

EXCELLENCE



TITULO

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

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

Ponente: Marina Parés Soliva.

Intimidation à l'école et intimidation à l'université L'AFFECTION DE L'EXCELLENCE

II Congrès International de la Violence Scolaire - Intimidation - Mars 2010-Université d'Almeria

Conférencière: Marina Parés Soliva.

Travailleur social. Expert juridique social expert en harcèlement moral. webmaster de www.acosomoral.org et président du European Mobbing Information Service (SEDISEM).

La fin de tout processus éducatif est la formation de personnes qui savent prendre des engagements et profiter des opportunités, sans permettre à personne de porter atteinte à leur dignité.

Objectifs: Approfondissement théorique des conséquences de l'intimidation dans le domaine éducatif afin de favoriser une réflexion qui aide à résoudre le problème à ses débuts.

Développement du thème: Concepts

Concept d'excellence. Nous voulons dire «excellence» (1) une qualité supérieure qui rend les gens ou les choses dignes d'une estime ou d'une estime singulière. Et pour «l'excellence académique», la qualité des idées, des principes et des actions de ceux qui, en tant qu'enseignants ou étudiants, sont généralement placés au-dessus du simple accomplissement matériel et routinier de leur devoir, étant avant tout un exemple vivant de vie cohérente. L'excellence ainsi comprise n'est possible que dans un cadre de liberté, de compétence et de respect.

Concept d'intimidation

Le concept d'intimidation découle d'une adaptation du concept d'intimidation au travail à l'intimidation à l'école. Les deux formes de comportement ont beaucoup en commun, car elles sont toutes deux des manifestations de violence psychologique par l'intimidation, ce qui les distingue l'une de l'autre au travail et à l'école, ainsi que l'âge des participants et le recours accru à l'agression physique en cas d'intimidation. Comme les manifestations de violence

psychologique visent à briser l'équilibre psychologique et la stabilité de la victime, le suicide de la victime est donc la confirmation du succès de l'intimidation de groupe. Le suicide d'un enfant ou d'un jeune victime d'intimidation est beaucoup plus courant que vous ne le pensez.

Le concept de « harcèlement » a été inventé par Dan Olweus, psychologue à l'Université de Bergen (Norvège), dans les années 1970 (2). La définition la plus répandue est l'intimidation comme « un ensemble d'inconduites, généralement intentionnelles et nuisibles, à un ou plusieurs élèves par rapport à un ou plusieurs autres, généralement plus faibles dans un certain sens (en nombre, en âge, force physique ou résistance psychologique), dont ils deviennent les victimes régulières, qu'ils ne peuvent défendre efficacement pour eux-mêmes ».

Le concept de l'intimidation. Comme l'indique Marina Parés (3), il existe différents types de harcèlement dans les universités, à savoir l'intimidation des étudiants, le harcèlement des employés universitaires (personnel non enseignant) et ce qui se produit parmi le personnel enseignant. L'intimidation parmi les étudiants est une forme d'intimidation ou d'intimidation, d'autre part (bullying), l'intimidation envers le personnel non enseignant fait partie des cas typiques d'intimidation morale en milieu de travail, comme l'intimidation envers le personnel non enseignant l'enseignement suit les mêmes paramètres que le mobbing. D'un autre côté, l'intimidation parmi les enseignants a ses propres aspects et différences, car ce que nous voulons souligner est la relation indéniable entre l'intimidation et l'échec à atteindre l'excellence académique.

Harcèlement à l'Université.

