



Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 23 No. 2

Junio de 2020

MOBBING EN LA UNIVERSIDAD, VIOLENCIA Y HOSTIGAMIENTO GRUPAL

René Pedroza Flores¹

Universidad Autónoma del Estado de México

RESUMEN

El mobbing es acoso psicológico y moral que ejerce una o un grupo de personas sobre una tercera, es un problema de violencia y de hostigamiento en las relaciones laborales. En la universidad el mobbing va en aumento, cada vez son más los casos que se denuncian. Presento un análisis autobiográfico de mobbing, entretrejo la memoria subjetiva y la evidencia empírica con el modelo de análisis del mobbing integrado por cuatro etapas: La aparición de un incidente crítico, la persecución sistemática, la intervención de los superiores y el abandono del trabajo. Encontré que el mobbing en la universidad se produce por la existencia de una cultura académica basada en la endogamia, el amiguismo, la competencia, la envidia y la búsqueda del poder. El artículo es relevante, es el primero de su género, cubre una laguna en el relato autobiográfico del mobbing al trascender la mera descripción y realizar un análisis fundamentado en un modelo interpretativo.

Palabras clave: Mobbing, Acoso Laboral, Violencia, Maltrato, Agresión.

MOBBING AT UNIVERSITY, VIOLENCE AND GROUP HARASSMENT

ABSTRACT

Mobbing is psychological and moral harassment by one or a group of people over a third, it is a problem of violence and harassment in labor relations. At the university, is increasing, more and more cases are reported. I present an autobiographical analysis of mobbing, interweave subjective memory and

¹ Investigador en el Centro de Investigación Multidisciplinaria en Educación de la Universidad Autónoma del Estado de México. Correo Electrónico: renebufi@yahoo.com.mx

empirical evidence with the mobbing analysis model composed of four stages: The appearance of critical incident, systematic persecution, intervention of superiors and abandonment of work. I found that mobbing in the University is produced by existence of an academic culture based on inbreeding, cronyism, competition, envy and search for power. The article is relevant, it is the first of its kind, it covers a gap in the autobiographical account of mobbing by transcending the mere description and performing and analysis based on an interpretative model.

Keywords: Mobbing, Harassment Workplace, Violence, Abuse, Aggression.

El Mobbing es un problema de violencia y hostigamiento en el mundo laboral, coinciden diversos autores en definirlo como el acoso psicológico o acoso moral que ejerce una o varias personas sobre otra a través del maltrato, menosprecio, humillación, burla y sarcasmos. El mobbing es un problema grave de salud mental que Marie-France Hirigoyen lo considera como un asesinato psíquico e Iñaki Piñuel lo refiere como terrorismo psicológico, porque se busca el aniquilamiento psicológico y el derrumbe moral de la víctima con el fin de eliminarla del medio laboral.

El mobbing en la universidad es una realidad, la comunidad académica de profesionales de la ciencia y de las humanidades con libertad de pensamiento y de libre expresión también son personas susceptibles de ejercer violencia y hostigamiento. Rosa Peñasco, expresa que la universidad es la institución que otorga las más altas distinciones académicas en todas las áreas del conocimiento y del saber; por tanto, no es extraño que los violentos y agresivos universitarios reciban su *cum laude* en maldad.

Existen diversas investigaciones generales y estudios de caso que abordan las características y manifestaciones del mobbing en la universidad. En todo el universo de escritura encontré una laguna, los estudios autobiográficos son descriptivos ricos en detalles temporales y en anécdotas, carecen de un entretreído con los aportes teóricos y conceptuales existentes, son narrativas sin un método de análisis del mobbing.

En este artículo presento como sobreviviente de mobbing, un análisis autobiográfico donde narro la vivencia personal de acoso psicológico y acoso moral que padecí por parte de un grupo de 12 personas (7 académicos y 5 académicas), se trata de

un mobbing horizontal. Entretejo dos métodos para realizar la narración: el método autobiográfico y el método de análisis del mobbing aplicado para organizaciones en México propuesto por Mara Maricela Trujillo, María de la Luz Valderrabano y René Hernández. Estos autores proponen cuatro etapas del mobbing: Incidente crítico, persecución sistemática, Intervención de superiores y abandono del trabajo. En cada etapa fui intercalando evidencias del relato con la memoria intersubjetiva, identificando las características y manifestaciones del terrorismo psicológico que padecí. La relevancia del artículo reside en ser la primera autobiografía de mobbing que supera la descripción general y el relato de denuncia, al entretejer vivencia con teoría.

Una de las conclusiones del artículo es que es necesario pasar de lo formal a lo real en materia legal. Existen reglamentos e instancias en la universidad para regular el comportamiento y las conductas de los universitarios; sin embargo, en la práctica la endogamia, el amiguismo y el compadrazgo limitan la aplicación real, pesan más las lealtades y compromisos informales que el cumplimiento formal de la legislación universitaria, la única alternativa de defensa ante la dificultad de aplicar la norma universitaria es la defensa legal extra campus, la demanda por la vía civil o la vía penal. En mi caso opté por la vía civil.

El artículo se divide en tres partes: La primera, contiene el estado del conocimiento del mobbing; la segunda, el método de análisis; y la tercera, la narración y el método de análisis autobiográfico del mobbing. Al final se presentan las conclusiones.

1. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN DEL MOBBING

EL MOBBING DE LA GRAMÁTICA A LA ETOLOGÍA

La palabra Mobbing, es un verbo transitivo del idioma inglés que significa acoso, asedio, asaltar o atropellar, y como sustantivo tiene la raíz Mob que significa mafia, turba, pandilla, chusma. Mobbing, gramaticalmente se define como el acoso que un grupo ejerce sobre una persona. Al ser un verbo transitivo debe tener un complemento para dar sentido a la oración que se expresa, parte de ese

complemento es el sustantivo de su raíz: Me acosa un grupo de compañeros de trabajo que equivale a decir un grupo de compañeros del trabajo me hace mobbing. El etólogo Konrad Lorenz (2013), retoma la palabra inglesa mobbing para describir la agresión que manifiestan los animales en su comportamiento, hace referencia a la contraofensiva del animal que lucha para no dejarse comer por su depredador. Escribe en su libro *Sobre la agresión: el pretendido mal*, que el mobbing es una acción didáctica en defensa de los intereses vitales que conserva su función primitiva de hacer la vida imposible a una especie como forma de supervivencia:

Son sobre todo los animales que viven en sociedad los que doquiera lo encuentren atacan al animal de presa que los amenaza. Los ingleses llaman a eso mobbing, que se puede traducir por hostigamiento o, mejor, acosamiento. Así se agrupan las cornejas y otras aves para acosar al búho, el gato o cualquier otro carnívoros nocturno cuando lo ven de día. (Lorenz, 2013: 34).

