

EL *MOBBING* EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS

EL *MOBBING* EN LAS UNIVERSIDADES
PÚBLICAS

Gonzalo Armienta Hernández
Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Sofía Barraza Valenzuela
(coordinadores)



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
MÉXICO, 2013

Primera edición: diciembre de 2013

D. R. © GONZALO ARMIENTA HERNÁNDEZ
BEATRIZ EUGENIA RODRÍGUEZ PÉREZ
SOFÍA BARRAZA VALENZUELA
(coords.)

D. R. © UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA
Ángel Flores s/n, Centro, Culiacán, 80000
(Sinaloa)
DIRECCIÓN DE EDITORIAL

ISBN: 978-607-737-013-0

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Editado e impreso en México

Índice

Presentación.....	9
I. La discriminación como causa primaria inmediata de ataque a la dignidad de la persona y el <i>mobbing</i> en las universidades	13
<i>Gonzalo Armienta Hernández y Eduardo Ramírez Patiño</i>	
II. A propósito del <i>mobbing</i> o acoso laboral en la universidad.....	61
<i>Gloria Agustina Salinas Sánchez</i>	
III. El <i>mobbing</i> en las universidades, el trabajo digno como un derecho humano	79
<i>Eduardo Fabián Herrera Olmeda y Martha Lourdes Camarena Rivera</i>	
IV. La intromisión de la patronal en los sindicatos de la universidad pública.....	105
<i>María del Rosario Quiñónez Payán</i>	

V. Estudio descriptivo del <i>mobbing</i> en la Universidad Autónoma de Sinaloa.....	135
<i>Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez, Sofía Barraza Valenzuela, Lizbeth García Montoya, César Alonso Amador Meza, Ernesto León Castro y Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra</i>	
Sobre los autores.....	205

Presentación

El presente trabajo constituye una muestra del quehacer colectivo del Cuerpo Académico de «Derecho Constitucional» de la Facultad de Derecho Culiacán, de la Universidad Autónoma de Sinaloa, trabajo al que también se sumó la Dirección General del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la misma universidad.

La línea principal de este libro es dar continuidad al tema de «El *mobbing* en las universidades», un fenómeno mundial que sin duda alguna ha creado una gran preocupación en toda la comunidad universitaria, incitándonos a participar con algunos resultados que hemos vertido en esta obra, con la intención de allegar la mayor visión posible en aras de una contribución para la solución a tan inquietante problema.

El *mobbing* en las universidades es un proceso que desde hace ya algún tiempo se desarrolla de manera continua y progresiva, y que tiene como punto de partida la acción ejecutada de manera deliberada. Ello obedece, como se señaló en las Memorias del Segundo Foro de las Américas, ocurrido del 22 al 25 de octubre del 2008, en investigación sobre factores psicosociales, a estrés y salud mental en el trabajo, y a que el hostigador continuamente necesita justificar su accionar de manera elocuente y eficiente

frente a los demás compañeros de trabajo de la víctima del *mobbing*. Además, se oculta cobardemente en el anonimato, utilizado como trinchera para realizar las diversas actividades que le causan daño a la víctima. Y todo porque de alguna manera no quiere que esta última esté laborando en la misma universidad, ya que aparentemente siente envidia, coraje, o algún tipo de sentimiento mezquino que lo hace acosar de manera laboral, moral, sexual, psicológica, etcétera, con la intención de expulsarla o de que abandone su trabajo.

Sobre este fenómeno existen diversos puntos de vista postulados por los doctrinarios que más lo han estudiado de cerca y en esta obra hacemos una breve referencia.

Sin embargo, hemos acumulado en este trabajo una serie de resultados sobre este fenómeno, que nos hace sostener que los académicos estamos expuestos a una serie de situaciones laborales, en las que es probable que se ejerza algún tipo de violencia o interacción en nuestra contra, y que evaluamos y consideramos agotadora o extremadamente difícil, y que en consecuencia, perturba nuestras actividades cotidianas, como lo señala Lazarus y Folkman, dando lugar a esos actos de acoso moral o psicológico mejor conocidos como *mobbing*.

Esto nos lleva a establecer que esta obra es pertinente, ya que dará testimonio de «El *mobbing* en las universidades», enviando una señal de invitación a las autoridades de todas las universidades del mundo, y en especial a nuestra alma máter, Universidad Autónoma de Sinaloa, para que siga apoyando la difusión de este tipo de trabajos y así prevenir los casos de *mobbing*.

Finalmente, consideramos que el *mobbing* atenta contra la dignidad de las personas, y que las autoridades administrativas, civiles, penales y laborales deben poner mayor atención a este

fenómeno laboral, pues nuestra constitución política y diversos tratados internacionales recogen como un derecho humano el respeto a la dignidad humana y a un trabajo digno, el cual se encuentra cotidianamente transgredido en la actualidad.

Cuerpo Académico de Derecho Constitucional
Dirección General del Centro de Políticas de Género
para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UAS

I. La discriminación como causa inmediata de ataque a la dignidad de la persona y el *mobbing* en las universidades

Gonzalo Armienta Hernández
Eduardo Ramirez Patiño

I. INTRODUCCIÓN

El tema de la discriminación tiene que ver con la falta de respeto a los derechos humanos, ya que su falta de ejercicio provoca que las personas no vivan con dignidad, ya que al ser violentados se causa un perjuicio a la persona como ser pensante y actuante.

En México, el derecho a la no discriminación fue reconocido en la Constitución en el año de 2001. Con la adición correspondiente de un párrafo en su artículo 1 se señala que:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

En este precepto se establece que existe discriminación cuando se atenta contra la dignidad humana y tiene por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades. De ello se desprenden dos condiciones para que se dé la discriminación: primero, que

haya un ataque a la dignidad y segundo, que implique el limitar el ejercicio de los derechos.

Esto pareciera ser una redundancia, porque con el hecho de que exista un atentado a la dignidad hay presunción de que se está presentando un menoscabo a la esfera de los derechos de la persona. Sin embargo, la precisión del segundo aspecto es positiva porque explicita el significado de la dignidad, que es tener el uso y goce de los derechos que concede la Constitución y el orden jurídico vigente.

En lo que se refiere a las causas de la discriminación, se enumeran, entre otras, las del origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales y el estado civil, dejando la posibilidad de incluir otras que puedan dañar a la dignidad. Por cierto, el párrafo citado, en su origen mencionaba como motivo de discriminación sólo las preferencias y posteriormente se incluyó lo de sexuales, ya que es una evidente falta a la dignidad de las personas con orientación homosexual.

En relación con la dignidad, de forma aparente, no se regula en el texto constitucional, pero perfectamente podemos decir que se deriva del mismo párrafo que contiene la prohibición de la discriminación, porque se actúa en contra de la dignidad cuando se ataca a alguien por alguna situación desfavorable, «ante la normalidad», menoscabando el ejercicio de sus derechos.

Conforme a ello, podemos señalar que en el contexto del párrafo citado, la dignidad es precisamente el hecho de no ser discriminado por alguna situación desfavorable en que se encuentra una persona «frente a la generalidad» y pueda ejercer plenamente sus derechos y libertades.

El *Diccionario de la Lengua Española* contiene dos acepciones del concepto discriminar, como «seleccionar excluyendo» y «dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etcétera».

En el primer caso se trata de que alguien, generalmente con poder formal o de hecho, excluye de dar un trato igual a otras personas, lo que traducido al derecho determina que ellas no ejerzan ciertas facultades.

En cuanto a la segunda noción es dar trato de inferioridad a ciertos sujetos por las condiciones en que se encuentran, lo que también provoca que se les limite el ejercicio de sus derechos.

Sabemos que la palabra dignidad viene de digno, que en una de sus acepciones significa «merecedor de algo», y luego la palabra indigno, aparece como «que no tiene mérito ni disposición para algo», o bien dice «que es inferior a la calidad y mérito de alguien o no corresponde a sus circunstancias». En sentido positivo la dignidad es una cualidad propia de todo ser humano, que por el hecho de serlo tiene los derechos inherentes a ello sin importar las circunstancias o condiciones en que se desarrolle.

De esa manera, si se dice que se discrimina cuando se atenta en contra de la dignidad humana, implica que a una persona se le considera como no merecedor de tener algún derecho, por lo cual hablar de no discriminación es hacer referencia estricta a respetar la dignidad para que se ejerzan los derechos y se haga uso de las libertades.

II. DERECHOS HUMANOS

Para arribar al estudio de la dignidad es necesario un análisis pormenorizado del significado de los derechos humanos, ya que la dignidad entra en la extensa gama de este tipo de derechos, y por cierto, se puede señalar que es el derecho humano más importante.

Por ejemplo, véase esta definición que dice:

Los derechos humanos suelen venir entendidos como un conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de la dignidad, la libertad y la igualdad humanas, las cuales deben ser reconocidas positivamente por los ordenamientos jurídicos a nivel nacional e internacional (Carbonell, 2006:9).

