

# ***Mobbing* en el ámbito académico**

**Kenneth Westhues**

Profesor Emérito de Sociología y Estudios Legales  
Universidad de Waterloo, Waterloo, Ontario, Canadá

Conferencia Magistral presentada en el  
I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional  
Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, D. F., 6 de julio de 2011



Traducción: Kenneth Westhues

Corrección: Sergio Navarrete Vázquez

---

Notas 1 a 3 y notas a pie de página:

Psic. Sergio Navarrete Vázquez

Hidalgo, México

Agosto 2014

Página 1 de 12

### Nota 1:

---

La corrección de la traducción de esta Conferencia Magistral –titulada originalmente *Mobbing en la Academia*– se difunde con el amable permiso del Dr. Kenneth Westhues (e-mail: [kwesthue@uwaterloo.ca](mailto:kwesthue@uwaterloo.ca) y sitio web: <http://www.arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/>), otorgado el 10 de Agosto de 2014. Le he pedido al Dr. Westhues que me indique, de ser el caso, cualquier error que encuentre en la traducción, a efecto de corregirlo inmediatamente. Lo mismo solicito al (la) lector(a), a quienes mucho agradeceré sus observaciones y sugerencias a la siguiente dirección: [luzdesiglos@yahoo.com.mx](mailto:luzdesiglos@yahoo.com.mx)

### Nota 2:

---

En su travesía hacia el idioma español, esta conferencia ha pasado por cuatro momentos. En el primero, el Dr. Westhues realizó el enorme esfuerzo de prepararla en dos versiones: la original en inglés, salpicada con fragmentos en español, y la versión en español, muy lograda, con precisiones y añadidos. En el segundo, a solicitud suya, revisé y corregí el documento, de manera que la versión del congreso incluyó la integración de ambos antecedentes.

En el tercero, la versión del congreso recibió un tratamiento adicional para ser publicada como primer capítulo del libro *Develar al mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones I* (editorial Eón, México, Marzo 2013), por lo cual existen algunas diferencias de forma y contenido. En el cuarto, el presente –Marzo 2014–, se ofrece al lector la conferencia magistral casi tal y como fue presentada en ese importante evento. El “casi” se debe a que realicé, con el aval del Dr. Westhues, diversas mejoras (correcciones y precisiones menores, pero justificadas, empezando por el título) a la versión del congreso.

### Nota 3:

---

El término *mobbing* ha sido traducido al español de distintas maneras. Entre las expresiones más usuales se encuentran “acoso psicológico laboral” y “acoso moral”, basadas en los trabajos de dos de los autores posteriores al Dr. Heinz Leymann más reconocidos: el psicólogo español Iñaki Piñuel y la psicoanalista francesa Marie-France Hirigoyen, respectivamente. Sin embargo, no significan lo mismo.

Peña, Ravelo y Sánchez (*Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Eón, 2007), propusieron denominarlo “linchamiento emocional en el trabajo”; en 2010 argumenté que no es correcto usar la palabra *mobbing* porque en el contexto ornitológico/etológico tiene una clara y específica función, esencialmente de *conservación, protección y defensa* para ciertos animales, por lo cual propuse que se analice la posibilidad de darle un sustento adecuado a dicho término (para aplicarlo a los seres humanos en sentido inverso) o bien que se considere la posibilidad de no utilizarlo más [<http://es.scribd.com/doc/27840622/Mobbing-%C2%BFDebemos-seguir-llamandolo-asi-Lorenz-y-Leymann-revisados>]. En el I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional, realizado en julio de 2011 y continuando la ardua labor de encontrar una expresión apropiada para nuestro idioma, la Dra. Peña puso en la mesa, por una parte, el término “asedio grupal”, y por otra, con base en casos documentados, el hallazgo de que el *mobbing* no es privativo de los espacios laborales, por lo cual no debe restringirse al ámbito meramente “laboral”. Cabe señalar que ya en 2004 González Rodríguez et al. (*El mobbing. Aspectos conceptuales y cuestiones prácticas para el médico de familia sobre las conductas de acoso psicológico en el trabajo*, SEMERGEN/NOVARTIS, 2004, pág. 11) habían manifestado una postura similar, al afirmar que “este fenómeno se puede dar en *cualquier tipo de organización social donde existan relaciones interpersonales*” (las cursivas son mías), tales como el ámbito familiar, escolar, vecinal-inmobiliario y otros.

