



TITULO

EL ACOSO ESCOLAR Y EL ACOSO UNIVERSITARIO. LA AFECTACIÓN SOBRE LA EXCELENCIA

II Congreso Internacional de Violencia Escolar – Bullying- Marzo 2010-Universidad de Almeria

Ponente: Marina Parés Soliva.

Trabajadora Social. Perito social juridico experta en acoso moral. Webmaster de www.acosomoral.org y Presidenta del Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing (SEDISEM).

El fin de todo proceso educativo es la formación de personas que sepan asumir compromisos y aprovechar oportunidades, sin permitirse ni permitir a nadie el menoscabo de su dignidad.

Objetivos: Profundización teórica de las consecuencias del acoso en el ámbito educativo a fin de promover una reflexión que ayude a atajar el problema en sus inicios.

Desarrollo del tema:

Concepto de excelencia. Entendemos por “excelencia” (1) una calidad superior que hace a las personas o a las cosas dignas de singular aprecio o estimación. Y por “excelencia académica”, la calidad de ideas, principios y actuaciones de quienes, como profesores o alumnos, se sitúan habitualmente por encima del simple cumplimiento material y rutinario de su deber, constituyendo ante todos un ejemplo vivo de vida coherente. La excelencia así entendida solo es posible en un marco de libertad, competencia y respeto.

Concepto de acoso escolar. El concepto de bullying proviene de una adaptación del concepto de acoso moral en el trabajo al acoso moral en el ámbito escolar. Ambas formas de comportamiento tienen mucho en común, dado que ambas son manifestaciones de violencia psicológica a través del acoso grupal, lo que las diferencia es el ámbito donde tiene lugar, unos en el trabajo y otros en la escuela; la edad de los participantes y un mayor uso de las agresiones físicas en el caso del acoso escolar. Al tratarse de manifestaciones de violencia psicológica van encaminadas a romper el equilibrio y la estabilidad psíquica de la víctima, por tanto el suicidio de la víctima es la

constatación del éxito del acoso grupal. El suicidio del niño o joven víctima de acoso es un hecho mucho más habitual de lo que se piensa en el acoso escolar. El concepto de “bullying” lo acuñó el sueco Dan Olweus, psicólogo de la Universidad de Bergen (Noruega), en los años 70. (2). La definición más extendida es la que entiende el acoso escolar como *“un conjunto de conductas de maltrato, normalmente intencionado y perjudicial de uno o varios alumnos sobre otro (s), generalmente más débiles en algún sentido (en número, en edad, en fuerza física o en resistencia psicológica), a los que convierten en sus víctimas habituales, los cuales no pueden defenderse por sí mismos de manera eficaz”*.

Concepto de acoso universitario

Tal como afirma Marina Parés (3) existen varias modalidades de acoso en las universidades, a saber, hostigamiento entre alumnos, acoso a los empleados en la universidad (personal no docente) y el que tiene lugar entre el personal docente. El acoso entre estudiantes universitarios es una forma de bullying o acoso escolar, por otra parte, el acoso hacia el personal no docente forma parte de casos típicos de acoso moral en el trabajo, ya que el acoso hacia el personal no docente sigue los mismos parámetros que el mobbing. En cambio el acoso entre docentes tiene aspectos propios y diferenciados, ya que lo que queremos destacar es la innegable relación entre el acoso moral entre docentes y la no consecución de la excelencia académica.

Acoso en la Universidad. Para Parés (2008:385), es el acoso moral entre docentes universitarios el que tiene unas características algo diferentes que vale la pena destacar, sobre todo en comparación con las instituciones universitarias de otros países. El tema del acoso moral en las universidades públicas españolas tiene unas características especiales que no se encuentran en otras instituciones universitarias del resto de países occidentales y que afecta al desarrollo de los avances científicos españoles, a la fuga de cerebros y a la deficitaria transmisión de valores democráticos a las siguientes generaciones. En el año 2003 se realizó el primer estudio sobre el tema (4), y también, desde el seno de las mismas instituciones de enseñanza superior han surgido iniciativas tendentes a cambiar este panorama. Una muestra de ello es la realización de dos Congresos Nacionales sobre la Corrupción en la Universidad Española promovidos por miembros de la comunidad educativa que quieren luchar contra estas prácticas. En el mes de septiembre del año 2002 se realizó el “I Congreso Nacional sobre Corrupción y endogamia en la Universidad Pública Española” (5) organizado por profesores que denunciaron casos concretos de corrupción en la universidad pública española y se vio