Al disfrutar los derechos humanos se hace realidad el derecho a la dignidad como uno de sus fundamentos.

Los derechos humanos están comprendidos en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, tanto en lo que se denominaba garantías individuales como en todo su texto; en las convenciones y tratados internacionales; en las leyes secundarias que emite el Congreso de la Unión; en las constituciones políticas y leyes de los estados; y los que se desprenden de la jurisprudencia y fallos de los tribunales federales (Arteaga, 2009: 6-7). Lo cual se elevó a nivel de reconocimiento constitucional con las reformas de junio de 2011.

Por otra parte, acerca de este tema se ha dicho que «los derechos humanos o fundamentales, se colocan como los límites y vínculos que todo poder —público o privado— debe respetar y garantizar» (Carbonell y Salazar, 2011: IX). Habría que agregar que dentro de

estos se encuentra la dignidad, porque hasta al morir se debe gozar de dignidad, como se ha discutido en el tema de la eutanasia.

Ahora bien, habría que preguntarse hacia quiénes van dirigidos los derechos humanos, pues aunque parezca inverosímil se ha discutido si todas las personas cuentan con estos derechos o si solamente algún tipo de personas.

En relación con esa cuestión, se considera que los derechos humanos deben ir dirigidos a todo tipo de personas, para no repetir las experiencias de la antigüedad y de la edad media, donde esclavos y siervos eran considerados como cosas, o personas que no tenían derechos civiles, lo cual desde el punto de vista histórico ha sido superado en esta etapa del liberalismo.

Esto no es óbice para reconocer que en pleno siglo XXI existen grupos de personas a las que les son negados sus derechos humanos, claro, no porque no se consideren personas desde el punto de vista biológico, sino porque quienes violentan su esfera de derechos los consideran indignos de gozar de los mismos. Tal sucede con los migrantes, quienes son explotados sexualmente, también son sometidos a trabajos forzados y forzosos, como en algunas industrias, o en la siembra y cosecha de drogas. Entonces todavía hay personas cuya calidad humana no es reconocida por no poder ejercer sus derechos, lo cual implica un ataque a su dignidad.

Por eso es que se debe definir lo que se entiende por persona. Al respecto se han propuesto 15 criterios o indicadores para delimitar la noción de persona. Estos son: la inteligencia mínima, la conciencia de sí mismo, el gobierno de uno mismo, el sentido del tiempo, el sentido del futuro, el sentido del pasado, la aptitud para comunicarse con los otros, el interés por los otros, la comunicación, la curiosidad, la evolución y la variabilidad, el equilibrio entre razón y sentimientos, la idiosincrasia y la función neocor-

tical. Posteriormente el mismo autor limita sus criterios a cuatro: la conciencia de sí, la capacidad de interacción, la bondad y la función neocortical (Torralba, 2005).

Como se observa en los criterios citados, el autor hace un análisis complejo y completo sobre el tema, resaltando la conciencia de sí, que es la condición fundamental de todo ser humano. Lo cual no quiere decir que se puede excluir a aquellos individuos que se encuentran en estado de total inconsciencia al no considerarlos como personas y por tanto negarles sus derechos humanos, por lo que en lo particular se considera que toda persona cuenta con los derechos fundamentales, porque son personas todos aquellos seres vivos del género humano, independientemente de su capacidad de raciocinio, no importando que estén imposibilitados para decidir por sí mismos.

Al respecto se afirma: «Desde nuestro punto de vista, la persona discapacitada, incluso cuando resulta afectada en la mente o en sus capacidades sensoriales e intelectivas, es un sujeto plenamente humano, con los derechos inalienables propios de todo ente humano» (Torralba, 2005:399). Ello en virtud de que la discapacidad es una deficiencia que afecta alguno de los sentidos pero que por ello no se deja de tener la calidad de ser humano.

1. Antecedentes de los derechos humanos

Los antecedentes remotos de los derechos humanos los encontramos en las cartas inglesas, en los fueros españoles y en las declaraciones americanas, y es con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano del 26 de agosto de 1789, con que se exteriorizan estas aspiraciones. De manera particular destaca su

artículo 1º, que dice que los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos, disposición con la que se abre el articulado de la declaración y es precisamente con la igualdad, tal como lo receiptó la constitución mexicana y que es un elemento que denota la no discriminación.

La declaración de 1789 contempla, en sus diecisiete artículos, varios derechos; como son la libertad, la propiedad, la seguridad y la resistencia a la opresión, así como los de pensamiento, de opinión, de escribir y de imprimir, pero más aún se prevé en su numeral 16, que se deben estatuir las garantías de esos derechos porque sin ellas no hay derechos.

En cuanto a los antecedentes de la declaración, se ha dicho que no fue el contrato social su fuente, arguyendo que las personas enajenaron sus derechos a la sociedad, léase al Estado, y que luego este se los concede, lo cual no concuerda con la expresión de que los hombres nacen libres e iguales sin una mediación estatal (Jellinek, 2000:85). Por eso, el autor se inclina por antecedentes norteamericanos al decir que: «El primer estado que ha producido una Declaración de Derechos, en el pleno sentido de la palabra, fue el de Virginia» (Jellinek, 2000:90).

En el texto de la declaración, en el artículo 6, se menciona la palabra «dignidades», relacionado con el hecho de que todos los ciudadanos son iguales ante la ley y por ello tendrán acceso a plazas y empleos públicos, sin más distinciones que la de sus virtudes y talentos. En esta parte, la palabra dignidad tiene un significado de algún puesto o responsabilidad, pero es interesante que se señale, y más aún, que se agregue sin distinciones que tiene que ver con la no discriminación.

Después de 1789, se reconocen por muchos países los derechos humanos, dentro de sus constituciones locales, pero en rea-

lidad su positividad fue hasta que se firmó la Carta de las Naciones Unidas el 26 de junio de 1945, en San Francisco, y que entró en vigor el 24 de octubre del mismo año, señalando en su párrafo segundo que los pueblos se obligan: «a reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas».

El 10 de diciembre de 1948 se aprueba la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con lo cual se establecen las bases modernas de un estado de derecho fundamentado en el reconocimiento y establecimiento de los derechos humanos, aún cuando las discusiones fueron y siguen presentes acerca de la pertinencia de los mismos. Entre otras situaciones, que tienen que ver con la igualdad, la dignidad y la no discriminación, se ha dicho en relación con el «calificativo de universal para significar que sus enunciados tenían como destinatarios a todos los miembros de la familia humana, con independencia de ideologías, sistemas políticos o modelos económicos de los Estados» (Méndez, 1999: 51). Desde esta idea se plantea la igualdad de todos a nivel de naciones y que en lo micro también debe ser sin importar las cualidades o situaciones en que se encuentren las personas.

La declaración en su artículo 1, en una parte, dice que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, lo cual es una nota que magnifica la importancia de la dignidad como una cualidad de los seres humanos y que corresponde al hecho de nacer con libertad e igualdad, por lo cual no puede menoscabarse ese estatus.

En la declaración surgen los derechos humanos como el derecho a la vida, a la integridad física y moral, la libertad personal, la seguridad personal, igualdad ante la ley, libertad de pensamiento,

de conciencia y de religión, libertad de expresión, y de opinión, inviolabilidad del domicilio, libertad de movimiento o de libre tránsito, a la justicia, libre nacionalidad, libertad para contraer matrimonio, libertad para fundar una familia, libertad a la participación de asuntos políticos, y a la participación en elecciones democráticas.

Posteriormente a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, retomando sus derechos o ampliándolos, entre otros ordenamientos internacionales, se han adoptado, en 1965, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en 1966, en el mismo año el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; en 1969, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica; en 1979, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer; en 1987 Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; en 1989 la Convención Sobre los Derechos del Niño; y en el año de 2006, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

2. Concepto de derechos humanos

Se pueden definir de diversas maneras los derechos humanos, pero se considera que no se encuentran equivocados aquellos que señalan que los derechos humanos son, entre otras muchas concepciones, la definición clara y precisa de la justicia.

Efectivamente, la justicia ha sido durante siglos la máxima aspiración que ha tenido el ser humano y es una de las carac-

terísticas que nos hacen diferentes a los demás seres vivos, pues ningún otro animal por muy evolucionado que se encuentre tendrá esta aspiración.

Al respecto, al analizar el término de justicia dentro de su obra *La República*, Platón señalaba que la justicia es un atributo de perfección comparable a la sabiduría y a la valentía, y que todas las virtudes se basan en la justicia y que la justicia se basa en la idea del bien (Platón, 2008).

En otro momento Ulpiano se acerca más a la concepción moderna de lo que entendemos como justicia, definiéndola como *instituta est constans et perpetua voluntas ius cuique tribuendi* (La justicia es la constante perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho) (Herrero, 1995).