El mobbing es una guerra de acoso que se diferencia de otras formas de agresión entre animales que es fácil de confundirlas o definirlas como sinónimas; por ejemplo, se diferencia de la lucha entre animales de la misma especie que combaten por el espacio vital disponible o por la lucha motivada por el miedo. Esta última denominada Hediger, reacción crítica es la más usual de citarse como sinónima de mobbing; sin embargo, hace referencia a una forma distinta de agresión. El mobbing se refiere a la lucha de los cazados hacia el cazador y el hediger a la lucha desesperada, pelear como un gato panza arriba cuando ya no se tiene escapatoria, cuando el combate es inevitable en defensa de la supervivencia de vida. Las tres formas de lucha están presentes en el instinto que conduce a los animales a combatir contra los miembros de especies distintas y contra miembros de su misma especie.

En memoria de Konrad Lorenz, Luis De Rivera aporta una definición de mobbing en el campo de la etología: "Mobbing es el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra un individuo más fuerte; o el de la mayoría de

ellos contra un individuo distinto por alguna diferencia, defecto o rasgo significativo” (De Rivera, 2013: 96). Con la interpretación de Luis de Rivera de los escritos de Konrad Lorenz, y con base en lo ya citado de este último, destaco tres aspectos esenciales del mobbing en el comportamiento de las especies animales:

- a) La guerra de acoso de un grupo de animales de una especie que atacan a su depredador.
- b) La guerra de acoso de un grupo de animales contra un animal que tiene rasgos distintos a ellos, pese a que son de la misma especie.
- c) La guerra de acosos de un grupo de animales contra otro animal que no pertenece a ellos.

Ese tipo de comportamiento en los animales no es muy distinto al comportamiento agresivo y violento de los seres humanos. Como se verá más adelante, el mobbing está presente en las relaciones sociales. El uso de la palabra mobbing se transfiere de la etología a las ciencias del comportamiento humano, instalándose en el estudio de las relaciones laborales.

EL MOBBING DE LA ETOLOGÍA AL COMPORTAMIENTO HUMANO

Heinz Leymann (1996), experto en mobbing en las relaciones laborales, menciona que antes de él, Peter Paul Heinemann y Carroll M. Brodsky utilizaron la palabra mobbing en las relaciones sociales: el primero, en 1974 lo empleó en el campo educativo para referirse al comportamiento destructivo de un grupo de niños hacia principalmente a un solo niño; el segundo, en 1976 lo aplicó en el campo laboral para explicar la agotadora vida del trabajador sencillo y su situación en el trabajo. La especialista en la historia conceptual del mobbing, Anna Larsson (2008, 2010), señala que la palabra mobbing tiene tres siglos de existencia, y que como concepto aproximadamente en el último tercio del siglo XX –coincide con Leymann en su argumento- se extrapoló de la etología a la psicología. Desde entonces hasta la fecha el tema mobbing ha tenido un crecimiento exorbitante, al teclear hoy en google la búsqueda de la palabra mobbing a parecen 20, 200, 000 resultados.

En ese cúmulo de información, se considera por diversos autores a Leymann pionero en el estudio del mobbing en el campo de la Psicología del Trabajo. Leymann reconoce que tomó prestada la palabra mobbing, a principios de los años 80 del siglo pasado, para referirse al aislamiento social de la víctima por parte de los victimarios. Leymann define mobbing en el ámbito de las relaciones laborales como:

El terror psíquico o el mobbing en la vida laboral significa una comunicación hostil y no ética que se dirige de manera sistemática por una o varias personas, principalmente hacia una persona. También hay casos en que tal mobbing es mutuo hasta que uno de los participantes se convierte en el más débil. Estas acciones se llevan a cabo con frecuencia (casi todos los días) y durante un período prolongado (al menos durante seis meses) y, debido a esta frecuencia y duración, dan como resultado una considerable miseria psíquica, psicosomática y social. Esta definición elimina los conflictos temporales y se enfoca en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a resultar en estados patológicos psiquiátricos y / o psicosomáticos (Leymann, 1990: 120).

En la cita se mencionan aspectos esenciales que han permanecido, durante los últimos 50 años, en el concepto del mobbing: Es terror, hostilidad, acoso, maltrato, sufrimiento que es dirigido por un grupo hacia un individuo de forma sistemática a través de la comunicación inmoral, actividades agresivas y estrategias violentas que colocan a la víctima en una situación de desamparo e indefensión provocándole daño moral, psicológico, psicosomático y social. A través del mobbing se persigue el aniquilamiento psicológico de la persona, un odio exacerbado que destruye moralmente.

Esos aspectos esenciales del mobbing han sido interpretados de diferentes formas por los especialistas del tema. Dependiendo del énfasis que se coloque en el maltrato ocasionado a la víctima y en la forma en que se manifiesta ese maltrato, para referirse al mobbing le han nombrado como terror psicológico, acoso moral,

violencia psicológica en el lugar de trabajo, hostigamiento psicológico, bullying laboral, abuso emocional en el trabajo.

Marie-France Hirigoyen (2016), estudiosa del acoso moral, señala que los perversos seducen, manipulan, agreden a sus víctimas que pueden llevarlas a un verdadero asesinato psíquico. Analiza detalladamente el comportamiento agresivo y violento de un grupo de personas o de un individuo hacia otro, los agresores son nocivos y peligrosos buscan intencionalmente la depredación de la víctima, de apropiarse de su vida privándola de su individualidad. Los depredadores son violentos perversos, sus fines son destruir la moral de la víctima y derrumbarla psicológicamente:

El acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. (Hirigoyen, 2013: 19).

La conducta abusiva es por parte del agresor que tiene, por lo general, una personalidad narcisista y es perverso -como escribe Hirigoyen todas las personas somos narcisistas, pero no perversos- la perversidad radica en que el narcisista actúa con estrategias para utilizar y destruir al otro: "Un perverso narcisista, por el contrario, sólo se constituye a sí mismo al saciar sus pulsiones destructoras" (Hirigoyen, 2016: 109). El perverso es megalómano y paranoico, siente placer al hacer sufrir a los demás, le gusta que todos le rendían culto, es el centro de quién se rinde a sus pies por miedo o por cualquier otra razón. Tiene aires de grandeza –o por qué no decirlo, de semi Dios- siente que él determina el bien y el mal, encausa una guerra destructiva contra los infieles. La víctima del agresor es un chivo expiatorio que es juzgado como culpable de todos los males que padece del agresor, la víctima no sabe, que ha sido juzgada de un crimen que no cometió y será objeto de la violencia del perverso de forma directa e indirecta, cuando la víctima reacciona y se da cuenta que está siendo víctima de acoso moral el perverso

narcisista desata un conjunto de estrategias de terror psicológico para su asesinato psicológico y destrucción moral.