la innegable relación entre corrupción y acoso moral, ello generó un cambio en el nombre para designar el segundo Congreso, que pasó a ser denominado “II Congreso Nacional sobre Corrupción y el Acoso en la Universidad Pública Española”. El segundo Congreso se realizó en el año 2006 (6) y promovió la creación de una plataforma permanente de denuncia de casos de corrupción, de plagio y de acoso moral. El estudio realizado en el año 2003 sobre la incidencia del 'mobbing' en el profesorado de la Universidad pública española a cargo del eminente investigador Iñaki Piñuel aportó cifras verdaderamente escandalosas, y concluyó que las conductas más habituales hacia los acosados consistía en que se les minusvaloraba, se echaba por tierra su trabajo, sin importar lo que hicieran, se les ninguneaba, se les excluía y se les hacía el vacío físicamente o que se evaluaba su trabajo de forma injusta o con un sesgo negativo. Por todo lo anterior podemos afirmar que en España el acoso universitario cuenta con una entidad propia a causa del gran número de casos existentes, lo que demuestra que ello es debido a la forma en que está organizada la universidad española, tanto la pública como la privada. Ello no es óbice para indicar que pueda haber casos de hostigamiento en instituciones de enseñanza superior en otros países, pero estos supuestos deben ser entendidos como casos puntuales y no estructurales como ocurre en España. Es precisamente ese carácter estructural el que merece nuestra atención y el motivo por el que incidiremos en su análisis. Si bien hemos constatado que no existe una definición específica de acoso moral universitario, sino que se aplica la misma definición de acoso moral en el trabajo dado que ambos son acosos laborales, si hemos de resaltar que, por su parte, la manifestación de las conductas hostigantes tiene una especial concreción, y este hecho ya fue apuntado por la autora en el año 2005 (Parés) (7) la siguiente manera:

“Si analizamos con detenimiento las críticas sobre la víctima en el discurso del envidioso podremos llegar a conocer, realmente, lo que envidia de la víctima; así sabemos que llegar a envidiar a alguien por sus logros, por el éxito obtenido en un proyecto, o por la popularidad (fama) entre compañeros y conocidos, lleva al acosador a querer apropiarse de la autoría del logro, normalmente suplantando la identidad del acosado, a modo de plagio (muy habitual en el mundo universitario), aunque también el acosador llega a atribuirse ese logro "democratizando" el éxito final (es mérito de "todos", aunque el trabajo lo haya realizado la víctima en solitario), pero cuando no es posible apropiarse del éxito (plagio y/o democratización), entonces, el

envidioso se dedica a infravalorar los logros de los demás, en especial el de la víctima y ésta puede darse cuenta de ello porque nunca recibe un comentario elogiando o valorando su trabajo”.

Tipología

Para Parés (2008:385), el elemento estructural del acoso en la universidad pública española conlleva que los diversos tipos de acoso se manifiesten a través de conductas algo diferentes, que las conductas del acoso moral en el trabajo anteriormente mencionado. La tipología es la misma, a saber: estratégico, de dirección (o gestión), perverso o sancionador, pero los tipos de acoso en la Universidad toman diferente forma de manifestación. Veámoslo:

El acoso universitario estratégico

Es aquel que forma parte de la estrategia de la institución, es por ello que aparece en varias Facultades y Escuelas Universitarias dependientes del mismo rectorado. El acoso universitario estratégico es una compleja patología al servicio, no de los alumnos o la investigación, sino de bandas, mafias departamentales y otros grupos de interés y se manifiesta por la perversión del sistema. Afirmamos que toda la organización está funcionando de manera perversa, es decir que bajo un barniz de democracia o legalidad se incumplen permanentemente las leyes, esto se concreta en la arbitrariedad en la asignación de plazas docentes y en el fraude permanente en los concursos de cátedras. Veamos algunos ejemplos extraídos del Primer Congreso Nacional.