Desde 2007 he usado la opción *acoso psicológico laboral*. Sin embargo, comparto la apreciación de que el acoso psicológico no es privativo del ámbito laboral, por lo cual aplicaré el calificativo “laboral” por última vez en los trabajos que tengo en curso, incluyendo las traducciones.

Mientras se logra un consenso respecto a la forma de llamarle en español, cuando menos aquí en México, en mis traducciones he preferido mantener el término original –*mobbing*– a lo largo del texto cuando es usado individualmente, y cuando aparecen formas compuestas como “workplace mobbing” o “mobbing process”, he apelado provisionalmente a la opción arriba indicada –acoso psicológico /laboral– para respetar el sentido que tienen en el texto. Sin embargo, puesto que en este caso se trata principalmente de una corrección, he respetado la decisión del Dr. Westhues de mantener el término *mobbing* en su traducción, sea individual o en formas compuestas.

# ***Mobbing* en el ámbito académico**

Kenneth Westhues  
Profesor Emérito de Sociología y Estudios Legales  
Universidad de Waterloo, Canadá

Conferencia Magistral presentada en el I Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional  
Escuela Nacional de Antropología e Historia, México, D. F., 6 de julio de 2011

Estimadas y estimados colegas en la difícil vocación de hacer investigaciones sobre las malas relaciones en el trabajo:

## 1. Introducción

He estudiado el caso de un prominente médico y cirujano latinoamericano que vivía en una zona plagada de cárteles de la droga, donde con frecuencia él y su familia recibían amenazas de muerte. Por lo tanto se trasladó, por invitación del gobierno canadiense, a una gran y pacífica ciudad en mi patria – donde los colegas canadienses nativos lo atacaron en grupo,<sup>1</sup> lo acusaron falsamente de incompetencia y comportamiento inmoral,<sup>2</sup> minaron su práctica y casi destruyeron su carrera. Desde entonces, ha tenido un ataque al corazón y regresó con su familia a su país de origen. El terror de las amenazas de muerte allí, me dijo, no era tan malo como el terror del *mobbing* no violento en Canadá.

He estudiado también el caso de una mujer canadiense, una enfermera que tuvo que dejar su trabajo a causa de un defecto cardíaco congénito. Pasó meses en el hospital a punto de morir hasta que, casi milagrosamente, un trasplante de corazón exitoso le devolvió una salud casi perfecta. Volvió a trabajar como enfermera, con pocos ajustes. Sus compañeras la atacaron en grupo y poco a poco la desmoralizaron, hasta el punto en que tuvo que renunciar. El terror de enfrentar la muerte por una cardiopatía, me dijo, no era tan malo como el terror de enfrentar la hostilidad colectiva día tras día en su lugar de trabajo.

---

<sup>1</sup> El original dice: “where native-born Canadian colleagues ganged up on him”. La expresión “gang up on” puede traducirse al menos de dos formas: aliarse o confabularse contra alguien y atacar a alguien en grupo. He considerado más apropiada la segunda. Véanse las definiciones de “gang up on” en:

<http://www.wordreference.com/es/translation.asp?tranword=gang%20up%20on> y <http://idioms.thefreedictionary.com/gang+up+on>

<sup>2</sup> El original dice: “incompetence and unethical behaviour”. La palabra “unethical” suele traducirse como “poco ético”, que incluye una sugerencia ambigua de grado, pero “inmoral” me parece más preciso, porque ético significa, según la RAE, “conforme a la moral / (...) Conjunto de normas morales que rigen la conducta humana” e inmoral es definido como contrario a la moral.

Sin disminuir en modo alguno la ansiedad, el miedo y el terror enfrentados por el médico latinoamericano, la enfermera canadiense o un sinnúmero de otros blancos de *mobbing*, quiero confesar un tipo diferente de terror: la ansiedad, el miedo, el auténtico terror que resulta de viajar miles de kilómetros a un país extranjero, a una cultura diferente, casi sin poder hablar su idioma, estar de pie delante de una concurrencia de intelectuales tan preparados como ustedes y tratar de decir algo que valga la pena. Esto es verdaderamente aterrador. El gran honor que siento por haber sido invitado a hablar aquí sólo empeora el terror, porque temo decepcionar a quienes me invitaron.