Iñaki Piñuel (2000), se refiere al mobbing como acoso psicológico, escribe que el narcisista violento tiene un profundo sentimiento de envidia y celos hacia la víctima lo que despierta su ira. Como ejemplo, cita el cuento de Blancanieves, recordemos que la madrastra de Blancanieves le pregunta al espejo quién es la más hermosa, por respuesta, el espejo expresa: Blancanieves; por esta razón, la madrastra manda a asesinar a Blancanieves, sin lograrlo. En este cuento Iñaki Piñuel muestra que el mobbing es un maltrato continuo por ser deliberado y un maltrato deliberado por ser continuo, el victimario es consciente de la agresión que infringe a la víctima:

No se trata de un comportamiento inconsciente en el sentido psicoanalítico, por más que, en muchas ocasiones, el acosador no se represente muy claramente los motivos profundos de su animadversión hacia la víctima.

Quien acosa, sepa o no la razón por la que lo hace, tratará de hostigar, intimidar, alterar o perturbar el desempeño profesional de la víctima hasta «fabricar» la causa de su despido que provoque su salida forzosa de la organización.

En otros casos, el acosador busca minar la resistencia de la víctima, hasta provocar en ésta una situación de dimisión y forzarla a la salida o abandono temprano de su trabajo.

En cualquier caso, el mobbing supone un comportamiento de dolo..." (Piñuel, 2000: 101).

Entre Marie-France Hirigoyen e Iñaki Piñuel hay diferencia en nombrar al mobbing, y ciertas coincidencias en la forma en que se manifiesta. Independiente de llamarle acoso moral o acoso psicológico, lo cierto es que existencia una relación violenta y agresiva de un o unos acosadores sobre una víctima, donde el fin es hacerle la guerra y sumergirlo en una vida de terror para aniquilarlo moral y psicológicamente y correrlo de la organización o institución donde labora, e incluso sí el odio, los celos y la envidia persisten -como señala Iñaki Piñuel- las agresiones continúan, se

presenta el remobbing, como el caso de la madrastra de Blancanieves que la hechó de su reino y continuó su intento de destruirla en la casa de los siete enanitos.

Las diferencias de matices para conceptualizar el mobbing ha llegado a los extremos de sustituir la palabra mobbing por alguna otra que sea sinónimo de acoso o bien de plantear que todo conflicto puede ser definido como mobbing en las relaciones de trabajo. Existe un esfuerzo importante por superar la dicotomía, plantear la conceptualización de mobbing como una teoría unificada del acoso psicológico, De Rivera (2005), propone -sin ser explícito- un concepto inclusivo de mobbing que incluye los distintos aspectos en que se manifiesta el acoso; para él, el acoso es un círculo vicioso de un síndrome psicosocial complejo donde participan acosador, acosado y el grupo al que ambos pertenecen; señala, que el círculo vicioso del acoso está compuesto por cuatro aspectos:

- a) La víctima de acoso que tiene rasgos significativos que la hacen ser envidiable, vulnerable y amenazadora para el acosador.
- b) Una o más personas por diferentes razones se asumen como acosadoras y desarrollan estrategias sistemáticas de maltrato.
- c) La organización tolera o carece de los medios, recursos y pautas para evitar y erradicar las estrategias de acoso que maltratan.
- d) La víctima se ve limitada para blindarse, evitar o salir de una situación del maltrato debido a los rasgos de su personalidad: Autenticidad, Inocencia y dependencia afectiva, son rasgos enriquecedores de la persona, y son cultivo de acoso para el acosador por sus rasgos de mediocridad, envidia y control que le permite el ambiente laboral ante el aislamiento, improductividad y falta de cohesión en la organización.

Como escribe Marie-France Hirigoyen la destrucción moral y el hostigamiento psicológico en el mundo del trabajo están presentes, en las universidades, en particular, señala que el acoso está más estereotipado que en la esfera privada. El acoso moral y psicológico en las universidades es igual de violento y perverso que en la esfera privada, las ansias de poder y prestigio académico son destructivas al

grado de ocasionar baja laboral de la víctima como forma de huir al terror psicológico del que se es objeto.

EL MOBBING EN LAS RELACIONES LABORALES DE LA UNIVERSIDAD

El mobbing en la universidad es una pandemia universal brota por todos lados afecta por igual a docentes, investigadores, administrativos y personal manual. Están documentados casos graves donde la víctima sufre trastornos físicos, psicosomáticos y psiquiátricos, aún las universidades no tienen la cura, el mobbing se disfraza y se ampara bajo una interpretación ambigua de la libertad de crítica. El tema ha tomado notoriedad, existen estudios relevantes, en google al buscar mobbing en la universidad, se despliegan 509, 000 resultados. Existe una brecha entre el conocimiento del tema y las acciones emprendidas, se encuentra una laguna en el establecimiento de políticas y estrategias universitarias para contrarrestar y superar este flagelo que afecta a miles de universitarios.

En el año 2001, Cruz Blanco publicó una nota periodística titulada La lenta y silenciosa alternativa al despido, ofreció cifras reveladoras de la pandemia del mobbing en Europa a nivel general: “13 millones de trabajadores de Finlandia, Reino Unido, Países Bajos, Bélgica, Portugal, Italia y España -habían- sido víctimas de mobbing” (Blanco, 2001: 1). Tan sólo en España la cantidad fue de 750, 000 trabajadores. Estas cifras en cuanto a su magnitud no fueron nada envidiables en los espacios universitarios de España, en 2003, se dio a conocer el segundo estudio nacional para medir el acoso, los resultados mostraron que la universidad española es una incubadora de mobbing, el 86 % de los encuestados afirmaban haber sido sujetos de mobbing. Por su parte Iñaki, en un estudio realizado en la Universidad de Alcalá encontró que el 43.36 % de los trabajadores universitarios sufrían mobbing. Los especialistas españoles llegaron a la conclusión que la universidad es un agente potente de mobbing, algunas de las razones se encuentran en su estructura rígida, altamente burocratizada, existencia de una plaga de arbitrariedades, vacíos de poder, control de competencias y un sistema tradicional de apadrinamiento que crea cacicazgos, vasallaje e impunidad.

No solo se trata de cifras que por sí solas son reveladoras. Está de por medio la salud y la vida, como lo han expresado algunos especialistas en el tema, el mobbing representa el asesinato psicológico o bien la muerte silenciosa que ha orillado al suicidio. Kenneth Westhues (2006), menciona que encontró dos docenas de universidades canadienses en las que se reportó acoso psicológico, cita el nombre de prestigiados académicos que fueron blanco de mobbing, alude el caso de Justine Serget, investigadora en McGill, en 1994 fue víctima de acoso psicológico que la condujo a tomar la decisión de suicidarse junto con su esposo. Este especialista encuentra ciertas condiciones para que se presente el acoso psicológico: Haber nacido o haber sido educado en el extranjero, ser diferente al grupo académico por cualquier rasgo personal, pertenecer a una disciplina que en la posmodernidad se valore como débil, desempeñarse bajo el dominio de un decano y ante la crisis financiera se provoca una lucha por el escaso recurso económico. Además, aporta cinco aspectos que deben considerarse porque son los que aumentan el riesgo de presentarse el mobbing, son aspectos que están bajo el control de la víctima:

Haber sido oponente del candidato que termina ganando el nombramiento como decano o presidente de uno (pareciendo así estúpido, malvado, o loco a los ojos de éste).