“la gestación de los planes de estudio a base de adquirir el máximo de docencia en cada departamento para justificar la solicitud de nuevas plazas docentes donde colocar a discípulos que sean fieles”. Eulogio Oset (8)

"lo más grave es que prácticas como el acoso laboral, la adjudicación de plazas a dedo o los fraudes económicos permanezcan en el más absoluto de los silencios, sin que se produzca una respuesta legal eficaz y que sus responsables puedan proclamarlo abiertamente”.

Eugenio Degroote (9)

Ese tipo concreto de acoso universitario es el que ha sido definido por González de Rivera en el año 2002 como acoso institucional (10) y tiene lugar cuando los corruptos han conseguido corromper a toda la institución educativa de tal manera que pueden hacer y deshacer a su antojo y en donde el acoso se practica de forma habitual para

librarse de todo aquel que molesta o dificulta los planes del psicópata organizacional, de tal manera que podemos concluir con las palabras del profesor universitario Iñaki Piñuel:

“las organizaciones que instigan o consienten el acoso en su seno acabaran por pagar el alto costo de la mediocridad y la incompetencia”
(2003:45)

El acoso universitario de dirección

El acoso de dirección, es el acoso ejercido por un jefe mediocre que teme la brillantez de sus colegas. Este tipo de acoso es una forma especial de gestión, no es toda la institución educativa la que es corrupta sino que ésta se circunscribe en un Departamento y/o Facultad liderada por un psicópata integrado. Este tipo de personaje fue descrito en el año 2002 por González de Rivera al definir la figura del acosador como “mediocre inoperante activo” (MIA) de la siguiente manera:

“El MIA tiende a infiltrarse en organizaciones complejas, particularmente aquéllas que ya están afectas por formas menores de mediocridad. Fácilmente llega a dominar pequeños grupos encapsulados que no producen nada, pero que se asignan funciones de “seguimiento y control” que les permiten entorpecer o aniquilar el avance de individuos brillantes”. (González de Rivera, 2002: 89).

Es importante resaltar este aspecto de aniquilamiento de personajes brillantes pues a la larga, los miembros del gang, conseguirán que la organización se mantenga entre parámetros de mediocridad con referencia tanto a la eficacia como en la eficiencia de la misma, entendiendo mediocridad, en palabras de González de Rivera, como

“la ausencia de interés, aprecio o aspiración hacia lo excelente”
(González de Rivera, 2002: 87).

El acoso universitario de dirección acostumbra a afectar a un solo Departamento o Cátedra y coexiste con otros Departamentos menos contaminados y más dedicados a la excelencia docente y de investigación. Este tipo de acoso, a menudo puede provocar luchas inter-departamentales con graves acusaciones a la excelencia entre docentes; cuando se llega a estos niveles, los alumnos también acaban siendo incluidos en estas guerras de departamentos.

El acoso universitario perverso

El acoso perverso, está motivado por el sentimiento de envidia y por ello, además de darse entre docentes también se ejerce desde los responsables de la dirección de una tesis doctoral hacia los estudiantes becarios o los doctorandos. Este tipo de acoso pretende que la víctima dude de su capacitación, y que el entorno la considere poco científica; el instigador del acoso promueve todo ese descrédito a fin de poder apropiarse del logro de sus investigaciones, que tiempo después pueden salir publicado bajo el epígrafe del psicópata organizacional en un alarde supremo de plagio y fraude de ley. Muchas carreras de investigadores brillantes se han visto truncadas por este tipo de fraude y en esta modalidad de hostigamiento hay que señalar que para el acosador principal el objetivo sigue siendo la apropiación fraudulenta de lo que representaba el afectado, por eso a menudo, incluso después de la marcha de la víctima de la universidad se transmiten informes negativos de ella para evitar que pueda seguir estudiando o impedir que consiga otro trabajo en otra universidad, y que a la larga pueda demostrar su valía. Los afectados no se ven respaldados por la institución educativa encargada de velar por su excelencia profesional, las quejas y denuncias sólo consiguen estigmatizar todavía más a la víctima, haciéndola quedar como una persona conflictiva.

El acoso universitario sancionador

El acoso sancionador consiste en el uso de tácticas de acoso y derribo sobre las personas que no participan en el juego sucio. El acosador, psicópata organizacional, se da cuenta que esa persona es un estorbo para él, ya sea por su negación en participar en actos fraudulentos o bien porque su sola presencia genera comparaciones que desvalorizan al líder. Citamos a algunos ponentes del Primer Congreso Nacional.