Selon Parés (2008: 385), c'est l'intimidation morale parmi les professeurs d'université qui a des caractéristiques quelque peu différentes qui mérite d'être notée, en particulier par rapport aux institutions universitaires d'autres pays. Le sujet du harcèlement moral dans les universités publiques espagnoles a des caractéristiques particulières qui ne se retrouvent pas dans d'autres institutions universitaires dans le reste des pays occidentaux et qui affectent le développement des avancées scientifiques espagnoles, la fuite des cerveaux et la mauvaise transmission des valeurs démocratiques aux générations suivantes. En 2003, la première étude sur le sujet (4) a été réalisée, et au sein même des établissements d'enseignement supérieur, des initiatives ont été prises pour changer ce paysage. Un exemple de ceci est la tenue de deux Congrès nationaux sur la corruption à l'Université espagnole, promus par des membres de la communauté éducative qui veulent lutter contre ces pratiques. En septembre 2002, le « I Congrès national sur la corruption et la consanguinité à l'Université publique espagnole » (5) a été organisé par des professeurs qui ont signalé des cas spécifiques de corruption à l'Université publique espagnole et la relation indéniable entre la corruption et le harcèlement moral, cela a conduit à un changement de nom pour désigner le deuxième Congrès, qui a été rebaptisé "II Congrès national sur la corruption et le harcèlement à l'Université publique espagnole". Le deuxième Congrès s'est tenu en 2006 (6) et a favorisé la création d'une plate-forme permanente pour signaler les cas de corruption, de plagiat et de harcèlement moral. L'étude de 2003 sur l'incidence de l'intimidation chez les enseignants des universités publiques espagnoles par l'éminent chercheur Iñaki Piñuel a fourni des chiffres vraiment scandaleux et a conclu que les comportements les plus courants à l'égard de l'intimidation sont: cela consistait à être méprisé, licencié, quoi qu'il fasse, "nié", exclu ou vidé physiquement, ou évalué son travail d'une manière injuste ou avec un biais négatif. Par tout ce qui précède, nous pouvons affirmer qu'en Espagne le harcèlement universitaire a une organisation propre en raison du grand nombre de cas existants, ce qui

démontre que cela est dû à la façon dont l'université espagnole est organisée, autant le public comme le privé. Ce n'est pas un obstacle pour indiquer qu'il peut y avoir des cas de harcèlement dans les établissements d'enseignement supérieur dans d'autres pays, mais ces hypothèses doivent être comprises comme des cas spécifiques et non structurels comme en Espagne. C'est précisément ce caractère structurel qui mérite notre attention et la raison pour laquelle nous nous concentrerons sur son analyse. Bien que nous ayons constaté qu'il n'y a pas de définition spécifique de la morale morale des collègues, la même définition de l'intimidation morale en milieu de travail est appliquée, car les deux sont de l'intimidation en milieu de travail, si nous devons souligner que, d'autre part, la manifestation de harcèlement est particulièrement spécifique, et ce fait a déjà été relevé par l'auteur en 2005 (Parés) (7) comme suit: "Si nous analysons en détail les critiques de la victime au Nous pouvons vraiment connaître l'envie de la victime, nous savons donc comment envier quelqu'un pour sa réussite, sa réussite dans un projet ou la popularité (renommée) de ses pairs. connaissances, amène l'intimidateur à vouloir s'approprier la paternité de la réalisation, supplantant généralement l'identité de l'intimidateur, comme un plagiat (très fréquent dans le monde universitaire), bien que l'intimidateur vienne également attribuer ce succès à la «démocratisation» du succès c'est définitif (c'est le mérite de "tous", même si le travail a été fait par la seule victime), mais quand il n'est pas possible de s'approprier le succès (plagiat et / ou démocratisation), alors l'envieux est dédié à sous-évaluer le succès des autres, en particulier de la victime, et il peut le réaliser parce qu'il ne reçoit jamais de commentaire faisant l'éloge ou la valorisation de son travail. "

Type d'intimidation à l'université

Typologie de Parés (2008: 385). L'élément structurel de l'intimidation dans une université publique espagnole implique les différents types d'intimidation se manifestant par des comportements légèrement différents de ceux des comportements d'intimidation mentionnés ci-dessus. La typologie est la même, à savoir: stratégique, gestion (ou gestion), perverse ou sanctionnelle, mais les types de harcèlement à l'Université prennent différentes formes de manifestation. Regardons ça:

1- L'intimidation stratégique des universités. Il en est un qui fait partie de la stratégie de l'institution, c'est pourquoi il apparaît dans différents collèges et universités dépendant d'une même administration. Le harcèlement stratégique à l'université est une pathologie complexe au service, non des étudiants ou de la recherche, mais des gangs ou des foules départementales et autres parties prenantes, et se manifeste par une perversion du système. Nous affirmons que toute l'organisation fonctionne de manière perverse, ce qui signifie que sous un vernis de démocratie ou de légalité 'les lois sont violées en permanence, cela s'exprime dans l'arbitraire de l'attribution des places d'enseignement et la fraude en cours dans les concours de chaises. Regardons quelques exemples tirés du premier congrès national: "L'élaboration de programmes avec l'acquisition du maximum d'enseignement dans chaque département, afin de justifier la candidature à de nouveaux postes d'enseignement, où placer les disciples qui soyez fidèle. " Eulogi Oset (8) "Le pire est que des pratiques telles que l'intimidation, la décision de justice ou les fraudes économiques restent dans le plus grand silence, sans réponse juridique efficace et leurs personnes responsables qu'ils se proclament ouvertement. " Eugenio Degroote (9).