Quiero felicitar a los organizadores de este primer Congreso Iberoamericano sobre Acoso Laboral e Institucional. Sé el enorme trabajo que implica la planificación, la organización y el financiamiento de un congreso de esta magnitud. ¿Podemos dar a los organizadores un aplauso de respeto y agradecimiento?

Lo mejor que puedo hacer es decirles –en un español que sigue siendo pobre a pesar de los mejores esfuerzos de Sergio Navarrete Vázquez, mi colega y amigo que ha ayudado con la traducción– las principales conclusiones que saco de mis veinte años de investigación sobre el *mobbing* académico, sin duda uno de los procesos sociales más extraños, en el que incluso personas con doctorado participan. Les pido no sólo ser amables y perdonar mi escaso dominio de su hermoso idioma, sino esforzarse más de lo que a una audiencia se le debería pedir, a fin de entender lo que quiero decir, incluso cuando no pueda decirlo bien.

Por favor recuerden también, entre las muchas diferencias entre este país y el mío, la similitud básica. Ustedes conocen el dicho: “Pobre México, tan lejos de Dios y tan cerca de los Estados Unidos”. Canadá está en la misma situación, pero mas fría.

## 2. Tres casos

Esta tarde están con nosotros en espíritu todos los profesores y estudiantes que han muerto como resultado del implacable e inmerecido tormento colectivo de parte de colegas y administradores académicos. Permítanme identificar a tres de ellos, para ilustrar cuán intenso, primitivo y elemental es un proceso social de *mobbing* en el lugar de trabajo.

En primer lugar, Héctor Hammerly. Nació en Buenos Aires, inmigró primero a los Estados Unidos de América y luego a Canadá. Se doctoró por la Universidad de Texas, fue miembro del cuerpo docente fundador de la Universidad Simon Fraser en Vancouver y profesor de Lingüística Aplicada ahí desde 1965 hasta su expulsión en 1997. Su campo de investigación fue la Educación Bilingüe. Fue un crítico de los lugares comunes<sup>3</sup> respecto a los programas de inmersión al francés en las escuelas primarias del Canadá

---

<sup>3</sup> El original dice: “He was a critic of the platitudes about French immersion programs (...)”. La palabra “platitudes” también significa trivialidades, término que es igualmente aplicable si el contexto lo permite.

inglés. Principalmente, lo que lo metió en problemas fue su compromiso con la democracia en la gobernanza<sup>4</sup> académica, su desacuerdo público con la administración cada vez más autoritaria y burocrática de su universidad. “¿Sabía usted que hay muchos mini-estados policiales en el Canadá democrático?” – así comenzó su ensayo sobre las universidades en la principal revista informativa canadiense, publicado el 7 de abril de 1997. Todos los administradores, argumentó en ese ensayo, “deben ser evaluados de forma anónima, a intervalos regulares, por los empleados que supervisan”.

Menos de dos semanas después de que el artículo se publicara, los administradores de la universidad hicieron arrestar a Hammerly y recluirlo en prisión durante la noche por presuntamente amenazar con matarlos, y por desequilibrio mental. Era, se podría decir, un malentendido – el más notable, porque Hammerly era un miembro devoto de una religión pacifista, los Adventistas del Séptimo Día. No importó. El principal diario de Vancouver divulgó esta noticia, esta denuncia de la Universidad, en su portada. Ahogándose en la humillación, Hammerly renunció a su cátedra, pero luego demandó civilmente a los administradores, sólo para ser contrademandado por ellos por difamación. En 2001, testifiqué como perito ante el Tribunal Supremo de Columbia Británica que Hammerly fue un blanco de *mobbing* administrativo. Desestimando mi testimonio, el Tribunal falló en contra de Hammerly. Su salud estaba ya en declive y descendió en espiral durante los siguientes tres años. Solo en una habitación de hotel, sufrió un colapso y murió en 2006.

Héctor está con nosotros hoy, no sólo en espíritu. Si miran en su programa, verán en la lista de colaboradores de este congreso una donación de la herencia de Héctor Hammerly, en apoyo a la investigación sobre el *mobbing* en el ámbito académico.