"Los grandes perjudicados son los que mantienen un espíritu ético y tienen ganas de trabajar, los que no se pliegan a los designios de los mandarines, taifas o caciques". Marià Allemany (11).

"para normalizar situaciones de corrupción, se tiñen estas actuaciones y decisiones con halos de legalidad aparente, aquellos que no colaboran en dicha operación de maquillaje de la realidad, probablemente sean víctimas de acoso moral y psicológico en su trabajo". José Enrique Ares (12).

El acoso sancionador es un castigo ejercido tanto sobre docentes como sobre alumnos que de una u otra manera cuestionan el “estatus quo”, y una de las manifestaciones más habituales de este tipo especial de acoso consiste en la apertura de expedientes sancionadores.

Consecuencias

El acoso universitario en España tiene un origen que entronca con la finalización de la dictadura y el inicio de la democracia política. Esa democracia nunca llegó a las instituciones educativas de enseñanza superior. Coincidimos con el profesor universitario mexicano Rolando-Javier González Arias (13) cuando afirma que:

“la democracia presente en las universidades, basada en consejos y representantes, es la forma de organización ideal para que se instalen y perpetúen los grupos de acosadores. En cambio, las formas de democracia directa y pública, a través de las asambleas, es la mejor forma de desenmascararlos”. (2007: 269)

No cabe duda que el acoso universitario está teniendo graves consecuencias en el seno de la comunidad científica, pero también afecta al conjunto de la sociedad española, a dos niveles. En un primer nivel afecta a las nuevas generaciones, ya que los jóvenes ambiciosos tienen mayor facilidad de medrar en este contexto tóxico de las universidades que los jóvenes con mentes brillantes; y en un segundo nivel porque el encapsulamiento de la comunidad universitaria genera una separación abismal con el resto de la sociedad, tanto de sus necesidades como de sus inquietudes. Las universidades públicas se mantienen con fondos que provienen de la ciudadanía, pero la influencia de la sociedad española en la universidad y viceversa es casi nula, por ello podemos afirmar que la sociedad española está perdiendo, ya que no existen apenas vínculos de complicidad con el estamento universitario, pues éste se mantiene alejado de las verdaderas necesidades de la sociedad que le sufraga su existencia. Concluimos con las palabras de Luís Rull:

"La existencia de corrupción universitaria crea un clima absolutamente incompatible con la atmósfera de cultura académica que puede observarse en otras universidades de calidad occidentales". (14)

Consecuencias Organizacionales

Sabemos que el acoso en el seno de las organizaciones acaba provocando desánimo y apatía generalizada en sus miembros, volvemos a citar a González Arias:

“El mobbing conduce a la decadencia generalizada en las actividades cotidianas así como a la pérdida de los valores éticos de la institución, pues la corrupción, el terrorismo psicológico de los gangs de acosadores y el clientelismo se premian, mientras que la honestidad y el trabajo se castigan” (2007: 275).

Permitir la emergencia del acoso moral y consentir su desarrollo tiene sus consecuencias en el seno de una organización, a corto y largo plazo, tal y como viene descrito por Parés (2008:400), en “la administración de las organizaciones y el acoso moral”. Existen consecuencias institucionales específicas, Parés señala que la emergencia del acoso moral nos ha de servir como luz roja, como alarma para evidenciar el avance, el ascenso y la amplitud de poder acumulado de los psicópatas integrados en forma de “grupos de presión” fuera del control democrático. Las consecuencias del acoso moral en estos espacios de la vida humana, sólo pueden ser interpretadas como la manifestación del éxito psicopático en alcanzar el poder. Es a través de este poder que influencia para determinar los parámetros en los que han de basarse las relaciones humanas. Cuando en una sociedad se defienden valores individualistas y finalistas hay que pensar que esta sociedad ha caído bajo el influjo de valores psicopáticos detentados por las élites de poder. De una manera más concreta vamos a ver las consecuencias institucionales a corto y a largo plazo.