Ce type particulier d'intimidation est celui qui a été défini par González de Rivera en 2002 comme l'intimidation institutionnelle (10) et se produit lorsque des individus corrompus ont réussi à corrompre l'ensemble de l'établissement d'enseignement de façons qu'ils peuvent et

peuvent faire. À volonté et où l'intimidation est une pratique courante pour se débarrasser de toute personne qui agace ou entrave les plans du psychopathe organisationnel, nous pouvons donc conclure avec les mots du professeur d'université Iñaki Piñuel: "Organisations qui ils provoquent ou consentent à l'intimidation dans leur cœur, et ils finissent par payer le prix fort de la médiocrité et de l'incompétence »(2003: 45).

2- Le harcèlement de la direction universitaire. L'intimidation des harceleurs est de l'intimidation par un patron médiocre qui craint l'éclat de ses collègues. Ce type d'intimidation est une forme particulière de gestion, pas tout l'établissement d'enseignement qui est corrompu mais se limite à un département et / ou une faculté dirigé par un psychopathe intégré. Ce type de personnage a été décrit en 2002 par González de Rivera comme définissant l'intimidateur comme "médiocre actif inopérant" (MIA) comme suit: "MIA a tendance à infiltrer des organisations complexes, en particulier ceux qui souffrent déjà de formes mineures de médiocrité. Il parvient facilement à dominer de petits groupes encapsulés qui ne produisent rien mais assigne des fonctions de "suivi et de contrôle" qui leur permettent d'entraver ou d'annihiler l'avancement d'individus brillants. (González de Rivera, 2002: 89).

Il est important de souligner cet aspect de l'anéantissement de personnages brillants, car à long terme, les membres du gang seront en mesure de maintenir l'organisation entre les paramètres de la médiocrité en faisant référence à la fois à son efficacité et à son efficience, en comprenant la médiocrité, selon González de Rivera, comme «l'absence d'intérêt, d'estime ou d'aspiration envers l'excellent» (González de Rivera, 2002: 87) L'intimidation de la direction affecte généralement un département ou Présider et coopérer avec d'autres départements moins pollués dédiés à l'excellence dans l'enseignement et à la recherche, ce harcèlement peut souvent conduire à des luttes interdépartementales avec de graves accusations d'excellence des enseignants; à ces niveaux, les étudiants finissent également par être inclus dans ces guerres de département.

3- Le méchant intimidateur de l'université. L'intimidation est motivée par le sentiment d'envie et pour cette raison, en plus de donner entre les enseignants, elle est également exercée par les responsables de la gestion d'une thèse de doctorat envers les étudiants ou les doctorants. Ce type de harcèlement vise à faire en sorte que la victime doute de sa formation et à être considérée comme non scientifique par l'environnement. L'instigatrice de l'intimidation promeut tout ce discrédit afin qu'elle puisse s'approprier la poursuite de ses recherches, qui pourront plus tard être publiées sous la rubrique Psychopathe organisationnelle dans un spectacle suprême de plagiat et de fraude. .

De nombreuses brillantes carrières de chercheurs ont été interrompues par ce type de fraude, et dans cette modalité de harcèlement, il convient de noter que l'objectif principal du harceleur reste d'être l'appropriation frauduleuse de ce que l'attaquant représentait, c'est pourquoi il a souvent Même après avoir quitté la victime du collègue, des rapports négatifs lui sont envoyés pour l'empêcher de poursuivre ses études ou ses recherches et pour l'empêcher d'obtenir un autre emploi dans une autre université et, à long terme, de prouver sa valeur. . Les personnes touchées ne sont pas soutenues par l'établissement d'enseignement responsable de leur excellence professionnelle; les plaintes et les allégations ne font que stigmatiser davantage la victime, faisant d'elle une personne conflictuelle.