Un segundo ejemplo es Justine Sergent, profesora de neuropsicología en la Universidad McGill en Montreal. La envidia pudo haber sido la fuente de la hostilidad de muchos colegas hacia ella. Era una mujer con doctorado, de habla francesa, de alto rendimiento, una triunfadora, en una facultad formada principalmente por hombres con maestría y de habla inglesa. En 1992, se presentó una queja contra ella por no haber obtenido la aprobación del comité de ética para su investigación sobre el funcionamiento del cerebro de los pianistas. En 1993, recibió una reprimenda oficial por mal comportamiento ético. Indignada, Sergent presentó una queja, pero antes de que el caso pudiera ser juzgado, el principal diario en lengua inglesa de Montreal recibió una carta anónima afirmando que Sergent era un fraude científico. El periódico publicó la historia. “Investigadora sancionada por romper las reglas”, decía el titular, el 9 de abril de 1994.

Al día siguiente, Sergent escribió una larga carta describiendo la “pesadilla” y el “hostigamiento” de los últimos dos años. Ella dijo que no había final a la vista y que su

---

<sup>4</sup> El original dice “academic governance”. La palabra “governance” suele traducirse como “gobierno” (Wordreference) o “forma de gobierno” (The Free Dictionary). Otra opción podría ser “governabilidad” (véase discusión en: <http://forum.wordreference.com/showthread.php?t=25801>).

caso “no tiene que ser expuesto en un periódico y ser sacado de proporción, y eso permite el desprestigio de mi persona, mi trabajo y mi carrera, lo cual no puedo tolerar. (...) Me gusta demasiado la investigación para siquiera considerar la manipulación de los datos o hacer afirmaciones falsas, y cualquier persona que trabaje en mi campo de investigación o participe en mis experimentos podría testificar que siempre he prestado mucha atención a la calidad y el rigor de mis estudios y al bienestar de los sujetos o pacientes que participan en ellos”.

La carta de Sergent concluía: “He tenido una vida rica e intensa, pero llega un punto en que ya no se puede combatir más y uno necesita un descanso. Este es el descanso que mi marido, que me ha apoyado en todos los aspectos de mis actividades y mi vida, y yo misma, hemos decidido tomar”.

El 12 de abril de 1994, los cuerpos de Justine e Yves Sergent fueron encontrados en su auto, en la cochera de su casa. Habían pasado una manguera del tubo de escape a la cabina de pasajeros. El motor del auto todavía estaba en marcha.

Una razón especial para recordar el caso de Justine Sergent es que después de los suicidios, que atrajeron un gran interés entre la gente de Montreal, la Universidad McGill anunció que habría una investigación a fondo del caso. Varios de los anteriores colegas de Sergent se opusieron enérgicamente. La investigación fue retrasada una y otra vez. El 20 de marzo de 1997, tres años después de los suicidios, la Universidad McGill cerró definitivamente la investigación, sin haber emitido nunca un informe.

Finalmente, el caso de David Clarke, arquitecto, profesor de Gestión de la Tecnología en la Universidad del Sur de Illinois. Clarke criticó abiertamente a los administradores de su universidad. Por desgracia, estaba casado con una de ellos. Cuando sus enemigos se unieron como pandilla para deshacerse de él, fue expulsado no sólo de su empleo en la universidad, sino de su posición en su matrimonio. Fue acusado –falsamente, me parece– de racismo en las aulas y de violencia doméstica.

Clarke encontró mi primer libro sobre *mobbing* académico, titulado *Eliminating Professors* [Cómo Eliminar Profesores] en 1999, poco después de su publicación. Para entonces estaba en proceso de ser formalmente despedido de la universidad por insubordinación. Pensó que el libro era útil para darle sentido a la terrible experiencia que estaba pasando y, como muchos otros han hecho, me escribió por correo electrónico para decir “gracias”. Le respondí, como he hecho en muchos otros casos, animándolo a escribir un relato de los hechos y el análisis de su experiencia. Así lo hizo, terminando su libro después de casarse otra vez y mudarse a Francia. El libro fue publicado en julio de 2005, titulado *Leaving Luzerville* [Dejando la Ciudad de los Perdedores]. Me envió una copia por correo, junto con fotografías de la nueva casa que él había diseñado y construido. Quedé muy sorprendido y honrado de leer, impreso en la página posterior al título de este libro: “Dedicado a la obra de Kenneth Westhues”.