Consecuencias Especificas del Acoso

A corto plazo:

- *.1- Acosos de repetición*
- *.2- Desaparición institucional*

A largo plazo:

- *.1- Multiacoso*
- *.2- Alta corrupción*
- *.3- Relevo psicopático*

Consecuencias a corto plazo.

En cualquier institución en la que se ha dejado prosperar el acoso, hay consecuencias y queremos señalar, a corto plazo, las dos mas habituales: la existencia de acosos de repetición y la desaparición de la institución.

1- Acosos Repetidos.

Una consecuencia del poder del psicópata en la organización es la repetición de casos de hostigamiento, existiendo una serie de víctimas, denominados “cadáveres en el armario”. La organización tiene un funcionamiento psicopático y se puede afirmar que el contexto es tóxico para todos y cada uno de sus empleados, ya que las relaciones entre trabajadores están contaminadas, y una vez se ha acabado con la expulsión de una víctima se busca otra. Acostumbra a calcularse que el gang de acoso tarda entre dos semanas a dos meses en volver a encontrar una víctima que cumpla la figura del chivo expiatorio.

2- Desaparición Institucional.

Otra consecuencia del acoso en la empresa privada, y en todas las organizaciones con unas fuentes de financiación limitadas es que la repetición de casos de acoso junto con la pérdida de objetivos y extensión de la mediocridad, va a conllevar la desaparición de la misma institución, a través de suspensión de pagos, y absorciones por multinacionales. La instauración de la mediocridad y la ineficiencia sólo puede mantenerse en el tiempo en las instituciones públicas, en donde los fondos son inagotables o en instituciones concertadas que perciben fondos públicos, ya que éstos pueden sufragar los excesivos gastos que genera la mediocridad.

Consecuencias a largo plazo.

Precisamente atendiendo al caso de las Administraciones públicas o instituciones concertadas, hemos de hablar de acosos de larga duración, existiendo casos de hasta diecisiete años de hostigamiento. En estos acosos de larga duración queremos resaltar tres consecuencias: el multiacoso, la alta corrupción y el relevo psicopático.

1- El multiacoso:

Ya hemos comprobado que en la administración pública es donde se dan los acosos de más larga duración a causa de la dificultad de librarse de la víctima por su situación de funcionario; ahora bien, la dificultad no es sinónimo de imposibilidad ya que a pesar de esa dificultad, la víctima acaba siendo expulsada de la organización a través de incapacitaciones forzadas. Al tratarse de casos de larga duración, el entorno se ha resentido muchísimo de esa situación de hostigamiento y violencia psicológica, pues las traiciones y los engaños han acabado por dominar las relaciones laborales. La

mayoría de los empleados acaban aliándose con el, cada vez más numeroso, grupo de acoso; y muy a menudo esta extensión de las personas que acosan a la víctima va a llegar al mundo social de ésta, sobre todo en poblaciones pequeñas o en círculos profesionales concretos. Cuando el hostigamiento se ha generalizado a toda la institución y al mundo social (extra o para-laboral) de la víctima podemos denominarlo multiacoso.

2- Alta corrupción.

Es en las instituciones públicas donde la mediocridad y el gasto económico que conlleva el acoso moral son absorbidos por la propia institución sin excesivas consecuencias (al contrario de lo que ocurre con la empresa privada), en donde se dan los casos de alta corrupción. Es en estos contextos donde el fraude y la corrupción pueden alcanzar cotas alarmantes y en donde se pueden encontrar casos de corrupción que acaban explotando y saliendo a la opinión pública.

