- c) Ataques a la vida privada:
  - Falsos rumores.
  - Críticas permanentes.
  - Reírse de ella.
  - Afirmar que tiene una enfermedad mental.
  - Imitarlo en algún aspecto para ridiculizarlo.
  - Atacar sus convicciones y creencias.
  - Burlarse de sus orígenes o antecedentes.
- d) Violencia:
  - Agresión física.
  - Insultos.
  - Gritos.
  - Amenazas.

## EFFECTOS QUE PRODUCE

---

- **Nivel físico.** Dolores, trastornos funcionales y trastornos orgánicos (vómitos, diarreas, llanto espontáneo, dolor torácico, mareos, temblores, etc)
- **Nivel social.** Irritabilidad o baja autoestima de la víctima, reflejándose en problemas de comunicación en la familia
  - **En aspectos pasivos:** se genera desconfianza, aislamiento y retraimiento.
  - **En aspectos activos:** ira, rencor y deseos de venganza.

---

## NIVEL EMPRESARIAL

---

Estudios realizados por National Safe Workplace Institute, así como de British Workers Compensation Board, estiman que las repercusiones a nivel empresarial son las siguientes:

- **Aumento en los costos:** derivados de la violencia y presión con que se realiza el trabajo, los costos afectan de manera directa a las utilidades de la organización traducidos en pérdidas de millones de dólares, a consecuencia de los siguientes motivos:
  - **Gastos hospitalarios por accidentes:** se incrementa la accidentabilidad por negligencias o descuidos, principalmente.
  - **Baja producción:** Se ha podido comprobar que se disminuye la cantidad y calidad del trabajo desarrollado ya que resulta muy complicado e inclusive imposible el trabajo en grupo. Además de que se incide en las faltas al trabajo cada vez con mayor frecuencia, de forma justificada o no.
  - **Reducción en la calidad de los productos:** existe una pérdida en la fuerza de trabajo al intentar cambiar de empleo afectando la autoestima y disposición de la víctima.

---

## SOLUCIONES DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

---

Para hacer frente y controlar el Mobbing dentro la empresa se vuelve indispensable:

- Mayor autonomía organizativa y funcional a los trabajadores.
- Mayor participación en la toma de decisiones por parte de todos.
- Evitar el estrés por la ambigüedad de las tareas.
- Mejorar la calidad de liderazgo en los directivos.
- Fomentar el apoyo social en los colaboradores.
- Disponer de políticas claras del comportamiento que se pretende y de las consecuencias por incumplimiento.
- Establecer sistemas de quejas.
- Evaluación periódica de las condiciones de trabajo.

## LEGISLACIÓN NORMATIVA RESPECTO AL MOBBING

---

Las iniciativas y normativas que se han hecho en relación a la problemática planteada de la presión laboral han sido llevadas a cabo por diferentes personalidades y partidos políticos. Entre ellas se puede mencionar la de Ricardo Monreal Ávila diputado del Partido Ciudadano que presentó ante la Asamblea la problemática y el impacto que genera el Mobbing en el país.

En dicha iniciativa se adicionó el inciso c) al artículo 3° Bis y se reformó la fracción segunda del artículo 51 de la Ley Federal del Trabajo, dichos ajustes quedaron explícitos de la manera siguiente:

Artículo 3o. Bis. Para efectos de esta Ley se entiende por:

c) Acoso Laboral o Mobbing, es una forma de violencia psicológica constituida por acciones negativas reiteradas y sostenidas de hostigamiento ejercidas sobre un trabajador por parte de un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato que perduran por un tiempo determinado y atentan contra la dignidad; Ataque sistemático reiterado contra la autoestima de una persona en el trabajo para hacerla sentir excluida, maltratada o subvalorada, alterando su derecho al trabajo.

**Artículo 51.** Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador:

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, **acoso laboral**, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos.