De la definición anterior se llega a la conclusión de que el término justicia, en la actualidad no ha sido modificado de modo substancial, pues la concepción más utilizada es la de otorgar a cada quien lo que le corresponde.

Sin embargo, no podemos conformarnos con aseverar que los derechos humanos, a lo largo de la historia, han coincidido con el término de justicia, pues esta se va reconstruyendo con el tiempo, además de que puede convertirse en un concepto subjetivo, ya que lo que es justo para algunos no lo es para otros.

Por otra parte, se ha querido identificar a los derechos humanos con los derechos morales, al respecto se señala que:

Varios autores han propuesto explicar el concepto de derechos humanos en términos de derechos morales, algunos usándolos como sinónimos, otros entendiendo los derechos humanos como una subespecie de los derechos morales. [...] los derechos morales son un

tipo de razones morales de especial peso que facultan a un sujeto a exigir, demandar, hacer o disfrutar algo (Cruz, 2001).

La identificación de los derechos humanos con los derechos morales es coincidente con las enseñanzas de Santo Tomas de Aquino, uno de los máximos exponentes del Derecho Natural, quien sostenía que estos derechos se los otorgó Dios a los hombres, y sin duda es uno de los sustentos de lo que en la actualidad conocemos como Derechos Humanos (De Aquino, 2010).

En lo particular, se considera que los derechos humanos son supranacionales o universales, pues estos son reconocidos por la comunidad internacional y se encuentran garantizados por medio de instituciones y procedimientos jurisdiccionales.

No obstante esta aseveración, hay autores que indican que los derechos humanos no son universales, ya que en principio en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, no participó un grupo importante de países de África y Asia, y que su positivación se efectúa mediante leyes de índole nacional y no supranacional, además de que con el reconocimiento de la universalidad de los derechos humanos no se respetaría la pluralidad moral.

Sin embargo, existen posiciones en contrario, es decir, que en realidad los derechos humanos son universales porque corresponden a toda persona por el hecho de serlo, porque pertenecen a la dignidad humana, por lo tanto, atentar en contra de ellos o no reconocerlos, son actos discriminatorios. Al respecto se opina que:

[...] los derechos humanos, al no formar parte exclusivamente de los asuntos internos de los Estados y penetrar en el principio de so-

beranía, se constituyen en la expresión directa de la dignidad de la persona y, en consecuencia, obligan a los países a asegurar su respeto, el cual se desprende del propio reconocimiento de esta dignidad intrínseca de todo ser humano proclamada en los instrumentos internacionales. Luego entonces, siempre que se habla de derechos humanos, necesariamente debemos remitirnos al tema de la dignidad (García, 2002: 45).

Por otra parte, se considera que no se debe caer en excesos al determinar como una violación a los derechos humanos conductas que son aceptadas por comunidades completas mediante convicciones históricas, pues la pluralidad moral vigente en el planeta debe ser respetada y no dictada por sistemas imperialistas occidentales, sin embargo, existen derechos humanos elementales que no pueden ser protegidos con el pretexto de la defensa de tradiciones culturales, como puede ser la mutilación sexual tanto en mujeres como en hombres, que realizan ciertas comunidades africanas.

III. DIGNIDAD

Desde ese enfoque se señala que la dignidad humana es un referente ético racional como presupuesto de la ética pública. La diversidad cultural será reconocida en ese marco de la igual dignidad y de los valores, principios y derechos que la desarrollan. La desigualdad y la discriminación no podrán ser amparadas por ese multiculturalismo, que debe situarse en el ámbito de la diferencia. El multiculturalismo de las razas y de los sexos es perfectamente compatible con la igual dignidad, y no choca con la

ética pública, ni con el universalismo de sus valores, principios y derechos. El multiculturalismo de las diferencias culturales, en principio, tampoco choca si respeta el límite de la igual dignidad, pero puede traspasarlo con usos culturales excesivos, irracionales o extravagantes, como la ablación del clítoris, el derecho a castigar y golpear a las mujeres, que está reconocido en algunas culturas, o la lapidación de las adúlteras, o la mutilación de la mano para los ladrones. Carece de sentido la argumentación del representante de Arabia Saudita en el Comité contra la tortura de Naciones Unidas, en el mes de mayo de 2002, al sostener que no pueden suprimir esa pena porque deriva directamente del Corán. La distinción entre pecado y delito no ha entrado en esa cultura, y eso no se puede aceptar sobre la base del multiculturalismo (Peces-Barba, 2006).

De la misma manera, la dignidad no se puede concebir en la indigencia, ya que desgraciadamente la extrema pobreza es sinónimo de explotación y como consecuencia de ataques reiterados a la dignidad humana, se ha dicho que:

No existe dignidad humana sin una superación de la indigencia, como tampoco existe una felicidad adecuada al hombre sin los derechos de libertad propios de un ser de marcha erguida y de cabeza alzada. Por ello, el futuro del hombre libre de sus alienaciones deberá venir, en el plano histórico, a través de la superación de la pobreza económica y política (Torrallba, 2005: 400).

Toda práctica que se realice en contra de la dignidad y que sea discriminatoria será contraria a los derechos humanos, ya que estos deben ser inviolables e inmutables, pues son derechos primarios, inclusive anteriores al estado mismo, que limitan el

poder de las autoridades cuando sus decisiones son contrarias al bienestar social.

Se puede decir que la dignidad es la fuente, el fundamento de todos los derechos del ser humano, y es por esto que se ha sostenido que la dignidad es un concepto prejurídico. Muchas veces decimos que al hombre se le debe de tratar dignamente antes de decir que se le deben de respetar sus derechos humanos.

En efecto, la aspiración de que al ser humano se le respeten sus derechos humanos dista mucho de ser real, sin embargo, lo tangible e inmediato es que al ser humano se le debe de tratar dignamente pues es la principal aspiración de su existencia.

Una sociedad puede subsistir aun con violaciones a la mayoría de sus derechos humanos, pero nunca podrá sobrevivir un gobierno que reiteradamente viole la dignidad de sus gobernados.

El caso más claro al que nos podemos referir es al de Cuba, que aunque no se puede negar la violación de los derechos políticos que el gobierno efectúa a sus gobernados, ha subsistido como tal, ya que la dignidad de los cubanos ha permanecido intacta y su gobierno la ha defendido ante los ataques de Estados Unidos de Norteamérica.

Es oportuno efectuar un bosquejo histórico de las etapas del conocimiento en relación con la supremacía del ser humano sobre los demás seres vivos para arribar a la aparición del concepto de dignidad como un atributo del hombre.

El estudio serio de la dignidad en la historia inicia con Platón y con su discípulo Aristóteles, los cuales sostenían que el ser humano se eleva por encima de otras entidades del mundo por el hecho de tener alma racional, por lo que podemos inferir que con los anteriores razonamientos ya estos filósofos se estaban refiriendo a la dignidad como un atributo esencial del ser humano.

Con los estoicos se da un paso muy importante en la extensión del concepto de dignidad a todo ser humano, por estar dotado de racionalidad y de esta manera ser capaz de penetrar en el orden cósmico y lograr el dominio de sí mismo.

Por su lado, Santo Tomás nos indica que Dios ha dado a los humanos la razón, que es el instrumento que les permite discernir y seguir las leyes naturales y universales, lo cual confiere una situación superior a la de los animales.

El renacimiento pone la atención en la individualidad del hombre y hace descansar la dignidad sobre la libertad y sobre la capacidad de los hombres. Es lo que se llama el retorno a la humanitas del mundo grecorromano. Según Pico della Mirandola, autor de *De hominis dignitate* (1488), el hombre supera todo lo que hay en el mundo. Las otras criaturas tan solo pueden desarrollarse a partir de itinerarios prescritos en su especie, mientras el hombre es perfectamente capaz de transgredir los límites fijados a la suya.

Mientras que Kant reconoce, para empezar, que la noción común de dignidad se refiere a un estatus honorable, que otro debe reconocer y que impone ciertas actitudes y un comportamiento adecuado hacia las personas que gozan de este estado, además sostiene que cada ser humano está dotado de dignidad en virtud de su naturaleza racional y atribuye a cada ser humano un valor primordial, independientemente de sus méritos individuales y de su posición social, y trata de fundamentar esta idea de forma que no tenga ya presupuestos teológicos.

Por eso, como se ha reiterado, en este estudio se tiene por objeto hablar de la violación a la dignidad como consecuencia de la discriminación, por lo que en primer lugar se definirán y trabajarán los aspectos relacionados con la dignidad y después lo relativo a la discriminación.

Como ya se mencionó, de acuerdo con el diccionario la «dignidad» es la calidad o el estado de ser valorado, honrado o respetado, lo cual siempre representa la existencia de la inviolabilidad de la integridad.

En este ámbito se ha señalado que la dignidad tiene tres sentidos desde los cuales puede ser abordada, el ontológico, el ético y el teológico (Torralba, 2005).