Tres meses después, viviendo todavía en Francia, David Clarke se suicidó con una sobredosis de drogas. Nos deja con este consejo: “Defiende la verdad y la justicia en tu corazón y en las acciones que no se ven pero, cliché como es, no ‘hagas olas’. Regresarán como un tsunami y te tragarán. No puedes ganar. ¿Y qué tendrías si ganarás? Seguirías trabajando para ellos, pero ahora estarían verdaderamente encabronados”.

### 3. ¿Qué es el *mobbing*?

El trabajo es intrínseco a la vida humana, y en el mejor de los casos, da una gran alegría. Una novelista estadounidense, A.J. Verdelle, traza el punto esencial en labios de una anciana negra: “El mejor modo de sentirte mejor es ponerte manos a la obra. Cuando te ocupes de algo y lo conviertas en otra cosa, eso curará tus lugares más profundos de donde lloras”.

Sin embargo, todos sabemos que –para citar el título del primer libro mexicano sobre *mobbing*– a veces el trabajo nos castiga. El estómago de uno se contrae con la sola idea de entrar al lugar de trabajo. El trabajo no cura. Hierde. No da ninguna alegría, sólo lágrimas. Deja a uno sintiéndose no mejor sino peor, como si cada día en el trabajo consumiera un poco más de la propia vida.

La vocación de los científicos sociales –antropólogos, sociólogos, psicólogos, economistas, entre otros– es estudiar y analizar las malas condiciones de trabajo para producir explicaciones de por qué son malas, explicaciones basadas en la razón y la evidencia, explicaciones que pueden apuntar a soluciones prácticas para mejorar el trabajo y la vida. Esta es la vocación que nos reúne en este congreso.

Con tal propósito, se aplican etiquetas a los sucesos negativos en el trabajo, como muestran los títulos de las presentaciones en este congreso: acoso (o en portugués, *assedio*) moral, psicológico, laboral, educativo, organizacional o institucional; hostigamiento, discriminación, humillación; violencia laboral o psicológica, abuso psicológico, linchamiento social, *mobbing*. Estas etiquetas no son sinónimas. Cada una apunta a un fenómeno empírico algo diferente, tiene un origen social diferente, etimología propia y connotaciones diferentes, el antecedente del uso previo. Para fines científicos, cada etiqueta, cada concepto, tiene ventajas y desventajas.

En 1994, cuando estaba tratando desesperadamente de comprender algunos conflictos extraños en mi propia universidad, mi esposa Ana encontró un artículo de Heinz Leymann acerca del *mobbing* en el lugar de trabajo y me lo dio. Me sentí abrumado por el poder de la obra de Leymann para iluminar los extraños sucesos que hasta entonces me parecían incomprensibles. Desde entonces he estado investigando y escribiendo sobre el *mobbing* en el lugar de trabajo, especialmente en el ámbito universitario. Ha sido, con mucho, el período más emocionante y satisfactorio de mis cinco décadas en el mundo académico. Casi diariamente recibo correos electrónicos de profesores y otras

personas agradeciéndome por enseñarles una palabra que ha iluminado los rincones más oscuros de sus lugares de trabajo y les ha dado una comprensión intelectual más firme de su vida laboral.

Como concepto científico, el *mobbing* puede remontarse a la obra del ornitólogo y etólogo austriaco Konrad Lorenz, quien ganó el Premio Nobel de Fisiología o Medicina<sup>5</sup> en 1973. Lorenz trató de comprender la agresión en las aves, los animales y los seres humanos. Quería una palabra para describir cómo aves que normalmente actúan por separado, cada una alimentándose, anidando, apareándose, y así sucesivamente a su manera, individualmente o en pares, a veces hacen causa común, uniéndose en una fuerza unificada y colectiva para atormentar y destruir a un enemigo, a veces incluso uno conespecífico. No pudo encontrar una palabra alemana que captara con precisión este fenómeno distinto y extraordinario. Por lo tanto, tomó prestada una palabra inglesa, *mobbing*, que significa unirse y actuar como un grupo organizado<sup>6</sup> con el fin de atacar, la entrega de las identidades individuales a una fuerza colectiva con el propósito de eliminar una amenaza.