### ¿LA SOLUCIÓN SE ENCUENTRA REALMENTE EN LA LEGISLACIÓN NORMATIVA DEL GOBIERNO?

---

El gobierno debe cumplir su función y normar este como muchos otros aspectos. Pero no se debe, ni se tiene por qué llegar hasta esas instancias. No se puede esperar que el gobierno ni nadie más resuelvan nuestros propios conflictos. La solución inicia asumiendo la responsabilidad y función que cada uno de nosotros realiza. Los colaboradores deben cambiar las ideas y paradigmas respecto a la forma en que se visualizan unos con otros y la responsabilidad de la organización es generar las condiciones laborales y humanas necesarias para que se facilite a su equipo el trabajo interior.

## MÁS ALLÁ DEL CONCEPTO

---

La extensión que abarca el conocimiento es tan amplia que muchos autores no le ven un inicio ni un final, es decir, no se sabe dónde se comienza el aprendizaje y se reconoce que nunca se termina de aprender. Por tristeza, el conocimiento en muchas ocasiones se cataloga como la captura y retención de información. Se queda satisfecho con el significado de la nueva palabra que se aprendió, con el nuevo libro que se leyó, o con estar al día en aspectos a los que se enfrenta el país.

Por lo regular, nos sentimos satisfechos con la realización del artículo "Mobbing" y saber en qué consiste, además de aprenderse mayores conceptos y términos, pero, realmente qué estamos haciendo para algún día evitar practicar el Mobbing, qué tan preparados nos encontramos para no realizarlo, para ser distintos a lo que creemos que somos y la forma en que visualizamos a los demás.

Se cree que con las definiciones y clasificaciones es suficiente, pero, justamente es ahí donde comienza la verdadera búsqueda del Mobbing en nosotros, debemos de recordar que tenemos la maravillosa capacidad de lograr cualquier cosa que nos proponamos, tanto buenas como malas. Pero al estar familiarizado mayormente con las malas, es más fácil admitir que somos capaces de asesinar, de calumniar y humillar a otros, ante alguna situación que nos permita las condiciones para hacerlo.

Debemos evitar algún día cometer algo de lo que nos arrepintamos por el resto de nuestra vida y la única forma de evitarlo es preparándonos desde ahorita, descubriendo y trabajando con eso que todos llevamos dentro, cuestionándonos en cada actividad si realmente está bien lo que estamos haciendo y dedicando un tiempo y espacio específico durante el día a conocernos a nosotros mediante la meditación.

## LA PERSONALIDAD, ¿BUENA O MALA?

---

Durante mucho tiempo en el entorno de la familia, del escolar, de la sociedad y sobre todo en nosotros mismos se ha definido y ahondado a la "Personalidad" como aquella forma de ser que tenemos de manera única y la cual nos permite distinguirnos del resto de personas. La personalidad no ha sido catalogada como algo bueno o malo, simplemente como la manera en que cada uno piensa, reacciona y actúa.

## LA PERSONALIDAD NO ES NOSOTROS EN SÍ

---

Sin embargo, la personalidad la hemos adoptado como propia y se llega a creer que la personalidad somos nosotros mismos. Pero qué sucede si llegara algún caminante y nos dijera que la personalidad es algo que tenemos pero que no es nosotros en sí. Es como si fuera algo que se nos ha regalado o hemos decidido adoptar o adquirir, como lo es un celular o un automóvil, únicamente que la personalidad no se puede ver, pero si se expresa en cada acción, en cada gesto y en cada comportamiento.

## LO DIFÍCIL QUE RESULTA CONTROLAR LA PERSONALIDAD

---

A qué se debe, que nos cuestionemos todo tipo de cosas menos el cuestionarnos a nosotros mismos de lo que somos y lo que deberíamos ser. Si dedicáramos algo de tiempo a nosotros mismos nos daríamos cuenta que por dos razones la personalidad tiene en su mayoría aspectos que no podemos controlar. La primera razón es porque no hemos decidido a definirla como buena o mala, es decir, somos iracundos, vanidosos, egoístas, ambiciosos, etc. y cuando nos conviene decimos que son aspectos buenos y necesarios y cuando no, que son malos y absurdos, o peor aun, ignoramos que los tenemos. La segunda razón de que los aspectos que integran la personalidad no se puedan controlar es porque nunca hemos trabajado con ellos.