La dignidad ontológica es una cualidad inseparablemente unida al ser mismo del hombre, siendo por lo tanto la misma para todos. En este sentido todo hombre, aún el peor de los criminales, es un ser digno y por lo tanto no puede ser sometido a tratamientos denigrantes.

Esta pretensión es válida aunque no guste que ciertas personas, sobre todo cuando se trata de la comisión de delitos que lastiman los sentimientos de las familias y de la sociedad, debe reconocerse que se tienen derechos, lo que por cierto ha provocado reacciones negativas, encaminadas a criticar a las comisiones de derechos humanos, pero si hay una violación a derechos humanos debe intervenir, en todo caso que el derecho y el Estado realicen la acción punitiva que sea conforme a lo establecido.

La dignidad ética hace referencia al obrar de la persona y no a su ser. Por lo que el hombre se hace mayormente digno cuando su conducta está de acuerdo con lo que él es, o mejor, con lo que debe ser.

En atención a esta concepción, se tendría que decir que cada persona, de acuerdo a su formación, pensamiento y acción, será más o menos digna, a lo que se podría decir que desde esta perspectiva así es. Esto, en virtud de que la dignidad es un derecho natural de la persona, lo cual le da derechos fundamentales, pero

su comportamiento le generará consecuencias en la consideración de su dignidad e indignidad.

Por último, la dignidad teológica es algo dado al ser humano, una dádiva que como gracia le es otorgada por el hecho de haber sido creado a imagen y semejanza de Dios.

Esta última idea de la dignidad, por supuesto que corresponde a las posiciones filosóficas acerca de la existencia del ser humano, destacando en este caso que por ser creados por una divinidad, gozan de dignidad.

De acuerdo con lo anterior se observan las posiciones del origen de la persona como un hecho de natura y, por otro lado, como creado por Dios. En ambos casos se tiene dignidad aunque por causas diferentes, por otro lado, también es válido hablar de una dignidad de conformidad con la actuación de cada quien.

De esta manera, no se puede hablar de dignidad en países con alta desigualdad, al respecto se dice que la desigualdad es incompatible con la dignidad (Gregorio Peces, 2011). Es una situación de hecho que hace imposible la dignidad de quien se encuentra en ella. Para atajarla son necesarios comportamientos de igualdad, como diferenciación, es decir, el trato desigual a favor de quienes se encuentran en esa situación, por medio del derecho. En ella se basa la justificación del Estado social, porque sin esas medidas no existe dignidad, y una sociedad que la impida o la haga imposible no es una sociedad bien ordenada.

En relación con la dignidad en el contexto jurídico, se puede decir que no obstante que el término de dignidad no es un concepto jurídico, se le menciona en la mayoría de las ramas del derecho, principalmente en el derecho internacional y particularmente en cuanto a los derechos humanos que se encuentran

plasmados en las constituciones y, evidentemente, en el derecho penal en donde se le debe aplicar tanto a la víctima como al delincuente. También lo encontramos inmerso hasta en los medios de comunicación en lo referente a la intimidad, pero indudablemente en donde guarda una significado especial es en el derecho laboral.

En el contexto internacional la reiterada prohibición a la discriminación ha tenido por objeto asegurar que las personas no sufran ningún tipo de humillación, así lo ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos al señalar que no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, ya sea por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción; opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico, o social; nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento u otra condición.

Así, se señalan como causas de la discriminación la raza, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política, la orientación sexual, las capacidades físicas, el origen nacional o social, la posición económica y el nacimiento (De la Torre, 2006). Como se aprecia, son todas aquellas condiciones en que se encuentra una persona que ante los demás ocupa un lugar minoritario y que le hace escapar a la «normalidad» causándole discriminación.

IV. DISCRIMINACIÓN

En cuanto a la discriminación, se ha manifestado que cuando se habla de ella se puede ver que se hace referencia a un problema de dimensión social, el cual se percibe en diversas áreas y actividades de la vida del ser humano en su sentido negativo, puesto

que es usado para excluir a ciertos grupos o personas del acceso del ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales (Pérez Contreras, 2004).

Esta posición se comparte, porque cuando se transcribió el párrafo quinto del artículo 1 de la Constitución, se comentó que de ahí se puede derivar lo que implican los ataques a la dignidad, que no son otra cosa que la negación del ejercicio de los derechos y de las libertades.

La proscripción de la discriminación ya se encuentra en el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, al prever en un apartado que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Lo cual se ratifica en el artículo 7, que en su parte segunda dice: todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja la Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

El término discriminación proviene del latín *discriminio* o *discriminare*, que significa separar, dividir o distinguir, sin embargo, al hacer alusión a los derechos humanos, la discriminación siempre va ligada al trato desigual. Por eso, la discriminación está ligada con su contraparte: la igualdad como derecho fundamental, porque si a alguien se le niega un derecho que corresponde a todos, habrá discriminación, y con ello un atentado a la dignidad.

Por otro lado, también hay que relacionarlo con la palabra distinguir, que significa que alguien ha sido distinguido en el no poder hacer valer ciertos derechos, porque ese concepto puede dar para algo positivo o para algo negativo. Claro que todo mundo

quisiera una distinción positiva, a través de una discriminación de esa calidad como sería el acceso privilegiado para las personas con discapacidad a un centro cultural.

Al respecto existen posiciones para definir la discriminación y sus alcances, por ejemplo, se ha comentado que:

Así, pues, aunque en una primera acepción el término discriminación implica el acto por el cual se distingue a una persona de otra, el sentido con el que se emplea en nuestro días conlleva una connotación moral que expresa más bien un trato desigual que tiene como consecuencia una desventaja para una persona o grupo de personas en relación con la situación que guardan otras (De la Torre, 2006:5-6).

Y precisamente por ese trato desigual se genera la discriminación, porque del universo de personas que se considere, las que sufran el trato desigual no podrán ejercer los derechos al ser discriminados.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que la discriminación pertenece al *ius cogens* puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y permea en todo tipo de ordenamiento jurídico, y sostiene además que hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental; no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole; origen nacional, étnico o social; nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Este principio —igualdad y no discriminación— forma parte del derecho internacional general. En la actual etapa de evolución del derecho internacio-

nal, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del *ius cogens* (Corte IDH, 2003).

1. Motivos de la discriminación

Se ha indicado que la discriminación encuentra sus motivos en diversos sentimientos que se desarrollan colectivamente, como son el odio, por ejemplo, a una religión, o por eventos de trascendencia histórica; la superioridad racial, la antipatía, el prejuicio, la ignorancia, el temor, la intolerancia, o cuando ésta se ejerce como una medida política (Pérez, 2004).

Desde luego que la causa comúnmente observada de la discriminación es por aspectos religiosos o de raza, países con cultura occidental como Estados Unidos de Norteamérica discriminan mayoritariamente por las características raciales y países con religiones fundamentalistas, como los del medio oriente donde su principal causa de discriminación es la religión. En México, aunque neguemos la existencia reiterada de la discriminación, existe en forma alarmante, ya que, por ejemplo, las poblaciones indígenas son altamente discriminadas, tanto por su cultura como por su extrema pobreza.

Además, como se ha citado, se tienen los motivos de discriminación que contempla el artículo 1 constitucional al citar al origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

En cuanto al origen étnico o nacional habría que decir que son estos grupos los que han sufrido discriminación acentuada desde

los tiempos de la conquista en México, en su propia patria, los extranjeros les quitaron sus derechos, de manera particular a sus tierras. Acción que ocurre en la actualidad, y que tuvo su máxima expresión de rechazo con el Frente Zapatista de Liberación Nacional al amanecer del año de 1994. Esto dio lugar a recoger en el artículo 2 de la Constitución mexicana, los derechos de los pueblos indígenas, con la previsión de que las entidades federativas harían leyes reglamentarias acordes con dicho artículo, lo cual no ha sucedido en varios lugares.

El tema del género en México ha sido el del desarrollo de una sociedad de hombres que dejaba de lado a las mujeres. Hasta hace poco puede considerarse que se les ha incorporado como sujetas de derechos, diríamos que a partir de la reforma constitucional de los setenta en el artículo 4, donde se estableció que el varón y la mujer son iguales ante la ley, lo cual todavía no se logra. Recién en la materia electoral se sigue con el sistema de cuotas, 40 % de un género y 60 % de otro, como acciones afirmativas a favor de las mujeres pero que todavía están lejos de la igualdad sustancial.