En la década de 1980, el psicólogo sueco Heinz Leymann adaptó el concepto de *mobbing* de Lorenz al comportamiento humano en el trabajo. Leymann acuñó el término *workplace mobbing* [*mobbing* en el lugar de trabajo] para describir a trabajadores y/o administradores que se unen para atacar en grupo a un compañero, haciendo de ese compañero su enemigo común, ahuyentándolo o matándolo (hombre o mujer). Es lo mismo que hacen las aves en grupo, salvo que [en este caso] es cultural, simbólico y por lo general no violento. La investigación de Leymann se hizo conocida en toda Europa, por lo que a estas alturas los alemanes hablan de “*das mobbing*”, los italianos de “*il mobbing*”, los españoles de “*el mobbing*” y los franceses de “*le mobbing*”. Irónicamente, el término inglés *mobbing* es incluso ahora más conocido en las lenguas europeas de lo que es en los países de habla inglesa del Reino Unido, América del Norte y Australia.

No es necesario aceptar alguna gran teoría o ideología para reconocer el *mobbing*, ya sea entre las aves o los seres humanos. Leymann, yo y otros hemos elaborado listas de

---

<sup>5</sup> Denominación oficial de la categoría: Fisiología o Medicina. Véase: [http://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/medicine/laureates/1973/](http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/medicine/laureates/1973/)

<sup>6</sup> El original dice “*mobbing, which means ganging up in order to attack*”. La expresión *gang up* tiene diversas acepciones. Es un verbo que significa actuar juntos como un grupo, actuar como un grupo organizado, (<http://www.thefreedictionary.com/gang+up>); unirse (Collins, 2005); aliarse o “juntarse en banda contra” (<http://www.wordreference.com/es/translation.asp?tranword=gang%20up>); formar una pandilla (Larousse, Diccionario Pocket, 1995) y también “confabularse” (Larousse, Diccionario Pocket, 2002; traductor de Google, 2014), de manera que el significado depende del contexto, aunque todas las acepciones implican unirse en grupo y actuar de forma organizada. La RAE define *confabularse* así: “Dicho de dos o más personas: Ponerse de acuerdo para emprender algún plan, generalmente ilícito”, por tanto no toda confabulación se deriva de un proceso de acoso psicológico. En cambio, sí es propio de tal proceso la formación de una pandilla (“Liga que forman algunos para engañar a otros o hacerles daño” - RAE). Salvo mejor opinión, me parece que la primera acepción es pertinente porque es lo básico del término y aquí se refiere a una reacción instintiva (no hay un proceso de planeación, como ocurre entre los seres humanos, en cuyo caso aplicaría la acepción de formar una pandilla).



indicadores empíricos. Con tales herramientas de medición, el estudio del *mobbing* puede continuar en el método científico estándar, mediante evaluación de la frecuencia, las variaciones, las etapas, las causas, los factores correlacionados y las consecuencias de este fenómeno distinto.

El *mobbing* es relativamente raro. Aunque los casos tienden a concentrarse en determinados lugares de trabajo, no es un suceso cotidiano. No más del cinco por ciento de los trabajadores son elegidos como blancos en toda su carrera profesional. El *mobbing* es un proceso social extraordinario, una interrupción de la vida rutinaria – como enamorarse, o amotinarse después de un partido de fútbol o hockey. Dos impulsos surgen al mismo tiempo: juntarse como un grupo unido, y destruir a un enemigo.

#### 4. *Mobbing* en el ámbito académico

El punto más importante sobre el *mobbing* en el ámbito académico es simplemente que sucede en este lugar de trabajo como en los demás. Una universidad aspira a ser un templo de racionalidad, de deliberación sobria y esmerada, de confianza en la lógica y la evidencia, y de tolerancia del disenso. Ese es el ideal, y hay algo de verdad en ello. Pero nosotros los académicos no sólo estudiamos a los grupos humanos. Nosotros somos grupos humanos: las disciplinas, las profesiones, los departamentos, las facultades, las sociedades científicas. Estos grupos están sujetos a las mismas fuerzas sociales que los grupos en cualquier otro lugar. E incluso en nuestros lugares de trabajo pertenecemos a categorías sociales: sexuales, raciales, étnicas, tribales, religiosas, políticas, lingüísticas y otras, todo lo cual afecta la forma en que hacemos nuestro trabajo académico.