Ser sobresaliente logrando éxito en la enseñanza o la investigación que termina por despertar la envidia de los colegas.

Disentir públicamente de ideas políticamente correctas (es decir, aquellas que son consideradas sagradas por las élites del campus).

Defender a un paria en la política del campus o en el amplio ruedo cultural.

Denunciar o incluso tener conocimiento de delitos graves por parte de compañeros de trabajo poderosos localmente (Westhues, 2006: 6-7).

Interpreto de la cita anterior que cuando se contraponen la víctima al que se autoconsidera inteligente, políticamente correcto y líder se desencadena la agresión del victimario. Rosa Peñasco (2005), un año antes de la publicación del escrito de Kenneth Westhues, llegó a una conclusión parecida. De forma jocosa describe los

ingredientes de la receta del pastel mobbing: un victimario que es una persona narcisista egocéntrica con complejos negativos, con un comportamiento intolerante hacia quien sobresalga sobre él, maquiavélico, que tiene el poder; una víctima que es una persona confiada, inocente y dependiente, con creatividad, valores humanos y con coeficiente intelectual alto; y un grupo que se une mafiosamente con el victimario por dos razones, ya sea porque son avariciosos, mezquinos y ansiosos de poder o bien porque son débiles emocionalmente y dependientes económicamente del gandalla.

La receta del pastel mobbing no es exclusiva de una universidad de un país solamente, en México se han encontrado los ingredientes del mobbing en distintas universidades del país. Cruz, Ovalle y Pando (2018) realizaron un estudio del mobbing en la universidad de ciencias y artes de Chiapas, encontraron que 47 académicos que comprendieron el 88.7 % de su muestra habían sufrido violencia psicológica, en el caso de 28 académicos reportaban que la violencia había provenido de sus superiores (mobbing descendente), 17 académicos reportaban como fuente sus propios compañeros (mobbing horizontal), 5 académicos registraron la violencia psicológica descendente y horizontal y un solo caso se reportó que provenía de un alumno (mobbing ascendente)²; las académicas son quienes más padecían mobbing.

Por su parte Ibarra, Escalante y Mendizábal (2015), han trabajado el acoso laboral de los universitarios en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Mencionan como una de las causas del mobbing las políticas aplicadas en la educación superior que tienden a promover la competencia entre académicos por los recursos económicos, la obtención de plazas laborales, por los estímulos académicos compensatorios del salario base, por el financiamiento externo para la realización de la investigación. A una conclusión parecida llega Florencia Peña y Silvia Karla

² El mobbing se divide en dos: horizontal, corresponde cuando el acosador y la víctima están en el mismo plano jerárquico; y vertical, cuando el acosador y víctima se ubican en distinto plano jerárquico, este se subdivide en mobbing ascendente cuando quien ocupa un puesto superior en la estructura jerárquica es atacado por uno o varios de los subordinados, y en mobbing descendente o *bossing* cuando una persona o varios con un puesto superior ataca a uno o varias personas de un nivel jerárquico inferior.

Fernández (2016), una de las razones del mobbing en las instituciones de educación superior (IES) es el modelo neoliberal de políticas hacia el nivel superior.

El mobbing en la universidad tiene raíces históricas y actuales que tienen que ver con su estructura jerárquica tradicional, con su vida organizativa débilmente integrada, con las políticas de educación superior y con las relaciones humanas entre la comunidad académica. Ha sido descrita la universidad en los últimos años como fuente de cultivo del mobbing pese a considerar que sería algo imposible de presentarse porque en ella coexisten intelectuales, científicos y humanistas que en automático sus relaciones estuvieran basadas en los derechos humanos y sociales propios de ciudadanos cultos, la realidad desmiente al deseo: El mobbing en la universidad está presente en todas sus formas y manifestaciones.

2. MÉTODO DE ANÁLISIS

MÉTODO DE ANÁLISIS AUTOBIOGRÁFICO

Los métodos más utilizados en el estudio del mobbing son los cuantitativos y los menos usuales son los cualitativos. En el primer caso, se han aplicado diversos instrumentos como Leymann Inventory of Psychological Terrorización, LIPT (en todas sus versiones actualizadas y modificadas), La escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing, El Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (ivapt-pando) y el Cuestionario de acoso moral de Marie-France Hirigoyen. En el segundo caso, se han aplicado entrevistas a profundidad, historias de vida, estudios de caso, y narrativas de experiencias personales como ejemplo puede consultarse las compilaciones realizadas por las expertas en Mobbing académico en México, Florencia Peña Saint Martin y Silvia Karla Fernández Marín (2016; 2017).

Un método que no se ha explorado en la vertiente cualitativa para el estudio del mobbing, es la autobiografía. Esta laguna la cubro en este artículo. Propongo un abordaje original, el análisis autobiográfico, a diferencia de las narrativas personales existentes que son meramente descriptivas, trabajo de forma analítica mi experiencia como víctima de mobbing por parte de una pandilla de victimarios

académicos pertenecientes a un Instituto de Investigación de una Universidad Pública Estatal.

El análisis autobiográfico lo defino como la reconstrucción de mi experiencia presentándola a través de evidencias testimoniales escritas, asumo el rol de protagonista de la situación de mobbing y al mismo tiempo de escritor de la narrativa que analiza la memoria intersubjetiva. Narro personalmente mi historia mostrando el origen del mobbing que sufrí como víctima, los acontecimientos, las manifestaciones anímicas que viví, las estrategias de los acosadores y el desenlace. En la narración autobiográfica voy analizando cada momento a lo largo del proceso del acoso moral y psicológico que viví, entretejo la vivencia personal con la argumentación teórica existente del mobbing.

PERFIL DE LA VÍCTIMA

Docente-investigador de Tiempo Completo, Doctor en Ciencias Sociales, integrante de la Academia Mexicana de la Ciencia e integrante del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II. Temas de investigación socioeducativos y psicosociales.

PERFIL DE LAS Y LOS VICTIMARIOS

Un grupo compuesto por distintas personas con distintas formaciones profesionales y con diversas características en la trayectoria laboral y de edades diferentes. En total 12 personas: 5 académicas y 7 académicos, 11 de tiempo completo y una de medio tiempo. Temas de investigación ética, derechos humanos, la no-violencia, responsabilidad social y pensamiento crítico.