La edad también es un asunto que provoca discriminación, ahí encontramos a dos grupos que la sufren, por un lado las niñas y los niños, y por otro las personas adultas mayores. En el caso de las niñas y de los niños, por su corta edad se les impide su desarrollo desde el momento que no tienen una alimentación adecuada, hasta la falta de acceso a la educación, pero más aún con la explotación económica de que son sujetos. Lo más grave es la prostitución y la pornografía que son una amenaza permanente. Sin contar que el derecho al juego, a la recreación, al deporte, a la cultura y al descanso son de los menos favorecidos, limitando su capacidad creativa. En la otra hipótesis, a de los adultos mayores,

se presenta el rechazo familiar y los malos tratos, por lo que la tendencia es que vivan solos, mientras que sus hijas y sus hijos no quieren saber de ellos. También el sistema de pensiones es muy pobre y pocos tienen acceso a él, aunque son más los que tienen esa prestación y están a expensas de las dádivas, como sucede con el programa de Setenta y más, que no resuelve ni mínimamente sus problemas.

Las personas con discapacidad son otro grupo de los más discriminados por su condición, más cuando sufren algún problema mental o intelectual, además de que los obstáculos físicos o barreras arquitectónicas todavía son muchas, y las nuevas construcciones no se hacen con diseños universales, sino que se siguen haciendo las cosas de la manera tradicional. Esto coarta la posibilidad de que puedan acceder a los bienes y servicios y alcanzar la autonomía de la que deberían disfrutar.

La condición social por supuesto que también genera discriminación, tan solo por la falta de acceso a los servicios públicos, a la educación y a la calidad de vida; se ve también en el vestido, la vivienda y otros satisfactores, sin contar la negativa para ingresar a centros de diversión o culturales. Además de que la falta de recursos provoca que sus expectativas de desarrollo sean menores que las de los demás.

Las condiciones de salud, provocadas por la pobreza en que viven la mayoría de los mexicanos, que de manera particular ataca a las niñas y a los niños, les provoca desnutrición y con ello diversas enfermedades, además de bajo rendimiento escolar. Por otro lado, en cuanto algunas enfermedades como lo es el sida, dan como resultado el rechazo social.

En el tema de la religión también, desde el siglo XIX, con la aceptación de la religión católica y el rechazo a las demás, se daba

una discriminación. Actualmente por disposición contenida en el artículo 24 de la Constitución, ya no debería haber posiciones discriminatorias, sin embargo, persisten esas prácticas en las religiones que son minoritarias.

En lo relativo a las opiniones, existe un rechazo por los grupos sociales, la tolerancia y el respeto a la diversidad todavía no es practicado por los mexicanos. Eso se puede ver en cualquier organización social, incluida la familia, no se diga en las escuelas, en el trabajo, en los partidos políticos. Quien piensa diferente es rechazado y cuestionado, la opinión mayoritaria o la de los líderes es la que debe prevalecer.

Un aspecto muy discutido es el de las preferencias sexuales, pues los grupos no heterosexuales son más discriminados junto a las personas con discapacidad; desde el chiste o el comentario «blanco» hasta el rechazo directo, por la propia familia o por el sector social donde se desarrollen, la burla y el escarnio están presentes, pero además el separarlos de la sociedad hacia ciertas actividades. Esto se vio con la propia norma que creó el derecho a la no discriminación, la cual se aprobó como «las preferencias» y tuvo que pasar un tiempo y una reforma constitucional para señalar de manera expresa «las preferencias sexuales».

El estado civil es otro caso de discriminación que se manifiesta con el acoso y con el rechazo social, sobre todo en la mujer cuando pasa de casada a divorciada e incluso a viuda. En estos casos son innumerables las ofensas y calificativos que recibe, además de que los varones se tratan de aprovechar de ese estado para obtener beneficios.

En las instituciones educativas la discriminación se encuentra presente en una gran variedad de supuestos, en virtud del mosaico social y económico que las conforman.

Así tenemos que en universidades con un alto número de integrantes del sexo masculino, la discriminación hacia la mujer es reiterada, llegando al extremo de hacer más difícil la aprobación de algunas materias e inclusive la terminación de sus estudios.

Otro aspecto evidente de discriminación en las instituciones educativas es la falta de instalaciones adecuadas para los discapacitados, pues en la mayoría de las escuelas o universidades no se cuenta con accesos o baños en donde los discapacitados puedan desenvolverse sin necesidad de ayuda de otros compañeros.

De la misma manera, las preferencias sexuales dentro del campo educativo son una causa reiterada de discriminación, pues es frecuente que algunos docentes otorguen calificaciones reprobatorias, o que no son las que en realidad merece el estudiante, por tener preferencias que tienen que ver con el sexo.

Estas conductas discriminatorias se aprecian de la misma manera entre los docentes y los grupos directivos de las instituciones, transformándose la discriminación en *mobbing*.

Al respecto, una de las causas de *mobbing* que con mayor frecuencia nos encontramos en el ámbito académico es la que deriva de la discriminación por razones de sexo, preferencia sexual, y sobre todo por razones políticas.

Si bien es cierto que la discriminación en el ámbito laboral no necesariamente deriva en *mobbing*, en una gran cantidad de supuestos, este tipo de discriminación repercute directamente en las relaciones laborales, ya que lleva aparejada la violencia laboral.

Así, tenemos que un compañero de trabajo en el ámbito académico, al cual se le discrimina por algunas de las razones expresadas con anterioridad, se le va excluyendo de alguno de sus derechos laborales, como pueden ser una mayor carga de trabajo, o por el contrario, negarle las horas clase a las que tiene derecho.

Las causas más comunes de discriminación que derivan en *mobbing* son las relacionadas con aspectos políticos, en donde al docente se le excluye de todo beneficio laboral por no formar parte del equipo político que se encuentra administrando la institución, ya que con el ánimo de que imperen las decisiones democráticas, normalmente los directivos son elegidos, ya sea por el voto directo de los estudiantes y maestros o por sus respectivos consejos universitarios.

V. SUPUESTOS DE DISCRIMINACION QUE LASTIMAN LA DIGNIDAD

Los conceptos de dignidad y de discriminación están siempre relacionados, aunque existen situaciones en donde la supresión de la discriminación no restablece las violaciones a la dignidad, así lo ha sostenido Peces-Barba (2011), cuando explica que no siempre la supresión de la discriminación restablece la igualdad, y son necesarias acciones normativas complementarias. Es el supuesto del sufragio universal, que suprimió la discriminación del derecho a voto, superando la exclusión de los trabajadores manuales o de los parados, y de las mujeres, y abriendo el derecho subjetivo a todos los ciudadanos mayores de edad. La dimensión de sufragio activo —el derecho a votar— se resolvió con esa decisión, sin embargo, no el sufragio pasivo —el derecho a ser votado. En efecto, después de muchos años de vigencia efectiva, se constata una menor presencia de la mujer, tanto en las candidaturas como entre los representantes efectivamente elegidos. No estamos ante un derecho efectivo, casi automático, como en el sufragio activo, donde todo depende de la decisión del titular, que puede o no vo-

tar, pero sin que nadie pueda impedirle actuar. Es una situación compatible con la igual dignidad.

Y así como en la materia política citada existen muchos campos y casos donde se da la discriminación, razón por la cual se han elaborado convenciones y leyes para atender esos casos, y de esa manera atacarla, como sucede en los supuestos que enseguida se analizarán, sin que con ellos se agoten las hipótesis, ya que solo se exponen como unos cuantos de los muchos que existen.

1. Personas con discapacidad

Este grupo que sufre discriminación y que se contempla en el párrafo quinto del artículo 1 de la Constitución, el que por cierto fue reformado para establecer la expresión «las discapacidades» como causa de discriminación, cambiando la de «capacidades diferentes». Esto porque fue muy criticado debido a que todas las personas tenemos capacidades diferentes y lo que genera la discriminación es el hecho de tener una discapacidad.

Esta disposición responde a la denominación y la filosofía contenida en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de diciembre de 2006.

Es pertinente mencionar que el tema de la discriminación, incluido en la Constitución desde el año de 2001 en que se publicó esta reforma el 14 de enero en el *Diario Oficial de la Federación*, tuvo como una derivación la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, de la que por cierto se expresó que: «en México es más probable que alguien sea multado por no dar kilos de a

kilo o no dar litros de a litro que por violar la primera de las garantías individuales de una persona con discapacidad» (Rincón, 2007: 34). Esta crítica es porque el artículo 64 de la ley, previene que la conciliación es la etapa del procedimiento de reclamación por medio de la cual el Consejo buscará avenir a las partes involucradas a resolverla, a través de alguna de las soluciones que les presente el conciliador. Esto quiere decir que puede haber una conciliación entre el sujeto que discriminó y el discriminador.

En la actualidad, la guía de los derechos de las personas con discapacidad es la Convención, ya que desde el párrafo primero de su preámbulo menciona que la justicia y la paz tienen por base el reconocimiento de la dignidad y los derechos iguales de la humanidad.

Luego, en su artículo 1, señala como propósito el de promover, proteger y asegurar los derechos humanos y libertades fundamentales para las personas con discapacidad y el respeto de su dignidad inherente.