4- La sanction du harcèlement universitaire. Sanctionner le harcèlement implique le recours à des tactiques de persécution implacables concernant les personnes qui ne participent pas à un acte criminel. Le harceleur, psychopathe organisationnel, se rend compte que cette personne

est un obstacle pour lui, soit en raison de son refus de se livrer à des actes frauduleux, soit parce que sa présence même génère des comparaisons qui sapent le leader. Voici quelques conférenciers du premier congrès national. "Les grands défavorisés sont ceux qui ont un esprit éthique et qui sont désireux de travailler, qui ne tombent pas dans les dessins de mandarins, de taifs ou de chefs." Marià Allemany (11). " les décisions avec des halos de légalité apparents, ceux qui ne coopèrent pas à cette opération de maquillage de réalité, sont susceptibles de subir un harcèlement moral et psychologique dans leur travail." José Enrique Ares (12 ans).

L'intimidation est une punition à la fois pour les enseignants et les élèves qui, d'une autre manière, remettent en question le «statu quo», et l'une des manifestations les plus courantes de ce type particulier d'intimidation est l'ouverture de dossiers de sanction.

Conséquences.

L'intimidation en Espagne trouve son origine dans la fin de la dictature et le début de la démocratie politique. Cette démocratie n'a jamais atteint les établissements d'enseignement supérieur. Nous sommes d'accord avec le professeur d'université mexicain Rolando-Javier González Arias (13) pour dire que: "La démocratie présente dans les universités, basée sur les conseils et les représentants, est la forme idéale d'organisation pour les groupes à créer et à perpétuer. "L'intimidation. Au lieu de cela, les formes de démocratie directe et publique, à travers les assemblées, sont le meilleur moyen d'être démasqué." (2007: 269). Il ne fait aucun doute que l'intimidation a de graves conséquences dans la communauté scientifique, mais elle affecte également l'ensemble de la société espagnole à deux niveaux. Cela touche d'abord les nouvelles générations, car les jeunes ambitieux sont plus susceptibles de grandir dans ce contexte universitaire toxique que les jeunes aux esprits brillants; et à un deuxième niveau, parce que l'encapsulation de la communauté universitaire génère une séparation abyssale avec le reste de la société, à la fois en termes de besoins et de préoccupations. Les universités publiques sont toujours financées par les citoyens, mais l'influence de la société espagnole sur l'université et vice versa est presque nulle, nous pouvons donc dire que la société espagnole est en train de perdre, car il n'y a presque pas complicité avec la communauté universitaire, car elle reste à l'écart des véritables besoins de la société qui souffre de son existence. Nous concluons avec les mots de Luís Rull: "L'existence de la corruption universitaire crée un climat totalement incompatible avec l'atmosphère de la culture académique qui peut être observée dans d'autres universités occidentales de qualité". (14)

Conséquences organisationnelles

Nous savons que le harcèlement au sein des organisations finit par provoquer un découragement et une apathie généralisés pour leurs membres, alors nous citons à nouveau González Arias: "Le harcèlement mène à une dégradation généralisée des activités quotidiennes ainsi qu'à une perte des valeurs éthiques dans la communauté. institution, car la corruption, le terrorisme psychologique des gangs d'intimidation et le clientélisme sont récompensés, tandis que l'honnêteté et le travail sont punis "(2007: 275). Permettre l'émergence du harcèlement moral et consentir à son développement a ses conséquences, à court et à long terme, pour une organisation, telle que décrite par Parés (2008: 400), dans «l'administration de organisations et harcèlement moral." Il y a des conséquences institutionnelles spécifiques, souligne Parés que l'émergence de l'intimidation morale devrait nous servir de feu rouge, comme une alarme pour montrer l'avancement, la montée et l'ampleur du pouvoir cumulatif chez les psychopathes intégrés. "lobbyistes" hors de contrôle démocratique. Les conséquences du harcèlement moral

dans ces espaces de la vie humaine ne peuvent être interprétées que comme une manifestation de la réussite psychopathique à gagner du pouvoir. C'est par ce pouvoir qui vous influence pour déterminer les paramètres sur lesquels les relations humaines doivent être basées. En défendant les valeurs individualistes et finalistes dans une société, il faut penser que la société est tombée sous l'influence des valeurs psychopathiques des élites au pouvoir.

Plus concrètement, nous verrons les conséquences institutionnelles à court et à long terme.