TIPO DE MOBBING

Mobbing horizontal porque un grupo de académicas y académicos actuaron en bloque con el fin de buscar mi debilitamiento emocional y psicológico, y mi salida laboral de mi lugar de trabajo. En esta horizontalidad estábamos tanto el grupo acosador como un servidor, en el mismo nivel jerárquico dentro de la estructura universitaria; sin embargo, se presentaron asimetrías: la primera, cuatro de los acosadores con una antigüedad de más de 35 años por lo que se sentía intocables

y dueños del Instituto; la segunda, las relaciones políticas endogámicas de algunos de los acosadores porque algunos de sus exalumnos ahora tenían importantes cargos de jerarquía superior dentro de la universidad; la tercera, el grupo acosador en sí mismo se conformó endogámicamente de los 11 acosadores 6 habían sido alumnos de los otros 5 (sobresalen dos casos de académicas en que la endogamia era superior a 10 años, primero fueron becarias de licenciatura, luego de maestría y posteriormente de doctorado); y la cuarta, porque uno de ellos al ser sacerdote tenía relaciones políticas con la alta jerarquía eclesiástica del Estado de México.

3. NARRACIÓN Y ANÁLISIS AUTOBIOGRÁFICO DEL MOBBING

EL PROCESO DE ANÁLISIS AUTOBIOGRÁFICO

Existen distintos modelos de análisis del mobbing que dividen al proceso en cuatro, cinco o seis etapas. Luis de Rivera (2013), establece cuatro etapas: conflicto, el momento en que se desencadena el mobbing que puede ser por una situación visible (un mal entendido) o invisible (una expresión no verbal); estigmatización, el momento de acciones estratégicas de acoso por parte del acosador; intervención, es el momento de la intervención oficial; y eliminación, el desenlace que puede ser la salida de la organización de la víctima. Iñaki Piñuel (2000), identifica cinco fases: incidentes críticos, acoso y estigmatización, intervención de la dirección, solicitud de ayuda y diagnóstico incorrecto, y salida o expulsión, solo se diferencia de la primera porque agrega la fase 4, que se refiere al momento de la ayuda profesional médica y psicológica. Marina Parés Soliva (2006), señala seis fases: seducción, conflicto, acoso, intervención del entorno, intervención de la empresa exclusión y marginación, es muy parecido al proceso anterior, solo que agrega la primera fase de seducción que consiste en apropiarse algo de la víctima que desea el acosador sin que este manifieste su potencial agresión, y divide la fase de intervención en dos, la del entorno y la institucional.

Con base en la forma en que fui acosado por el grupo de acosadores y acosadoras, opto por un modelo de cuatro fases. Retomo el modelo aplicado para las organizaciones mexicanas que incluye cuatro fases, presentado por Trujillo,

Valderrabano y Hernández (2007): La aparición de un incidente crítico, la persecución sistemática, la intervención de los superiores y el abandono del trabajo.

FASE 1. LA APARICIÓN DEL INCIDENTE CRÍTICO.

El instituto en el transcurso de entre 10 y 15 años, se fue conformando a partir de exalumnos de los victimarios y de sus amigos transferidos con ellos, se fue conformando un grupo con rituales académicos endogámicos. Una cultura académica escolástica fue conformándose, la rendición de culto hacia la persona de mayor edad y de mayor antigüedad fue la tónica, considerada esta persona como quién poseía el saber más acabado, no era de extrañarse porque eran sus amigos o sus exalumnos quienes le rendían culto, la razón científica supeditada a la fé en el líder vitalicio.

Quienes no se apegaban al ritual establecido eran considerados no merecederos de su amistad ni de ser integrado a su grupo, la situación empeoraba si además el infiel cultivaba ramas del conocimiento que no tenían que ver con ética, derechos humanos y responsabilidad social; o aún más intolerancia se registraba, si al infiel se le ocurría publicar algo relacionado con esos temas, era castigado con marcas invisibles de acoso, comentarios y bromas pesadas a sus espaldas, o marcas visibles como el desprecio al conocimiento ajeno o el aislamiento social dentro de su espacio académico. Como señala Hirigoyen (2016) con respecto a la víctima: “Debe soportar bromas groseras, gestos obscenos, que se desprecie todo lo que se pueda decir, y que no se tome en serio su trabajo” (p. 51). Un conjunto de marcas de acoso psicológico y moral se acumulan ante la intolerancia académica de los acosadores.

La raíz del mobbing del que fui objeto está en las diferencias significativas entre el grupo de acosadores y yo. Mi dinámica de trabajo era autónoma no le rendía culto a nadie de ese grupo, mi trayectoria como investigador ha sido siempre sobresaliente. Piñuel (2000), menciona entre los rasgos de la víctima, son personas autónomas, independientes, con iniciativas, brillantes profesionalmente, empáticos y saben trabajar en equipo. El ser autónomo, independiente y con una trayectoria brillante, les incomodaba a los acosadores, como señala Irigoyen, los acosadores

son perversos narcisistas, megalómanos que tiene necesidad de que se les rindieran cuentas para determinar qué es lo que está bien y qué es lo que está mal, son destructores de vidas:

Los perversos imponen a los demás su visión peyorativa del mundo y su insatisfacción crónica ante la vida. Desbaratan cualquier entusiasmo que se pueda producir a su alrededor e intentan demostrar antes que nada que el mundo es malvado. Con su pesimismo, van arrastrando al otro hasta que lo sumen en un registro depresivo, y luego se lo reprochan” (Irigoyen, 2016: 116).

En mi caso nunca dejé que me impusieran su visión de vida, y tampoco permití que acabaran con mi entusiasmo y mucho menos dejé contagiarme de su pesimismo. Esto les generó envidia, empezaron a cuestionar mis trabajos publicados, calificándolos de no científicos y de ocurrencias, incluso llegaron a expresar sin sentidos, por ejemplo, que la investigación-acción no era un método, que el único método científico y el verdadero pensamiento racional era lo que cultivaban ellos y ellas, el pensamiento crítico y la hermenéutica. La idea la propagaron de voz en voz, nunca tuvieron la amabilidad de comunicármelo directamente, todo fue a mis espaldas. En este primer momento prevaleció el rumor como forma de demostrarme de lo que eran capaces, fueron tiempos de sensibilizarme tratando de provocarme miedo.

Fueron momentos de incertidumbre porque colegas que consideraba cercanos a mí, se sumaron aumentando la hostilidad de los acosadores. Busqué comprender la situación con esos colegas que antes eran cercanos -incluso con algunos de ellos había compartido publicaciones que yo dirigía en mi campo de especialidad- establecí comunicación con ellos, para saber que pasaba, el resultado engaño y mentira, me expresaban en comunicación personal una cosa y cuando estaban con el grupo se sumaban al acoso hacia mi persona. Como señala Luis De Rivera:

El origen del acoso no está exactamente en el conflicto en sí, sino en la perversión del conflicto. Lo que hubiera podido arreglarse con una simple

explicación o con una oportuna intervención bien intencionada, se convierte en un problema irresoluble y creciente, precisamente porque alguien bloquea los mecanismos de resolución de conflictos y logra que funcionen al revés” (De Rivera, 2013:146).

La envidia como factor desencadenante del mobbing que sufrí fue dando forma a la perversión del conflicto, porque se bloqueó por parte de los acosadores toda comunicación para dirimir dudas o problemas, porque no soportaban la competencia que les representaba.