En su novela clásica, *La Casa de los Siete Tejados*, Nathaniel Hawthorne informó sobre la ejecución de un supuesto brujo en Nueva Inglaterra y dijo que el caso “debería enseñarnos (...) que las clases influyentes y aquellos que asumen el papel de dirigentes del pueblo, son totalmente propensos a todos los errores apasionados que siempre han caracterizado a la multitud más enloquecida”.<sup>7</sup> Nosotros, los que enseñamos en las universidades, podemos dar fe de que lo que Hawthorne dijo es verdad. Sabemos por propia experiencia que a veces, después de un largo período de aburridas reuniones de comités y de enseñanza rutinaria, la vida académica se hace la vida loca, más loca y menos divertida que en la famosa canción de Ricky Martin. El mes pasado, en California, un profesor de matemáticas fue captado por la cámara orinando sobre la puerta de la oficina de un colega enemigo.

---

<sup>7</sup> Una interpretación ligeramente distinta se encuentra en la versión de Arturo Orzábal para la Editorial Offset, 1988, pág. 40: “debería enseñarnos (...) que las clases influyentes y todos aquellos que asumen el papel de dirigentes del pueblo, son tan susceptibles de caer en los errores a que induce el apasionamiento como la más enloquecida de las multitudes”. Otra versión que circula en español en Internet, sin créditos, menos precisa, dice así: “nos demuestran (...) que las clases influyentes y los dirigentes de los pueblos están expuestos a todos los errores característicos de la plebe más enloquecida”.

¿Por qué sucede el *mobbing* en el ámbito académico? Por las mismas razones básicas que en cualquier otra organización de trabajo. Un grupo es una creación humana, una construcción social, para preservar la vida y burlar a la muerte.

Por “preservar la vida” me refiero a que el grupo proporciona todos o algunos de los medios de subsistencia de sus miembros –alimento, vestido, vivienda, atención a la salud–, lo cual en nuestro mundo se expresa principalmente en dinero, un sueldo mensual. El grupo también proporciona una red social que puede utilizarse para acceder a los medios de subsistencia – por ejemplo, cartas de recomendación para solicitar una promoción, titularidad, una subvención [una beca] o un nuevo empleo.

Por “burlar a la muerte” no me refiero a que el grupo evita la muerte. Ningún grupo puede hacer eso. Quiero decir que el grupo ofrece un significado moral con el cual reducir o eliminar lo horroroso de la muerte. Un grupo religioso puede prometer la felicidad eterna en el cielo. Un grupo académico promete que “tu trabajo será citado cien años después de que te hayas ido” o que “tu nombre será recordado mientras esta universidad exista”.

La mayor parte de lo que sucede en cualquier grupo es de rutina. Es esta rutina la que define al grupo. Se puede pensar en un departamento universitario, con su rutina de cursos de enseñanza y realización de reuniones para decidir los requisitos de grado, la contratación de nuevos profesores, promociones, etc. En nuestro tiempo, pocos grupos están estancados, ciertamente no los académicos. Poco a poco, las reglas cambian, se introducen nuevos cursos y los viejos se retiran del calendario. Sin embargo, los cambios tienden a ser lentos y graduales.

De vez en cuando, no obstante, el grupo –pensemos en un departamento universitario por ejemplo– enfrenta una amenaza desde dentro. Uno de sus miembros se comporta de una manera que desafía las formas establecidas por el grupo para preservar la vida y burlar la muerte. Esa es la ocasión para que el grupo, o algunos de sus miembros, se organice(n) en una pandilla para eliminar a la persona que no pertenece. Es la ocasión para reafirmar “cuál es nuestra posición” y para definir los límites de tolerancia.<sup>8</sup>

¿Quién es el profesor que desafía al grupo?

- El que, aunque publicando numerosos artículos y libros y siendo popular entre los estudiantes, parece que se ríe del grupo, que no lo toma bastante en serio.
- El que difiere de una manera elemental de la mayoría de los miembros del grupo: la mujer en un departamento con mayoría de hombres, el hombre en un departamento con mayoría de mujeres; la lesbiana entre mujeres heterosexuales, el gay entre

---

<sup>8</sup> El original dice: “It is the occasion for asserting ‘what we stand for’”. Como verbo, la expresión “stand for” tiene varias acepciones: aguantar, soportar (tolerar), significar, representar, abogar por. En este contexto, aplican las dos primeras.