Esto implica el poder ejercer a plenitud sus derechos, de lo contrario se les daría un trato discriminatorio.

De esa manera y tomando como base la dignidad, para que puedan hacer valer sus derechos, la Convención se basa en los principios que se contienen en su numeral 3, que son los de dignidad, autonomía, libertad para tomar decisiones, la independencia, la no discriminación, la participación, la inclusión, el respeto por la diferencia, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad del hombre y de la mujer y el derecho a preservar la identidad.

El primero de los principios enumerados es el que interesa de manera particular a este tema, porque la dignidad es el permitir y el poder ejercer los derechos, para ello también se requiere hacerlo con autonomía, y la autonomía es un término relativo porque

cada quien la hace valer según sea su desarrollo personal, y en el supuesto de las personas con discapacidad ello se logra con habilitación y rehabilitación, por ejemplo.

Además, dejando de lado la discriminación, que es parte de este trabajo, se debe buscar que no esté presente en acciones que promuevan la dignidad y su participación e inclusión plenas en el entorno social, siendo parte de los programas y acciones que al respecto se realicen, porque de eso se trata el desarrollo de las personas con discapacidad, se requiere que se incorpore a todas las áreas de la sociedad, por ejemplo: en lo escolar, en lo laboral, en lo cultural, en la política, entre otras.

Es importante para los discapacitados que se les respete en sus diferencias y se les acepte con su individualidad como parte de la diversidad de los seres humanos que es propia de su naturaleza, porque finalmente cada quien tiene su identidad como persona única, con sus cualidades, con sus defectos y sus afectos.

Un aspecto trascendente es la igualdad de oportunidades, ya que es la esencia de la dignidad, porque cuando no se tienen estas posibilidades de poder participar junto con los demás en todos los aspectos, habrá discriminación. Incluso, para las personas con discapacidad deberán elaborarse acciones de discriminación positiva para igualar a los desiguales y que puedan participar en la búsqueda de oportunidades con mayores elementos.

La accesibilidad es quizá el aspecto principal para lograr el pleno desarrollo de las personas con discapacidad, porque sin él son nugatorios los demás derechos, por eso, junto a este rubro se acompaña la eliminación de barreras arquitectónicas en el medio urbano y rural, y en su caso, deben hacerse los ajustes razonables para conseguir este propósito. Además, en los tiempos actuales deben realizarse las nuevas construcciones con base en un diseño univer-

sal donde se sirva a todas las personas y de ser necesario se hagan adecuaciones mínimas pensando en los casos específicos de discapacidad. Pero esto no es todo, también hay que destruir no sólo las barreras arquitectónicas, sino las barreras mentales y sociales que impiden el acceso a los bienes y servicios que se requieren.

Por otro lado, la igualdad del hombre y la mujer es una consideración fundamental porque en términos generales y en condiciones «normales» existen las desigualdades de género, pero es más el sufrimiento de discriminación cuando se es mujer que cuando se trata del varón, por eso en la legislación y en las acciones que se lleven a cabo deberán tener como objetivo apoyar más a la mujer con discapacidad.

El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad, va acorde con el principio de autonomía como derecho de la niñez, de manera particular a quienes tienen una discapacidad porque deberán tener un proceso de habilitación y formación acorde con su estado, pero pensando en que poco a poco, conforme a su edad, puedan ejercer sus derechos y conducirse por sus propios esfuerzos. Así mismo, se hace referencia a la identidad, la cual debe preservarse a través de no realizar actos que modifiquen su estado civil a menos que sea de acuerdo a la legalidad prevista en los ordenamientos jurídicos que los rigen.

Con base en una investigación que se realizó en derecho comparado y en convenciones internacionales, los resultados que se arrojaron permiten establecer una serie de directrices para iniciar la construcción de un nuevo paradigma de ciudadanía en los derechos de las personas con discapacidad, precisamente con la idea de que no sean sujetos de discriminación y que no se vean

afectados en su dignidad porque no pueden hacer valer sus derechos a plenitud.

Las propuestas comprenden la construcción de una ciudadanía para que haya un respeto irrestricto a sus derechos civiles, sociales, políticos, económicos, culturales y ambientales; establecer penalizaciones, multas e indemnizaciones en caso de discriminación; una participación social real en la investigación y en todos los asuntos relacionados con ellos; el empoderamiento con la formación de un capital social para una nueva cultura; que los programas sean abiertos y flexibles; la creación de empresas sociales sustentables con estímulos crediticios y fiscales para el empleo y el trabajo digno; y que la política social se genere desde abajo (González, 2007:101).

Por todo ello, para que las personas con discapacidad puedan vivir con dignidad y no sufrir discriminación para ejercer en igualdad de condiciones sus derechos, se hace necesario que se cumpla lo previsto en la Convención y en las leyes nacionales que se han derivado de ella.

2. Niñas y niños

Como se expuso arriba, una de las causas de discriminación es la edad, donde se ubican tanto a las niñas y los niños, como a los adultos mayores. En esta parte se hará una breve referencia a los primeros, por los cuales se ha preocupado la comunidad internacional al haber adoptado la Convención sobre los Derechos del Niño, el 20 de noviembre de 1989, para establecer un catálogo mínimo de derechos que les permitan vivir con dignidad y que

no sean sujetos de discriminación. De manera especial se mencionarán algunos de los principios ahí contenidos.

En primer lugar destaca el de no discriminación al señalarse, en el artículo 2 de la Convención, que se respetarán los derechos enunciados y se asegurarán de su aplicación a cada niño sin distinción alguna.

Este principio es importante porque, por el solo hecho de ser niños, son sujetos de discriminación en todos los sentidos, más aún por la consideración de que, se decía, los niños son hombres pequeños y, por tanto, la esfera de sus derechos era proporcional a esa situación.

Acerca de la aseveración anterior, se encuentran innumerables casos de discriminación a niños desde restarle importancia a lo que opinen, y con ello, a sus demás formas de participación social, de tal manera que los adultos definen su quehacer.

Esto que se ha descrito es lo que más afecta los derechos de los niños, ello sin mencionar las formas de discriminación tradicional de los seres humanos, esto es, las situaciones enumeradas en el artículo 1 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*.

El principio de igualdad se complementa con el de no discriminación comentado con anterioridad, al establecer que el trato a los niños deberá ser en un marco de igualdad. En el caso de la niñez, debe verse desde la perspectiva de la protección de sus derechos, ello porque:

Por las mismas razones, los derechos sociales se configuran como derechos de igualdad entendida en el sentido de igualdad material o sustancial, esto es, como derechos, no a defenderse ante cualquier discriminación normativa, sino a gozar de un régimen jurídico di-

ferenciado o desigual en atención precisamente a una desigualdad de hecho que trata de ser limitada o superada (Prieto, 2000: 23-24).

En este apartado particular de los niños, hay que recordar que se decía que el numeral 2 de la Convención, señala que se deben tener en cuenta categorías que deben prevalecer para que haya igualdad, tales como que no haya distinción de raza, edad, sexo, religión, idioma o lengua, opinión política o de cualquier otra índole, como origen étnico, nacional o social, posición económica, discapacidad, circunstancias de nacimiento o cualquiera otra condición suya o de sus ascendientes, tutores o representantes legales. De lo descrito se observa que muchas de las situaciones ahí planteadas también se prevén en el artículo 1 de la Constitución Federal, pero aplicadas a la no discriminación en general.

Como parte del marco jurídico para proteger los derechos de la niñez se establece el principio del interés superior del niño. Este es el más importante de los que los rigen, porque en la observancia, interpretación y aplicación de las leyes en que sean regulados, deberá prevalecer ese interés. Al respecto, el primer párrafo del artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño, establece que en todas las medidas concernientes a los niños se atenderá su interés superior. Este principio, de una forma u otra, siempre se ha enarbolado por las autoridades y por los representantes de los niños, sin embargo, según la etapa histórica que ha correspondido, su contenido ha sido diferente desde la actuación de los padres con un poder absoluto para su formación, hasta lo que se considera en la actualidad como la necesidad de actuar bajo el respeto de sus derechos. Por ello se ha dicho que:

Fundamentalmente se ha querido poner de manifiesto que al niño le asiste un verdadero y auténtico poder para reclamar la satisfacción de sus necesidades esenciales. Simboliza la idea de que ocupa un lugar importante en la familia y en la sociedad y que ese lugar debe ser respetado. No debemos olvidar que cuando se defiende el interés del niño ello implica la protección y defensa de un interés privado, pero, al mismo tiempo, el amparo de un interés social. Así en materia filial, a la comunidad le interesa la averiguación de la verdad biológica, asegurar la responsabilidad en la procreación y el derecho del niño a obtener su emplazamiento filial. De la misma manera, preocupa a la sociedad el modo en que se lleva a cabo la socialización de los hijos, ya sea que los padres vivan juntos o separados (Grosman, 1998: 26).