FASE 2. LA PERSECUCIÓN SISTEMÁTICA

La estudiosa del mobbing en la universidad, Rosa Peñasco (2005), señala que un acosador psicológico por más títulos académicos que posea siempre será un acosador, incluso cuanta más formación posea en su trayectoria académica más maquiavélico y experto en triquiñuelas se convierte, su reconocimiento honorífico como acosador universitario es cum laude en maldad en la Universidad. Imagínese juntos a 12 galardonados (5 académicas y 7 académicos) con su cum laude en maldad, hostigando a un académico por poseer diferencias significativas con ellos, es un acto de verdadero terror psicológico.

Después de la etapa de sensibilización para provocarme desestabilización psicológica y moral, el grupo acosador pasó a otras acciones de persecución sistemática con el fin de profundizar en el terror psicológico hacia mi persona, dentro de su almacén de estrategias de acoso movidos maquiavélicamente para hacerme daño y eliminarme del Instituto, tenían guardadas cuatro mafiosas sorpresas que fueron coincidentes con las acciones de los acosadores que menciona Leymann, en mi caso se manifestaron de la siguiente forma: 1. Acciones contra mi reputación y dignidad; 2. Acciones contra el ejercicio de mi trabajo; 3. Manipulación de la información en contra mía; y 4. Acciones discriminatorias y de maltrato hacia mí.

Los acosadores en esta etapa de persecución sistemática empezaron duro, dirigieron a las máximas autoridades de la universidad un oficio cuyo contenido atentaba contra mi reputación y dignidad, realizaban juicios sin sustentos

manipulando así la información y haciendo aseveraciones discriminatorias. Transcribo parte del contenido del oficio porque este hecho es una muestra de la radicalización del acoso que sufrí:

A través de la presente, los que suscriben, investigadores y profesores de tiempo completo adscritos al Instituto de Estudios sobre la Universidad, expresamos una protesta contundente ante la asignación arbitraria e ilegal de la Nota Laudatoria al Dr. "X", a quien se le otorga este reconocimiento inmerecido en la próxima ceremonia del día del maestro. El Dr. "X" ha mostrado en los últimos cinco años una conducta anti institucional e inmoral como personal académico del "Instituto", cuyos hechos que se han documentado y denunciado ampliamente ante las autoridades correspondientes.

Además, todo el proceso para la asignación de la Nota Laudatoria fue irregular desde el inicio ya que la convocatoria nunca se difundió en las instalaciones del Instituto y la comisión dictaminadora interna fue elegida de manera sesgada y arbitraria...

Ante este hecho, solicitamos la revisión y en su caso cancelación de la asignación de la nota Laudatoria al Dr. "X" por la serie de inconsistencias en el debido proceso.

La Nota Laudatoria es un reconocimiento que hace la Universidad, en el artículo 37 del Estatuto Universitario se hace referencia a los distintos reconocimientos que se otorgan:

La Universidad otorgará reconocimientos a los integrantes de la comunidad universitaria que demuestren calidad y eficiencia en el cumplimiento de sus responsabilidades y desempeño de sus actividades; elevado espíritu de trabajo; identidad con la Institución; interés para el logro del objeto y fines institucionales y el enaltecimiento de la Universidad. Se otorgarán de acuerdo

con los requisitos, condiciones y procedimientos que para cada caso se establezcan en la legislación universitaria.

En el artículo 39 del mismo documento se especifica la Nota Laudatoria:

La Nota Laudatoria se otorgará al personal académico ordinario que dentro de la Universidad tenga una productividad académica relevante; haya mostrado eficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje; habilidad en la aplicación de métodos en la docencia e investigación y demostrado interés en la superación de su formación profesional.

Los aspectos señalados se evaluarán por períodos de cinco años de servicios en el Organismo Académico, Centro Universitario, Plantel de la Escuela Preparatoria o Dependencia Académica que corresponda.

El personal académico adscrito a Organismo Académico, Centro Universitario o Dependencia Académica contará con título de licenciatura y estudios terminados de especialidad, maestría o doctorado; el adscrito a la Escuela Preparatoria tendrá, al menos, título de licenciatura.

Se otorgará a una persona, anualmente, por los Consejos de Gobierno y Académico.

Los candidatos serán propuestos por cualquiera de los Consejos o por algún integrante del personal académico del Organismo Académico, Centro Universitario, Plantel de la Escuela Preparatoria o Dependencia Académica de que se trate.

El personal académico que cuente con los méritos suficientes podrá solicitar por escrito a los Consejos su inclusión como candidato.

¿Qué hay de fondo en ese oficio de los acosadores? La envidia, únicamente resentimiento hacia mí por ser reconocida mi trayectoria como investigador y como docente. Los expertos en mobbing coinciden en señalar que la envidia es uno de los ingredientes para que se presenten la violencia y la hostilidad de los terroristas psicológicos. Para cumplir con lo señalado en los artículos citados, existe todo un

proceso donde no interviene el participante, son varios filtros institucionales: esperar la publicación de la convocatoria que se hace en línea, realizar la postulación, una comisión del Instituto hace una revisión inicial, la contraloría universitaria hace la revisión exhaustiva del puntaje, un Consejo Asesor revisa completamente todo y aprueba o rechaza, la Secretaría de Docencia notifica y la Rectoría otorga el reconocimiento, No existe forma de alterar o manipular este proceso por parte del candidato. En mi caso cumplí en tiempo y forma todo el proceso:

- a) La convocatoria de la Nota Laudatoria estuvo más de un mes en la página electrónica de la Universidad; por tanto, no hubo desconocimiento por parte de la comunidad de universitarios interesados en participar en dicha convocatoria, estuvo a la vista de todos los universitarios, la difusión fue general.
- b) Cumplí cabalmente con cada una de las Bases de dicha convocatoria: Contar con una antigüedad mínima de 5 años ininterrumpidos a la fecha de publicación de la convocatoria, cumpliendo con: Solicitud de participación, Constancia de Recursos Humanos, Constancia de no haber sido sancionado por Responsabilidad Universitaria, Constancia de haber cumplido las actividades académicas encomendadas durante los últimos 5 años, Constancia del título de licenciatura, presentación del Currículum (14 carpetas del currículum vitae).
- c) En el numeral 4 de la convocatoria se señalaba el tiempo límite para la entrega de la solicitud de participación con todos los comprobantes, cumplí con ese tiempo estipulado.
- d) En el numeral 5 de la convocatoria se señalaba que el expediente debe ser evaluado por una comisión ex profeso para tal fin, se cumplió.
- e) En el numeral 6 de la convocatoria se señalaba que se debía alcanzar al menos 500 puntos para ser galardonado con la Nota Laudatoria, la comisión interna me calificó con 991 puntos.
- f) En el numeral 7 de la convocatoria se señalaba que la Contraloría Universitaria efectuará la revisión y auditoria de los resultados previos, la

contraloría en esta revisión comunica que obtuve 2,256 puntos, puntaje que rebasa más de cuatro veces el mínimo establecido que es de 500 puntos, y que fue superior a la revisión de la comisión interna en 1265 puntos.