“machos” heterosexuales; el mexicano en un departamento estadounidense, el brasileño en un departamento mexicano, el que habla con acento extranjero.

- El denunciante de deficiencias graves del grupo (o *whistleblower*).
- El que disiente abiertamente de las creencias comunes, explícitas o incluso implícitas.
- El triunfador, cuyo historial pone en duda que el miembro promedio del departamento sea lo bastante bueno.
- El que no apoyó a quien fue elegido como presidente o decano.
- El que, en cualquier forma, fundamentalmente no es “como el resto de nosotros”.

Cómo se desarrolla el *mobbing* con el tiempo varía de caso a caso. Los temas recurrentes incluyen la evitación, la búsqueda de maneras para hacer la vida difícil, el cotilleo a espaldas del blanco. Si el *mobbing* continúa, cargos formales de algún tipo de mala conducta se establecerán a su debido tiempo, y las “palabras talismán”<sup>9</sup> (un término que aprendí de Florencia Peña) serán utilizadas para desacreditar al blanco. Si, por ejemplo (conozco varios casos reales de esto), hay una política contra el hostigamiento, y una cultura en la que el hostigamiento suele ser condenado, entonces la etiqueta de *hostigador* puede ser aplicada al blanco del *mobbing*. Que las “palabras talismán” puedan evocar la deseada solidaridad del grupo contra el blanco depende, por supuesto, de la cultura particular del lugar de trabajo.

## 5. Conclusión

Los académicos, como ustedes saben, son ingeniosos. El *mobbing* académico rara vez es sencillo y claro. Normalmente, para entender con precisión quién va tras quién, y por qué, se requiere un amplio estudio y la lectura de incluso cientos de páginas de documentos. Por eso prefiero el método de investigación del estudio de caso. El investigador cuidadoso nunca estudia únicamente los datos presentados de un lado, nunca confía simplemente en la palabra de alguien y siempre compara un caso con otros.

La recompensa por el trabajo de semejante estudio es entender por qué y cómo ha sucedido un caso de *mobbing* en particular. Ese es el objetivo básico de la ciencia, en palabras de Virgilio: *rerum cognoscere causas* (conocer las causas de las cosas).

Un premio adicional es atenuar el impacto del *mobbing*. El sociólogo estadounidense Harold Garfinkel, escribió en 1956 un agudo análisis de las condiciones de una ceremonia de degradación exitosa. Si el blanco comprende cómo funciona la ceremonia,

---

<sup>9</sup> Para conocer una exposición acerca de qué son y cómo funcionan las “palabras talismán”, véase *La manipulación del hombre a través del lenguaje* (1987), de Alfonso López Quintás (<http://www.racmyp.es/docs/anales/A64/A64-15.pdf>). Para conocer una aplicación en el estudio del *mobbing*, véase *El lenguaje en el mobbing*, de Marina Parés, en F. Peña, P. Ravelo y S.G. Sánchez (coordinadores), *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Ediciones Eón y UAM Azcapotzalco, México, y SEDISEM, Barcelona, España, 2007, págs.81-97.

escribió, esto le quita el poder a la ceremonia. Lo mismo es cierto respecto al *mobbing*, del cual una ceremonia de degradación normalmente es parte.

Otro resultado más de un sensato, cuidadoso y verídico análisis de un caso de *mobbing*, especialmente si se dan nombres, es que los perpetradores, los miembros leales del grupo que llevaron a cabo el *mobbing* y están seguros de que hicieron lo correcto, no estarán contentos. Hay un refrán que dice: quien defiende a un paria se convierte en paria. La cuidadosa investigación acerca del *mobbing* satisface a los blancos pero no a los perpetradores. Hay más acosadores que blancos.

No importa. La vocación de un científico social es esto, nada más: decir la verdad.

En todos sus variados esfuerzos, estimadas y estimados colegas, para decir la verdad sobre las cosas malas que suceden en los lugares de trabajo, no siendo menos importantes los académicos, les deseo todo el éxito.

Gracias.