Como se desprende del párrafo citado, de lo que se trata es de que la niña o el niño puedan tener acceso a los satisfactores económicos y de cualquier otra índole, por ello, el Estado deberá estar atento para que se dé su cumplimiento de forma cabal, con conocimiento de sus ascendientes y demás parientes o personas que deban brindarle algún tipo de apoyo.

El contenido de este principio todavía se encuentra en discusión, ya que en la legislación mexicana y en la latinoamericana, tiene poco tiempo aplicándose. Lo que se ha hecho es acumular las resoluciones y experiencias conforme a las cuales se han resuelto los conflictos en que se encuentran involucrados los intereses de niños y de los adultos. De tal suerte que definir el interés superior del niño es una empresa de difícil concreción, como así se ha reconocido por diversos estudiosos de la materia. Por ejemplo, se ha dicho que:

Podríamos concluir señalando que de lo que se trata es de buscar unos criterios de referencia lo más universales posibles a la hora de tomar una medida concreta relacionada con el menor (noción in abstracto) que conlleve a lograr lo que a éste más le beneficia (física, moral e intelectualmente); en tanto que, ya en función del caso concreto y de los elementos específicos que éste aporte, la solución será la más adecuada a las circunstancias del momento y a la luz de la normativa aplicable (Vargas, 1999: 99).

Así, los principales problemas son, en los supuestos de separación de los padres, aquellos en que se discute la custodia de los hijos; en virtud de que, tanto la madre como el padre quieren quedarse al cuidado de sus descendientes, siendo lo más común que la custodia se decida en favor de la mamá. Esta situación está siendo revisada, porque en muchas ocasiones no se aplica el principio del interés superior de la infancia, el que deberá reflejarse siempre en su provecho, y por eso los tribunales deben estar abiertos a revisar en cada supuesto lo que sea mejor para el cumplimiento de dicho principio, para que no vayan a sufrir algún tipo de daños en su esfera jurídica, lo que implicaría un atentado a su dignidad.

El principio de autonomía va ligado a la dignidad porque en la medida que se alcance mayor autonomía por supuesto que habrá una menor dependencia de la niña y del niño para hacer el ejercicio adecuado de sus derechos. Esto fue expuesto por Kant, en la *Fundamentación a la metafísica de las costumbres*, cuando afirma que la autonomía es el fundamento de la dignidad de la naturaleza humana (Saldaña, 2006: 75).

Este principio es un requisito para la formación integral del niño, de lo contrario serán vanos los derechos que les otorga la Convención.

El niño es un ser que se encuentra en desarrollo y en formación, y conforme avanza en su edad asumirá responsabilidades y roles sociales por sí mismo, de tal manera que lo que vaya aprendiendo será con ese propósito, de el de madurar para enfrentar la vida.

En ese sentido, las medidas que le sirvan para esos propósitos serán fomentadas por los tribunales al resolver los conflictos en que se vean envueltos.

Al respecto, el artículo 5 de la Convención dice que los Estados Partes respetarán las responsabilidades, los derechos y los deberes de los padres, de los tutores u otras personas encargadas legalmente del niño, de impartirle, en consonancia con la evolución de sus facultades, dirección y orientación apropiadas para que este ejerza los derechos reconocidos en la misma Convención.

El principio de efectividad de los derechos es cuestión fundamental sino sería vanos poseerlos, por eso el artículo 4 de la Convención lo enuncia, ello en congruencia con la necesidad de hacer que los derechos de los niños tengan plena aplicación, por lo cual dispone que los Estados Partes adoptarán las medidas legislativas, administrativas y de cualquier otra índole para dar efectividad a dichos derechos, para ello esos esfuerzos se apoyarán hasta el máximo de los recursos con los que cuenten y de ser necesario buscar la cooperación internacional.

Este principio es un planteamiento que se hace en la materia jurídica, con la tendencia de que cada ley indique los recursos económicos con los que se dispondrá para su aplicación, situación que todavía en México falta de implementar, aunque hay prevenciones generales de que los presupuestos gubernamentales deberán de hacer las previsiones para ese propósito.

En ese sentido, es tiempo de que en la legislación que contenga derechos para los niños se establezcan, con precisión, cuáles

serán los recursos que se obliga el Estado para dar vigencia a esos derechos.

Por otro lado, países como México, requieren hacer valer la cooperación internacional, más que nada la que se otorga por los organismos creados por la ONU o por la OEA. Tal como sucede con UNICEF, de la que se ha dicho que:

El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), creado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1946, Premio Nobel de la Paz en 1965, es una organización que se encarga de la protección, supervivencia y desarrollo del niño centralizando su actuación al perfeccionamiento de la vida de éstos en todo el mundo, no solo en tiempos de paz sino también en casos de emergencia (Pastore, 2002: 135).

Esto sin descontar aquellas acciones que a través de sus dependencias, de sus planes de desarrollo, de sus programas y en general de sus políticas públicas tengan a favor de la niñez.

En este apartado resulta de interés recordar lo que ha pasado en los últimos años, en los que habiendo tantas necesidades no cubiertas, se declara por los gobiernos que hubo recursos que no se ejercieron en un año fiscal. Esto, en relación con los niños, bajo ninguna circunstancia debe permitirse, incluso deberían imponerse sanciones ejemplares a los servidores públicos que cayeran en esta omisión.

El principio de la participación se encuentra en el artículo 12 de la Convención, siendo de los más importantes para la niñez, dado que, como se ha mencionado, a través de la historia ha sido ignorado o marginado, por lo que ahora que se ha «descubierto» su calidad de persona, una de las situaciones que se resalta, es el

hecho de que sean tomados en cuenta en los asuntos en que se vean involucrados sus intereses.

El precepto aludido señala que los Estados Partes se obligan a garantizar al niño su derecho a expresar su opinión en los asuntos que lo pudieran afectar, aún cuando se dice que esto compete a aquellos que estén en condiciones de formarse un juicio propio, sin embargo, esto debe ser extendido a cualquier niño que pueda comunicarse y manifestar sus deseos y sentimientos.

Este planteamiento es complementado con la disposición de que deberán ser tomadas en cuenta esas opiniones, de acuerdo con la edad y la madurez del niño, para ello las autoridades tendrán elementos científicos que les permitan hacer esas valoraciones de manera objetiva.

En un segundo párrafo se hace alusión a la participación del niño en procedimientos judiciales y administrativos, en los que se reitera que deberá ser escuchado.

En este caso hay que subrayar la importancia de que la participación no se limita a expresar una opinión en las hipótesis en las que se puedan ver involucrados, y en las que puedan recibir una afectación a la esfera de sus derechos, sino que de manera puntual se previene que esas opiniones sean debidamente tomadas en cuenta, con las valoraciones de edad y de madurez, pero también con los elementos que se den en el entorno en que se desenvuelven los hechos controvertidos.

De no procederse así, sería inútil que se diera su participación, sino que siempre, en mayor o menor medida, debe valorarse su intervención y reflejarse en la decisión que al final se tome.

Esto, por ejemplo, ya se encuentra prescrito en algunas enunciados jurídicos, como el de la adopción. Cuando el niño tenga más de 12 años de edad deberá manifestar su complacencia con la

adopción, como dice el artículo 398 Bis del Código Civil para el Estado de Sinaloa, aunque esta disposición debiera quedar redactada de manera genérica para que en todos los casos, acorde con la edad del niño, sea tomada en cuenta la manifestación de su voluntad.

También cuando se analizan las bases de la adopción, previstas en el artículo 21 de la Convención, llama la atención que se señale que las personas interesadas hayan dado con conocimiento de causa su consentimiento, en donde se tiene que incluir al adoptado.

De donde resulta que el derecho a la información está relacionado con la participación, porque quien da una opinión debe hacerlo porque tiene la información adecuada y suficiente sobre el asunto, por lo cual debe retomarse el artículo 13 de la Convención que habla de la libertad de buscar, recibir y difundir información e ideas.

El principio de participación implica entonces que el niño debe opinar en los asuntos donde se encuentren inmersos sus intereses, lo cual será tomado en cuenta, pero para ello se le deberá dar acceso a la información pertinente para que esté en condiciones de emitir sus opiniones. Lo cual deberá reflejarse en la legislación que le sea aplicable, en el marco de un derecho del niño que sea apropiado.

3. La discriminación en el ámbito laboral y universitario

La Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 23, se refiere al derecho al trabajo, donde destaca la no discriminación en cuanto a igual salario por trabajo igual, así mismo que se tiene derecho a la libre elección de su trabajo, a condiciones

equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo. También el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Aquí también se hace alusión a la dignidad humana, en relación con que la remuneración que se perciba sea suficiente para garantizarle en compañía de su familia una vida digna, ello implica tener acceso a todos los bienes y servicios para el desarrollo integral que alcance para alimentación, educación, salud y recreación.