3- Relevé psicopático

Una de las consecuencias adaptativas de un contexto institucional con algún caso de acoso de larga duración en su seno, es que los miembros del mismo han aprendido una forma de relacionarse basada en el engaño y el fraude y en estos contextos los posibles líderes capaces y honestos son destruidos. En este tipo de contextos tóxicos, existe una tendencia a mantener el “estatus quo” incluso cuando el psicópata organizacional va a abandonar la institución ya sea por promoción o por jubilación. Llegar a mantener la misma situación sólo será posible permitiendo la ascensión de otro psicópata que va a seguir consintiendo enjuagues, fraudes, y corrupciones. Estamos hablando de organizaciones psicopatas en su funcionamiento interno y externo. He conocido algunos casos en que un psicópata organizacional, a punto de jubilarse, era sustituido por otro. En este tipo de clima organizacional tan tóxico, la persona más brillante, la que mejor se desenvuelve es aquella afectada por algún grado de psicopatía, por tanto la cultura institucional favorece la emergencia de un tipo especial de psicópata, que acaba relevando al primer psicópata. Al contrario que el primer psicópata, este individuo es mucho más ambicioso, y su escalada en la organización es muchísimo más rápida, y a pesar de que tiene una actividad depredadora mucho más evidente que el primero, y es fácilmente reconocido como trepa por parte de los miembros de la organización, nadie lo ataja porque por un lado la organización ha perdido los mecanismos democráticos y por otro, porque ya hace años que se destruyeron a los individuos íntegros, que podrían frenar esa ascensión. La escalada del nuevo psicópata es avalada por todos. Respecto al

relevante psicopático, hay que hacer una salvedad, ya que a pesar de que actúa en su ascensión como un trepa, le distingue de éste el resentimiento. Un trepa auténtico utiliza a las personas como eslabones en su escalada y una vez utilizados no tiene mayor interés en ellos, ya que se centra en su promoción; en cambio, el psicópata de relevo, debe esconder menos su ambición, ya que el contexto tóxico lo necesita también a él, y actúa como un trepa en su ascensión pero, a diferencia de éste, sigue resentido con la víctima y aunque haya conseguido el cargo nunca abandona a su víctima hasta que acaba con ella. Por tanto podemos afirmar que el éxito del psicópata no protege a la víctima, al contrario le proporciona mayor poder para destruirla.

Discusión/Conclusiones

Conclusiones: La utilización, en el acoso grupal, de mecanismos habituales de toda comunidad humana como son los ritos y rituales consolidan el ejercicio de la violencia (15), tanto hacia la persona designada como víctima (a través del acoso grupal), como hacia los mismos miembros adscritos (a través del control mental). Es a través de los ritos que se estructura el comportamiento del gang y como funciona su estrategia de acoso. La inclusión en el gang de acoso sigue los procesos rituales habituales en el ser humano para cualquier adscripción y pertenencia a un grupo, y ese uso de rituales, socialmente aceptados, son los que legitiman a cada miembro del grupo, para sí mismo, la ocultación del fin deshonesto del gang de acoso, que no es otro que agredir y vejar a otro ser humano, es decir “librarse de él”. El consentimiento del entorno organizacional al grave fenómeno del acoso moral, aún en aquellos casos en que la víctima está francamente lesionada, vienen explicados por la existencia de una cultura organizacional dominada por los mitos. Somos de la opinión que es el propio sistema social con sus mitos y creencias sobre el poder el que potencia que las personas no cuestionen las acciones de un gang de acoso; y por tanto para rechazar las conductas violentas será necesario deshacer los estereotipos de poder que nos envuelven. Influyen también, en la sumisión a los dictados de un líder abusivo, la existencia de unos mitos sociales sobre los privilegios jerárquicos. Estos privilegios fomentan el sometimiento de otra persona, concretándose dicha sumisión en la aceptación social para apoderarse, por parte de la jerarquía, de derechos, criterios e identidad del trabajador; y ello facilita que el entorno laboral consienta el acoso a otro compañero e incluso que lo “justifique” pues

proviene de una posición jerárquica o figura con poder. Entendemos como figura con poder aquella que cuenta con mayor nivel de poder, ya sea por cargo (jerarquía) o por número (grupo). Concluimos en que en la lucha contra cualquier ejercicio de violencia psicológica, para que cuente con un mínimo de garantías, ha de incluir un análisis crítico de las actuaciones de la persona como ser social y por tanto en su actuar dentro de un grupo. No olvidemos que enfrentarse a según que tipo de violencia, por parte de una persona, muy a menudo va a consistir en aprender a resistir el vacío social. La emergencia del acoso a veces es inevitable, pero la permisión de su desarrollo o la actitud contraria, de atajar desde el inicio acciones y actitudes que atacan la dignidad humana es posible. Solamente se puede adquirir la excelencia si se sancionan las acciones hostigantes, ya que entendemos por “excelencia” un proceso de perfeccionamiento que abarca una gama amplia de variantes las cuales determinan cómo llegar a una óptima calidad total, a través de un modelo sistémico, cíclico y continuo de autoevaluación, autorregulación y autorreflexión, hasta alcanzar niveles de calidad total en los procesos académicos universitarios. La Universidad es una entidad autoreferencial que goza de la suficiente autonomía para determinar las normas, reglas y valores que deberán regir internamente. Por tanto de ella va a depender la aplicación de acciones tendentes a atajar cualquier caso de acoso en su seno. La importancia de este compromiso tiene grandes consecuencias sobre la sociedad, ya que el impacto social de toda Universidad queda definido como la suma de profesionales formados dentro de la ciencia y de los valores.