Hemos aprendido a sumar y restas, aprendido sucesos históricos, leyes de la física, etc., pero nunca nos hemos dado a la tarea de aprender de nosotros mismos, por eso es que la ecuación que hay que resolver respecto a nuestra personalidad es prácticamente imposible de lograr. El tiempo ha pasado y la personalidad –pensar, reaccionar, actuar, etc- la hemos catalogado como lo que somos, pero en realidad somos algo más que eso.

## ESO QUE “QUEREMOS” NO ES LO QUE EN REALIDAD SOMOS

---

El alcance de la personalidad es tan grande y confuso para una mente cultivada con limitaciones, que se debe hacer mención que “eso que queremos” no es lo que en realidad somos. Cómo poder explicarle a una persona que “quiere robar” que ese pensamiento no es ella; que alguien que siente “rencor, envidia, celos, orgullo, etc.” no es ella en sí; que alguien que cree “tener la verdad absoluta” en realidad no la tiene, porque la verdad de uno es lo falso de otro.

## QUERIENDO JUNTAR MANZANAS CON PERAS

---

De qué forma poder trabajar con la personalidad si no nos interesa nuestro origen como humanidad, ni tampoco el destino que tengamos después de la muerte, cómo poder trabajar con la personalidad que es algo intangible, hablando todo el tiempo de cosas tangibles o materiales. Se ha perdido la capacidad de decidir entre lo bueno y lo malo que hacemos. Nos desconocemos en nuestra totalidad. Tenemos la idea de trabajar únicamente con aspectos que puedan ser comprobados científicamente, a pesar de no poder desarrollar la ciencia interior en nosotros para descubrir de dónde venimos, que somos y a dónde vamos.

### “NADIE ES PERFECTO”

---

Al detectar una personalidad con carencias y limitaciones, que genera conflictos y problemas, es como se puede cumplir la frase “Nadie es perfecto” y efectivamente, tenemos grandes errores y defectos que nos lastiman a nosotros y a las personas que nos rodean. En este “Nadie es perfecto” se pueden observar dos cuestiones principales.

La primera situación es que tristemente hemos decidido visualizar este “Nadie es perfecto” con un “Nada hay por hacer” o un “No me interesa cambiar” no nos interesa mejorar y transformarnos a nosotros mismos, nos interesa mejorar y transformar nuestro exterior. Sin embargo la propia naturaleza del hombre nos pone en entredicho. Buscamos la perfección en todo y para nuestro beneficio, queremos el mejor coche, el mejor empleo, los mejores amigos, el mayor conocimiento, la mejor pareja sentimental, etc., parece ser que estamos llamados a buscar y encontrar la perfección, pero en el camino de la evolución del hombre queriendo encontrar un atajo nos hemos desviado por completo de nuestro destino.

Lo que nos hace buscar la perfección externa y material, es el enorme vacío interno que tenemos. La perfección brota de nosotros de manera natural, pero en ese atajo inconsciente que damos, en lugar de aplicarla a cambiar y lograr una transformación interior en nuestra forma de ser, la hemos desbordado en obtener un celular perfecto, la computadora perfecta para que así nuestra vida pueda tener sentido.

El segundo aspecto es que existen personas que psicológicamente se auto-engaña y se cree perfecta, que creen siempre tener la razón, no saben pedir disculpas y todo debe ser de su agrado y como ellas lo dicen. El mayor conflicto de una persona con estas características surge cuando le exige un grado de perfección a la gente que la rodea, exige que piensen, actúen, se comporten y realicen las cosas de manera perfecta y del agrado de ella, sin darse cuenta que todos tenemos una personalidad compleja y conflictiva que al menos a uno o a miles no les va a agradar y por lo cual debemos aprender a respetar y convivir con personalidades “distintas” a la nuestra.