- g) En los numerales 8 y 9, se señala que en el caso de los Institutos al no contar con los H.H. Consejos Académico y de Gobierno será el Consejo Asesor de la Administración Central quien dará el dictamen de la obtención o no de la Nota Laudatoria. En este caso decidió favorablemente por mi postulación por cumplir con todo lo reglamentado, como dato curioso uno de los acosadores formaba parte de este órgano colegiado. Estas instancias remitirán el dictamen a la Secretaría de Docencia quien será la instancia encargada de dar a conocer el resultado. Secretaría Rectoría remite este comunicado.
- h) Con base en el numeral 10, fui notificado que era acreedor de la Nota Laudatoria.
- i) En el último numeral (13) se menciona que la Nota Laudatoria sería entregada el 15 de mayo, Día del Maestro, lo cual se cumplió.

Regresando al oficio de los acosadores encuentro que tiene mentiras, falta de evidencias, infundios que denigran y atentan contra mi integridad moral y mi estabilidad psicológica:

- a) Se menciona que se me asignó de forma arbitraria e ilegal la Nota Laudatoria, juicio sin fundamento porque fue apegada a derecho con base en las normas establecidas por la universidad y no fue arbitraria cumplí con todo el proceso y con todos los requisitos; además, participaron varias comisiones de la universidad.
- b) Se me califica de anti institucional y antimoral durante los últimos 5 años, sin presentar pruebas. Es una calumnia que no se sustenta, presenté una constancia expedida por Responsabilidad Universitaria donde se demostraba que nunca había sido sancionado. También, presenté la constancia de Recursos Humanos sin sanción alguna. Lo cierto es que demuestran que,

como acosadores su terrorismo psicológico, violencia y hostilidad hacia mi persona ya llevaba 5 años continuos e ininterrumpidos.

- c) Se menciona que no se dio a conocer la convocatoria, manipulación de la información y mentira porque la convocatoria estuvo en la página oficial de la universidad.
- d) El veredicto de los acosadores con base en sus mentiras, que se me cancelará la asignación de la Nota Laudatoria, la envidia en su máxima expresión.

Este oficio lo difundieron por todos lados y lo pegaron en sus puertas de sus cubículos para que todos se enterarán, una estrategia para acabar con mi reputación y dignidad. No conformes con esto, continuaron con el hostigamiento, difundieron a través de un diario digital información manipulada para afectarme más. Se publicó una nota periodística intitulada: Platea: La “Universidad” tiene una papa caliente encima, en el periódico digital llamado Agenda Mexiquense, firmada por el periodista Pastor Tapia García³, en la nota se reiteraba públicamente la humillación y descrédito del que estaba siendo objeto, porque se mencionaba la mentira de la Nota Laudatoria, y se agrega una mentira más, que yo había determinado la elección de la nueva directora del Instituto. Existe todo un procedimiento legal para la elección de directores que está establecido en la legislación universitaria, razón por la que nadie de forma arbitraria puede poner y quitar un director o a una directora. Al respecto expongo lo siguiente:

- a) Existe un reglamento que se intitula: Lineamientos que regulan el proceso de elección de Director de Organismo Académico Centro Universitario “Universidad”, Plantel de la Escuela Preparatoria de la Universidad, aquí se establece toda la normatividad para el proceso de elección del director.

³ Este periodista publicó la nota sin realizar una investigación del caso, podría pensarse que actuó bajo consigna, nunca me entrevistó, manipuló la información y presentó datos imprecisos. Fue una nota escrita sin profesionalismo y con intención de ocasionarme daño moral. La prensa al servicio de los acosadores, posiblemente un periodista *fiff* que *ataca* sin investigar, doble cara.

- b) Con base en los lineamientos mencionados se publicó una convocatoria por parte de la instancia correspondiente de la universidad que se denomina: Convocatoria para la auscultación en el proceso de elección del director del Instituto para el período ordinario 2016-2020. Este documento contiene: los requisitos; la inscripción, calificación y registro de aspirantes; jornadas de promoción; auscultación cualitativa y cuantitativa; Opinión del Órgano de Gobierno; y la elección del director.
- c) Para llevar a cabo el proceso, el H. Consejo Universitario nombra una comisión. La Comisión Permanente de Procesos Electorales del H. Consejo Universitario.
- d) Se presentaron tres aspirantes al cargo de director, dos de los acosadores y otra persona no perteneciente al grupo de acosadores. Uno de los acosadores al no contar con la carta de antigüedad expedida por la Dirección de Recursos Humanos, no le fue recibido su expediente porque era un requisito necesario dicha carta. Solamente quedaron dos contendientes un acosador y una persona distinta.
- e) Con base en la evaluación de los expedientes la Comisión del H. Consejo dictaminó: otorgar el rechazo de la solicitud como aspirante del acosador que quedaba, porque incurría en la incompatibilidad prevista en el artículo 32 de la Ley de la Universidad que estipula la incompatibilidad del cargo de Director con los cargos o nombramientos en algún culto religioso, el acosador tenía el nombramiento y cargo de Presbítero de la Diócesis de Toluca, y no había renunciado a ese cargo, no presentó la carta de ciudadanía que otorga la Secretaría de Gobernación. Por esta razón, quién cumplió con todo fue la persona no relacionada con los acosadores.
- f) La Comisión del H. Consejo Universitario realizó las auscultaciones cualitativa y cuantitativa para la elección del director, saliendo favorecida la única candidata.
- g) Una vez aprobado todo el proceso, el H. Consejo Universitario, nombró a la nueva directora del instituto.

La difamación y mentira quedaron descubiertas una vez más. La designación se realizó apegada a la Ley de la Universidad. Con ello, las estrategias de acoso se multiplicaron: rumores, amenazas verbales, amedrentamiento a través de instalación arbitraria de cámaras a la salida de mi cubículo, reducción del círculo de colegas con los que convivía. Una persecución incesante por el ansia del poder que me provocó heridas emocionales: estrés, ansiedad, insomnio y baja de peso.

FASE 3. LA INTERVENCIÓN DE LOS SUPERIORES

La envidia y el poder condimentos para que se produzca el terror psicológico. Por esta razón, desde que iniciaron las acciones de maltrato solicité la intervención de las autoridades, para detener el mobbing. Acudí a distintas instancias universitarias, entre estas sobresale la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad y la oficina del Abogado General. No se logró que se parara el mobbing. Posteriormente se conformó exprofeso una comisión institucional para tratar el asunto, se realizaron varias reuniones, que se convirtieron en una sala del terror psicológico, las ofensas, denostaciones, mentiras, agresiones verbales, fueron la tónica. La comisión estuvo limitada para mediar en el conflicto, parte de los integrantes de la comisión eran exalumnos de los acosadores, el factor endogámico prevaleció frente a la aplicación de la Ley Universitaria.

Como víctima fui considerado como problema, ante la falta de justicia interna para detener y sancionar a los acosadores, tuve que recurrir a instancias jurídicas externas.