Aspectos a debatir por la comunidad educativa: Hay que cuestionarse que tipo de modelo educativo queremos y que cambios en la propia organización educativa hay que realizar para ajustarlo al modelo educativo deseado.

Notas:

- (1) “La Excelencia Académica”. Universidad Francisco Marroquín. Guatemala. Mayo 2004.
<https://www.ufm.edu/uploads/excelencia.pdf>
- (2) Dan Olweus, psicólogo de la Universidad de Bergen (Noruega), década de los 70.
<http://www.acosomoral.org/indexolweus.htm>
- (3) Parés Soliva, Marina 2008. “La administración de las organizaciones y el acoso moral” en Rafael Carvajal Baeza *Gestión Crítica Alternativa*. Ed.Facultad Ciencias de la Administración. Universidad del Valle. Cali .
- (4) Iñaki Piñuel. Eminent investigador que realizó el primer estudio sobre la incidencia del 'mobbing' en el profesorado de la Universidad pública española 2003
<http://miarroba.com/foros/ver.php?foroid=25877&temaid=1273933>
- (5) “I Congreso Nacional sobre Corrupción y endogamia en la Universidad Pública Española”
<http://www2.uah.es/vivatacademia/corrupcion/primercongre.htm>
- (6) “II Congreso sobre Corrupción y el acoso en la Universidad Pública”.
<http://www2.uah.es/vivatacademia/congreso.htm>

- (7) Parés Soliva, Marina 2005. “Las Cualidades Envidiables”. <http://www.acosomoral.org/32.htm>
- (8) Eulogio Oset, es catedrático de Física de la Universidad de Valencia.
<http://www.acosomoral.org/uni10.htm>
- (9) Eugenio Degroote, es profesor en la Politécnica madrileña y presidente organizador del I Congreso Nacional. <http://www.acosomoral.org/uni10.htm>
- (10) González de Rivera y Revuelta, José-Luis (2002). *El maltrato psicológico*. Ed. Espasa Practicos. Madrid.
- (11) Marià Allemany, es profesor de Biología en la Universidad de Barcelona
<http://www.acosomoral.org/uni9.htm>
- (12) José Enrique Ares, es Catedrático. Universidad de Vigo. <http://www.acosomoral.org/uni10.htm>
- (13) González Arias, Rolando-Javier (2007) “El mobbing contra la democracia”, en Peña-Saint Martin *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en Mexico*. Ed. Eon. Mexico
- (14) Luís Rull es Catedrático de Física Atómica. Universidad de Sevilla.
<http://www.acosomoral.org/uni9.htm>
- (15) Parés Soliva, Marina (2007) “Estudiando al grupo acosador desde la antropología”, en Peña-Saint Martin *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en Mexico*. Ed. Eon. Mexico

Referencias Bibliográficas

- González Arias, Rolando-Javier (2007) “El mobbing contra la democracia”, en Peña-Saint Martin *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en Mexico*. Ed. Eon. Mexico.
- González de Rivera y Revuelta, José-Luis (2002). *El maltrato psicológico*. Ed. Espasa Practicos. Madrid.
- Parés Soliva, Marina (2007) “Estudiando al grupo acosador desde la antropología”, en Peña-Saint Martin *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en Mexico*. Ed. Eon. Mexico.
- Parés Soliva, Marina (2008). “La administración de las organizaciones y el acoso moral” en Rafael Carvajal Baeza *Gestión Crítica Alternativa*. Ed. Facultad Ciencias de la Administración. Universidad del Valle. Cali .
- Piñuel y Zabala, Iñaki (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda*. Ed. Aguilar. Madrid.