Conséquences spécifiques du harcèlement

À court terme: • .1 - Intimidation répétée • .2 - Disparition institutionnelle

À long terme: • .1- Multi-réglage • .2- Corruption élevée • .3- Soulagement psychopathique

Conséquences à court terme. Dans toute institution où l'intimidation a prospéré, il y a des conséquences, et nous voulons souligner, à court terme, les deux plus courantes: l'existence de harcèlement répétitif et la disparition de l'intimidateur.

1- *Harcèlement répété.* Une conséquence du pouvoir du psychopathe dans l'organisation est la répétition des cas de harcèlement, avec une série de victimes, appelées "cadavres dans le placard". L'organisation a un fonctionnement psychopathique et on peut dire que le contexte est toxique pour chacun de ses employés, car les relations entre les travailleurs sont contaminées et après l'expulsion d'une victime, elle est recherchée un autre. On estime généralement que le gang de harcèlement met entre deux semaines et deux mois pour trouver une victime répondant au modèle du bouc émissaire.

2- *Disparition institutionnelle.* Une autre conséquence du harcèlement dans les entreprises privées et dans toutes les organisations aux sources de financement limitées est que la répétition des cas de harcèlement, ainsi que la perte d'objectifs et l'extension de la médiocrité, peuvent conduire à disparition de la même institution, par suspension des paiements, et absorption par les multinationales. L'instauration de la médiocrité et de l'inefficacité ne peut se poursuivre au fil du temps que dans les institutions publiques, où les fonds sont épuisés ou dans les institutions concertées qui reçoivent des fonds publics, car elles peuvent être supportées par les dépenses excessives générées par la médiocrité.

Conséquences à long terme. Précisément dans le cas des administrations publiques ou des institutions concertées, il faut parler de harcèlement de longue durée, avec des cas pouvant aller jusqu'à dix-sept ans de harcèlement. Dans ces brimades de longue date, nous voulons mettre en évidence trois conséquences: le harcèlement multiple, la corruption élevée et le soulagement psychopathique.

1- *Multi-harcèlement:* Nous avons déjà vérifié que dans l'administration publique, c'est là que se produit le harcèlement le plus long en raison de la difficulté à délivrer la victime en raison de son statut d'officier. Cependant, la difficulté n'est pas synonyme d'impossibilité car malgré cette difficulté, la victime finit par être expulsée de l'organisation par incapacité forcée. Lorsqu'il s'agit de cas à long terme, l'environnement a beaucoup souffert de cette situation de harcèlement psychologique et de violence, car les trahisons et les délires ont fini par dominer les relations de travail. La plupart des employés finissent par faire équipe avec le groupe d'intimidation de plus en plus nombreux; et très souvent, l'étendue des personnes qui harcèlent la victime peut atteindre le monde social de la victime, en particulier dans de petites populations ou dans des

cercles professionnels spécifiques. Lorsque le harcèlement s'est généralisé dans l'ensemble de l'institution et dans le monde social (travail supplémentaire) de la victime, nous pouvons l'appeler le harcèlement multiple.

2- *Haute corruption.* C'est dans les institutions publiques où la médiocrité et les dépenses économiques liées au harcèlement moral sont absorbées par l'institution elle-même sans conséquences excessives (contrairement aux entreprises privées), où se produisent des cas de corruption élevés. C'est dans ces contextes que la fraude et la corruption peuvent être alarmantes, et que la corruption peut être découverte et explosée aux yeux du public.

3- *Soulagement psychopathique.* L'une des conséquences adaptatives d'un contexte institutionnel avec certains cas de harcèlement à long terme en son sein, est que ses membres ont appris un moyen de relation basé sur la tromperie et la fraude et dans de tels cas. les contextes des leaders potentiels capables et honnêtes sont détruits. Dans ces contextes toxiques, il y a une tendance à maintenir le «statu quo» même lorsque le psychopathe organisationnel a quitté l'institution, que ce soit par la promotion ou la retraite. Arriver à garder la même situation ne sera possible qu'en permettant la montée d'un autre psychopathe qui continuera à autoriser la tromperie, la fraude et la corruption.