Interpuse una demanda por la vía ordinaria civil en contra de los 12 acosadores, el terrorismo psicológico del que fui objeto no puede quedar impune. En la demanda presento evidencias de cada uno de mis argumentos, en total exhibo 26 anexos que soportan la fundamentación.

Como señala Peñasco (2005), las universidades no están preparadas para solucionar los problemas de mobbing, tiene que emprender reformas en sus estatutos y reglamentos para que se detenga este flagelo. La universidad tiene un reto importante, detener la violencia en su campus.

FASE 4. EL ABANDONO DEL TRABAJO

El epílogo del mobbing fue:

- a) Fui cambiado de lugar de adscripción, los victimarios se quedaron con el lugar y con el poder. Como en todo caso de mobbing en las universidades las víctimas son quienes se deben cambiar, no a los victimarios, en mi caso no fue la excepción. Esto finalizó como el cuento de Blancanieves: "...ella es inocente y que los culpables y responsables son cuantos pretenden acallar la verdad incómoda y políticamente incorrecta que supone su belleza, su honradez o su intachabilidad" (Piñuel, 2000: 20).
- b) Continuó un remobbing, una persecución ulterior pese a mi salida, continúan hasta el presente los acosadores extendiendo por su paso calumnias, mentiras y tratando de desprestigiarne.

A pesar de todo, mi dignidad, honorabilidad y profesionalismo permanecen intactos, incluso potencializados; ahora en la instancia legal externa continuaré el procedimiento judicial -en contra de los terroristas psicológicos- que sea necesario hasta que haya un veredicto justo.

CONCLUSIONES

- a) No existe, en este caso, una relación entre las líneas de conocimiento que se cultivan con el comportamiento y conducta de las personas; las académicas y académicos expertos en ética, la no-violencia, la responsabilidad social y el pensamiento crítico se manifestaron como expertos en maldad y terrorismo psicológico y destrucción moral.
- b) La endogamia es fuente de cultivo del mobbing en la universidad: Endogamia ascendente exalumnos en puestos de poder, endogamia descendente exalumnos como becarios y ayudantes de investigación y endogamia horizontal exalumnos como colegas académicos. Resultado una mafia

basada en el culto hacia la persona de mayor edad y con mayor antigüedad, terroristas psicológicos intolerantes a la diferencia y a la competencia.

- c) Otras fuentes del mobbing en la universidad son: La envidia, la competencia por mantener el control, la búsqueda del poder, la sumisión de algunos por temor o conveniencia hacia quien se asume como líder por antigüedad.
- d) La universidad mantiene formas organizativas débilmente estructuradas, que los académicos consideran como de su propiedad. En este caso, el Instituto fue considerado por parte de los acosadores como de su propiedad ante la falta de autoridad universitaria debido a los compromisos del compadrazgo y amiguismo. Al grado que tengo prohibida la entrada, cuando la universidad pública es de todos, acción tolerada por las autoridades universitarias.
- e) Existe en la Universidad carencia en el funcionamiento real de las instancias en cargadas de hacer cumplir los reglamentos relacionados para prevenir la violencia y el hostigamiento. La defensoría de los derechos universitarios tiene que ser una instancia ajena al control del poder universitario y alejada de los compromisos endogámicos.
- f) La ferocidad de la mafia académica que hizo el mobbing no tiene límites internos, usan la libertad de expresión para calumniar y difamar más allá del territorio universitario. Sus tentáculos de maltrato y acoso invaden los medios digitales. La alternativa para detener el acoso fue recurrir a instancias legales externas al campus universitario, demandar por la vía civil.
- g) Mi caso de mobbing es el primero que se denuncia en la Universidad en instancias legales externas, se está aportando jurisprudencia para erradicar el mobbing y el remobbing en la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blanco, C. (2001, Abril 13). La lenta y silenciosa alternativa de despido. *El País*. Recuperado de: <http://www.mobbing.nu/elpais13abril2001.htm>
- Cruz, O, Ovalle, J. y Pando, M. (2008). Mobbing y estrés en académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/267994598_MOBBING_Y_ESTRES_EN_ACADEMICOS_DE_LA_UNIVERSIDAD_DE_CIENCIAS_Y_ARTES_DE_CHIAPAS
- De Rivera, L. (2005). *Las claves del mobbing*. Madrid: Editorial EOS.
- De Rivera, L. (2013). *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del bullying, el mobbing y otras formas de acoso*. Bogotá: Publicaciones Altaria.
- Hirigoyen, M. (2013). *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.
- Hirigoyen, Marie-France (2016). *El acoso moral. Maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- Ibarra, L., Escalante, A. y Mendizábal, G. (2015). El acoso laboral entre los trabajadores universitarios. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 4 (7). Recuperado de: <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/29>
- Parés, M. (2006). Las fases del acoso moral en el trabajo, V Congreso Nacional AMET 2006. Trabajo y reestructuración: Los retos del nuevo siglo. Recuperado de: <http://www2.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indicedemesa/ponencias/Mesa%2019/Paresm19.pdf>
- Piñuel, I. (2000). *Mobbing, estado de la cuestión. Todo lo que siempre quiso saber y nadie le explicó sobre el acoso psicológico en el trabajo*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
- Larsson, A. (2008). La historia conceptual del "Mobbing", Ponencia en la Conferencia Europea de Investigación Educativa (ECER 2008). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/299409398_La_Historia_Conceptual_del_Mobbing_-_2_resumenes
- Larsson, A. (2010). Mobbing en México. Apuntes para su fundamentación. Mobbing: ¿debemos seguir llamándolo así? Lorenz y Leymann revistados", Ponencia presentada en el 11º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2010. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/publication/275056766_Mobbing_debemos_seguir_llamandolo_asi_Lorenz_y_Leymann_revisitados

Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplace 5(2).
Recuperado de: <http://www.mobbingportal.com/leymanmain.html>

Lorenz, K. (2013). **Sobre la agresión: el pretendido mal**. México Distrito Federal: Siglo Veintiuno Editores.

Peña, F. y Fernández, S. (Ed) (2016). **Mobbing en la academia mexicana**. México: Ediciones y Gráficos Eón.

Peña, F. y Fernández S. (2017). **Mobbing haciendo visible lo invisible**. México: Ediciones y Gráficos Eón.

Peñasco, R. (2005). **Mobbing en la universidad**. Madrid: Adhara Publicaciones.

Trujillo, M., Valderrabano, M. y Hernández, R. (2007), Mobbing: Historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. **Revista Innovar**, 17 (29). Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/28228720_Mobbing_historia_causas_efectos_y_propuesta_de_un_modelo_para_las_organizaciones_mexicanas

Westhues, K. (2006). El cruel arte del acoso psicológico (Breve introducción del mobbing en los lugares de trabajo académico). **Revista de la educación superior**. Recuperado de: <http://www.kwesthues.com/e-unkindlyart.pdf>