---

### PARA CORREGIR EL MOBBING

---

Así pues, la única manera de corregir la problemática que produce el Mobbing es por medio de algo que muy pocos están dispuestos a hacer, aceptar que eso que creemos ser en realidad no lo somos, por medio de la auto-observación. Todos observamos el celular, lo que hace el vecino, la pareja, la empresa etc., pero unos cuantos se interesan en dedicar tiempo y esfuerzo en detectar de qué manera piensan, sienten y reaccionan. Descubriendo los elementos que conforman nuestra forma de ser, es la manera esencial para hacer frente a la presión laboral tendenciosa.

---

### CONCLUSIÓN

---

Con base a la información recabada se puede afirmar y corroborar el gran reto que tienen las organizaciones ante un crecimiento constante de Mobbing, pero sobre todo la gran oportunidad que tenemos las personas para que de manera individual podamos descubrir y transformar esos rasgos y conductas que en determinado momento llegan a propiciar la presión laboral tendenciosa.

Consideramos que el ser humano debe tener la capacidad para poder comprender y concientizarse respecto a la presencia del Mobbing organizacional, en donde pueda salirse de ese círculo vicioso visto desde la perspectiva de la víctima y el victimario. Consideramos que en esta relación –víctima y victimario- ambas partes tienen responsabilidades y mucho que trabajar, sin duda, quien tiene el mayor problema es el victimario puesto que le satisface dañar a alguien mas, pero la víctima también tiene mucho que trabajar y corregir.

La persona ofendida debe tener la capacidad para dejar de ser vista como “víctima” y mejorar la relación con sus compañeros poniendo todo de su parte. Debe tener la suficiente autoestima, amor, comprensión, voluntad y fortaleza, para que ningún comentario la dañe ni la ofenda. Necesita encontrar los medios para cambiar la idea que el grupo tiene de ella, muchas veces el medio más efectivo, es dándole rosas a quien nos da basura, porque cada quien da lo que tiene en su corazón.

Pobre y desdichada es la persona que causa un daño a otra, la que necesita ingresar a la vida de otros porque no es capaz de vivir la propia. Si tan sólo se tuviera un poco la noción de conocimientos espirituales y de las leyes de la vida, la tarea de una buena convivencia resultaría sumamente sencilla, aprenderíamos a no tomarnos las cosas tan a pecho. Seríamos capaces de tratar a todos como hermanos e hijos de un mismo dios y sobre todo seríamos capaces de vaciar nuestras bolsas de odio y llenarlas de amor.

## BIBLIOGRAFÍA

---

- Ávila, R. M. (28 de febrero de 2013). *Reforma de artículos*. Recuperado el 7 de abril de 2017, de Gaceta Parlamentaria : <http://gaceta.diputados.gob.mx/Black/Gaceta/Anteriores/62/2013/feb/20130228-VII/Iniciativa-15.html>
- Flores, Z. (10 de julio de 2014). *Acoso Laboral en México*. Recuperado el 6 de abril de 2017, de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/44-de-los-profesionistas-en-mexico-ha-sufrido-acoso-laboral.html>
- Lahoz, R. G. (septiembre de 2004). *La presión Laboral Tendenciosa "Mobbing"*. Recuperado el 6 de abril de 2017, de <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/presion.pdf>
- Meseguer de Pedro, M. (s.f.). *El acoso psicológico en el trabajo (mobbing) y su relación con los factores de riesgo psicosocial*. Recuperado el 7 de abril de 2017, de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/11034/MeseguerdePedro1de2.pdf;jsessionid=6DDB5FC4B08B3572F07F518406CD750D?sequence=1>
- Prieto Ballester, J. M., & Miguel Barrado, V. (noviembre de 2016). *El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial*. Recuperado el 7 de abril de 2017, de <http://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

## AGRADECIMIENTO

---

Sincera gratitud al Instituto Tecnológico de Orizaba, por convertirse y continuar imperando como el hogar progenitor de nuestra formación profesional. A la División de Estudios de Posgrado e Investigación (DEPI), por alentarnos a la búsqueda de un mejor futuro. Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) por el apoyo y el respaldo que nos brinda. Finalmente y de manera especial, al Dr. Fernando Aguirre y Hernández, pionero en la construcción de una visión y resultados diferentes.