Nous parlons des organisations psychopathiques dans leur fonctionnement interne et externe. J'ai connu des cas où un psychopathe organisationnel, sur le point de prendre sa retraite, a été remplacé par un autre. Dans ce type de climat organisationnel si toxique, la personne la plus brillante, celle qui s'adapte le mieux, est celle affectée par un certain degré de psychopathie, donc la culture institutionnelle favorise l'émergence d'un type particulier de psychopathe, qui finit par être pertinent pour premier psychopathe. Contrairement au premier psychopathe, cet individu est beaucoup plus ambitieux et sa montée dans l'organisation est beaucoup plus rapide. Bien qu'elle ait une activité prédatrice beaucoup plus évidente que la première, et soit facilement reconnue par les membres de l'organisation, elle ne l'arrête pas, car d'une part l'organisation a perdu ses mécanismes démocratiques et démocratiques. un autre, car il y a des années entières, des individus entiers ont été détruits, et ils ont pu arrêter cette ascension. La montée du nouveau psychopathe est approuvée par tous. En ce qui concerne le soulagement psychopathique, une exception doit être faite, car bien qu'elle agisse comme une montée, elle en distingue le ressentiment. Une ascension authentique utilise les gens comme des liens dans leur escalade et, une fois utilisée, ne les intéresse plus car elle se concentre sur leur promotion; Le psychopathe soulagement, en revanche, doit moins cacher son ambition car le contexte toxique a également besoin de lui, et agit comme une montée dans son ascension, mais contrairement à lui, il continue à en vouloir à la victime. et bien qu'il ait atteint la position jamais il ne quitte sa victime jusqu'à ce qu'il finisse avec elle. Par conséquent, nous pouvons dire que le succès du psychopathe ne protège pas la victime, mais lui donne plutôt un plus grand pouvoir de la détruire.

Conclusions:

L'utilisation, dans l'intimidation de groupe, de mécanismes communs à toutes les communautés humaines, tels que les rites et les rituels, consolide l'exercice de la violence (15), tant envers la personne désignée que comme victime (par l'intimidation de groupe).), comme envers les mêmes membres assignés (par le contrôle mental). C'est à travers les rites que le comportement du gang est structuré et comment fonctionne sa stratégie de harcèlement. L'inclusion dans le gang d'intimidation suit les processus rituels humains habituels pour toute appartenance et

appartenance à un groupe, et cette utilisation de rituels socialement acceptés est ce qui légitime chaque membre du groupe, en soi. , cachez l'incontournable. La dissimulation de la fin malhonnête du gang de harcèlement est commune à tous les membres. Cette fin n'est autre que l'agression et la vexation d'un autre être humain, c'est-à-dire "se débarrasser de lui". Le consentement de l'environnement organisationnel au grave phénomène de harcèlement moral, même dans les cas où la victime est franchement blessée, s'explique par l'existence d'une culture organisationnelle dominée par les mythes. Nous sommes d'avis que c'est le système social lui-même, avec ses mythes et ses croyances sur le pouvoir, qui permet aux gens de ne pas remettre en question les actes d'un tyran. Ainsi, pour rejeter les comportements violents, nous devons défaire les stéréotypes du pouvoir qui nous entourent. Tels que la soumission aux diktats d'un leader abusif et l'existence de mythes sociaux sur les privilèges hiérarchiques. Ces privilèges favorisent la soumission d'une autre personne, cette soumission s'incarne dans l'acceptation sociale qui permet à la hiérarchie de s'emparer, des droits, des critères et de l'identité du travailleur. Cela facilite l'environnement de travail en consentant au harcèlement d'un autre partenaire et même en le «justifiant» car il provient d'une position ou d'une figure hiérarchique avec pouvoir. Nous comprenons comme une figure avec pouvoir ce qui a le plus haut niveau de pouvoir, soit par position (hiérarchie) ou par nombre (groupe).

Nous concluons que dans la lutte contre tout exercice de violence psychologique, pour avoir un minimum de garanties, elle doit inclure une analyse critique des actions de la personne en tant qu'être social et donc dans son acte au sein d'un groupe. Avouons-le, selon le type de violence, de la part d'une personne, implique souvent d'apprendre à résister au vide social. L'émergence de l'intimidation est parfois inévitable, mais il est possible de permettre à son développement ou à l'attitude inverse de couper dès le début des actions et des attitudes qui portent atteinte à la dignité humaine. L'excellence ne peut être acquise que si les actions incriminées sont sanctionnées, car «l'excellence» est un processus de raffinement qui couvre un large éventail de variantes qui déterminent comment atteindre une qualité totale optimale grâce à un modèle systémique, cyclique et continu d'autoévaluation, d'autorégulation et d'autoréflexion, jusqu'aux niveaux de qualité totale dans les processus académiques universitaires. L'Université est une entité autoréférentielle qui jouit d'une autonomie suffisante pour déterminer les règles, les règles et les valeurs qui doivent régir en interne. Par conséquent, cela dépendra de l'application d'actions pour couper tout cas de harcèlement dans son sein. L'importance de cet engagement a de grandes conséquences sur la société, car l'impact social de l'ensemble de l'Université est défini comme la somme de professionnels formés aux sciences et aux valeurs. Certains aspects restent à discuter par la communauté éducative: Nous devons nous demander quel type de modèle éducatif nous voulons et quels changements dans l'organisation éducative elle-même doivent être afin de l'adapter au modèle éducatif souhaité.

Remarques:

(1) "Excellence académique". Université Francisco Marroquín. Guatemala. Mai 2004.

<https://www.ufm.edu/uploads/excelencia.pdf>

(2) Dan Olweus, psychologue, Université de Bergen (Norvège), 1970.

<http://www.acosomoral.org/indexolweus.htm>

(3) Parés Soliva, Marina 2008. «L'administration des organisations et le harcèlement moral» dans Rafael Carvajal Baeza Alternative Critical Management. Ed. Faculté des sciences de l'administration. Université del Valle. Cali.

(4) Iñaki Piñuel. Chercheur éminent qui a réalisé la première étude sur l'incidence de l'intimidation dans le personnel enseignant de l'Université publique espagnole 2003.

<http://miarroba.com/foros/ver.php?foroid=25877&temaid=1273933>

(5) «I Congrès national sur la corruption et la consanguinité à l'Université publique espagnole»
<http://www2.uah.es/vivatacademia/corrupcion/primercongre.htm>

(6) «II Congrès sur la corruption et le harcèlement à l'Université publique».

<http://www2.uah.es/vivatacademia/congreso.htm12>

(7) Parés Soliva, Marina 2005. "Les qualités enviables". <http://www.acosomoral.org/32.htm>

(8) Eulogio Oset, est professeur de physique à l'Université de Valence.

<http://www.acosomoral.org/uni10.htm>

(9) Eugenio Degroote, professeur à l'École polytechnique de Madrid et président organisateur du premier congrès national. <http://www.acosomoral.org/uni10.htm>

(10) González de Rivera i Revolta, José-Luis (2002). Mauvais traitements psychologiques. Ed. Épée pratique. Madrid.

(11) Marià Allemany, est professeur de biologie à l'Université de Barcelone.

<http://www.acosomoral.org/uni9.htm>

(12) José Enrique Ares, est professeur. Université de Vigo. <http://www.acosomoral.org/uni10.htm>

(13) González Arias, Rolando-Javier (2007) "Mobbing contre la démocratie", à Peña-Saint Martin Quand le travail nous punit. Débats sur le harcèlement moral au Mexique. Ed. Eon Mexique

(14) Luís Rull est professeur de physique atomique. Université de Séville.

<http://www.acosomoral.org/uni9.htm>

(15) Parés Soliva, Marina (2007) "Élève du groupe d'intimidation de l'anthropologie", à Peña-Sant Martin Quand le travail nous punit. Débats sur le harcèlement moral au Mexique. Ed. Eon Mexique

Références bibliographiques

- González Arias, Rolando-Javier (2007) "Mobbing contre la démocratie", à Peña-Saint Martin Quand le travail nous punit. Débats sur le harcèlement moral au Mexique. Ed. Eon Mexique.

- González de Rivera y Revolta, José-Luis (2002). Mauvais traitements psychologiques. Ed. Épée pratique. Madrid.

- Parés Soliva, Marina (2007) "Élève du groupe d'intimidation de l'anthropologie", à Peña-Sant Martin Quand le travail nous punit. Débats sur le harcèlement moral au Mexique. Ed. Eon Mexique.

- Parés Soliva, Marina (2008). "L'administration des organisations et le harcèlement moral" dans Rafael Carvajal Baeza Alternative Critical Management. Ed. Faculté des sciences de l'administration. Université del Valle. Cali.

-Piñuel et Zabala, Iñaki (2003). Mobbing. Manuel d'auto-assistance. Madrid

Toute reproduction doit citer l'auteur et la source.