Sin embargo, la realidad es que existen varias clases de discriminación laboral que tienen su origen en la raza, el color, la religión, las opiniones políticas, en relación con los extranjeros radicados en el estado discriminador, el origen social y por razones de sexo (Pérez, 2004).

El concepto de dignidad en los derechos laborales es ampliamente justificable, ya que existe un consenso mundial sobre la importancia de la dignidad en cualquier actividad en donde encontramos una relación de subordinación, máxime si se quiere asegurar una relación de trabajo armónica y como consecuencia productiva, por lo que la dignidad se reconoce internacionalmente para satisfacer las necesidades básicas en el mundo del trabajo.

Dentro del derecho laboral se encuentran normas que protegen los derechos humanos fundamentales del trabajador, como son la libertad en el trabajo y la libertad sindical, la abolición de la esclavitud y de la servidumbre, la protección contra el despido, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias como la jornada máxima, el descanso

semanal remunerado, vacaciones periódicas remuneradas, el derecho a una remuneración mínima, el derecho a la promoción en el empleo, el derecho a la formación profesional, el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo, el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores, el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores, el derecho a la huelga, el derecho a la seguridad a las mujeres trabajadoras, a los migrantes, minusválidos, la protección, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la prohibición de la discriminación en el empleo.

Los derechos fundamentales en el trabajo se justifican por las siguientes razones principales: a) por los altos índices de ratificación de los convenios; b) porque representan el mínimo de respeto que permite el goce de los demás derechos; c) porque los derechos fundamentales en materia laboral son suficientes para asegurar que los trabajadores disfruten de su libertad en el trabajo.

Todos estos derechos son los denominados derechos humanos de los trabajadores, resaltando sin duda la prohibición a la discriminación, pues dentro de este concepto se contienen la mayoría de los referidos derechos humanos, situación que ha sido recogida en tratados de índole internacional.

Los principales derechos laborales se incluyeron en las siguientes normas de carácter internacional: en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948); en el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950); en la Convención Americana de los Derechos Humanos (1969); en el Protocolo de San Salvador (1988); en las Cartas Europeas (1961 y 1988); en la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (1981).

En 1998 se aprobó por la Conferencia Internacional para mostrar el consenso que había logrado la comunidad internacional con relación a los derechos fundamentales expresando el compromiso de los Estados para la aplicación universal de los referidos derechos.

Sin duda, una de las principales normas que en materia del trabajo se ha emitido a nivel internacional es la Declaración de la OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Esta fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión en Ginebra, del 18 de junio de 1998.

De esta declaración de 1998 se pueden desprender cuatro principios básicos que son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Es importante señalar que la discriminación es un elemento inseparable del *mobbing*. Por eso, como ya lo señalamos, uno de los principios básicos que establece la Declaración de la OIT de 1998 es la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, sin embargo, la discriminación en materia laboral día con día se ha venido presentando insistentemente hasta conformar un capítulo independiente de estudio dentro de los conflictos laborales denominado *mobbing*.

Se ha señalado que la palabra procede del estudio de la etología y citando a Konrad Lorenz el *mobbing* es el ataque de una coalición de miembros débiles de una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos (Iñaki Piñuel, 2001).

Como se puede desprender de esta definición, los elementos indispensables para que se presente el *mobbing* son en principio que el ataque lo efectúen miembros débiles contra un individuo más fuerte, lo cual a simple vista resulta poco entendible si solamente consideramos a la fortaleza desde un punto de vista físico. En términos generales no se presenta esta hipótesis dentro de este fenómeno, pues como lo veremos más adelante, el individuo atacado es más fuerte desde un punto de vista intelectual, lo cual representa un peligro para sus jefes o para sus propios compañeros de trabajo.

Como se señala, los principales motivos por los que en términos generales aparece el *mobbing* son los celos, la envidia, la competición, la promoción de la persona, o la llegada de un nuevo trabajador al lugar del trabajo (Iñaki Piñuel, 2001).

Heinz Leymann, científico de origen Sueco, fue quien por primera vez trató científicamente este fenómeno utilizando el término *mobbing*, de esta manera sustrajo la palabra que se utiliza para analizar el comportamiento de los animales, concretamente la conducta defensiva de los pájaros en contra de un enemigo más grande y lo definió como aquella situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen violencia psicológica extrema de forma sistemática, y durante un tiempo prolongado, sobre otras personas en el lugar del trabajo.

De estos motivos se refuerza la idea de que el *mobbing* se presenta cuando los atacantes son más débiles que el atacado, pues debido a la fortaleza de la víctima, este representa un peligro para los demás trabajadores o para el propio jefe, los cuales al sentirse amenazados por la víctima deciden atacarlo propiciando su renuncia de la empresa.

Este fenómeno se ha venido incrementando en forma alarmante en las universidades, ya que fundamentalmente por razones políticas, un importante número de profesores son acosados por sus propios compañeros o por las autoridades de los centros de enseñanza, haciendo descender de esta manera la productividad académica de la institución en detrimento del estudiantado.

En términos generales contamos con instituciones de enseñanza de nivel superior que han privilegiado la actividad política sobre la académica, formando cotos de poder en donde al académico que no esté apoyando al grupo directivo, se le asignan responsabilidades muy superiores a los de sus demás compañeros, por ejemplo, horarios de clases quebrados o son relegados de las actividades que son de importancia para el desarrollo profesional del docente.

Además de la discriminación (y como resultado el *mobbing* por razones políticas dentro del ámbito académico), el acoso en las universidades resulta evidente sobre todo en lo relacionado con las cargas académicas, en donde los responsables de asignarlas las otorgan a los afectados en los horarios que menos les favorezcan, además los responsabilizan de materias cuyo contenido desconocen.

Tal situación es más común en mujeres docentes, ya que al no poder participar en las actividades políticas del grupo que se encuentra en la administración, por tener más responsabilidades como madres de familia, no se les toma en cuenta para algunos beneficios que la propia institución ofrece.

VI. CONCLUSIONES

Para arribar al estudio de la dignidad es necesario un análisis pormenorizado del significado de los derechos humanos, y ya que la dignidad está dentro de la extensa gama de este tipo de derechos, podemos señalar que podría ser considerado como el derecho humano más importante.

Los derechos humanos se pueden definir de diversas maneras, pero se piensa que no se encuentran equivocados aquellos que señalan que estos son, entre muchas concepciones, la definición clara y precisa de la justicia.

La dignidad es la fuente, el fundamento de todos los derechos del ser humano, y es por esto que se ha sostenido que la dignidad es un concepto prejurídico y decimos que al hombre se le debe de tratar dignamente antes de decir que se le deben de respetar sus derechos humanos.

La discriminación arroja una gran cantidad de efectos dentro de los que destacan los ataques a la dignidad, la pérdida de la autoestima, y la frustración, sin embargo, el efecto más grave que encontramos es la pérdida paulatina de la salud, y en ocasiones, puede llevar a la muerte. Es por ello que esta conducta tan lesiva ha sido prohibida en el ámbito internacional censurando fuertemente a los países que la utilizan como práctica normal.

La discriminación de los grupos vulnerables es algo que debe atenderse porque personas con discapacidad y niñas y niños, entre otros, requieren que haya una legislación que los impulse en el ejercicio de sus derechos.

La discriminación en el trabajo, que no es otra cosa que *mobbing*, es una lacra que debemos combatir en todos los ámbitos del desarrollo humano, pero en donde resulta más alarmante es en el

ámbito académico, ya que afecta directamente a la evolución del futuro: los jóvenes.

BIBLIOGRAFÍA

- Arteaga Nava, Elisur, *Garantías individuales*, México, Oxford, 2009.
- Carbonell, Miguel, *Los derechos fundamentales en México*, 2ª. ed., México, UNAM, Porrúa, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2006.
- Carbonell, Miguel y Pedro Salazar (coords.), *La reforma constitucional de derechos humanos: un nuevo paradigma*, México, UNAM, 2011.
- De Aquino, Santo Tomas, *Suma Teológica*, Madrid, BAC, 2010.
- De la Torre Martínez, Carlos, *El derecho a la no discriminación en México*, México, Porrúa, 2006.
- Diccionario de la Lengua Española*, 22ª. ed., México, Espasa, 2009.
- García López-Guerrero, Luis, «Dignidad y derechos humanos. Un breve recuento», *Derecho y Cultura*, Academia Mexicana para el Derecho, la Educación y la Cultura, México, número 7, 2002.
- González Navar, Raúl Sergio, «Hacia un nuevo paradigma de los derechos de las personas con discapacidad», en *Memoria del seminario internacional, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, México, 2007.
- Grosman, Cecilia P. (comp.), *Los derechos del niño en la familia*, Buenos Aires, Argentina, Editorial Universidad, 1998.
- Herrero Llorente, Victor José, *Diccionario de Expresiones y Frases Latinas*, Madrid, 1995.

- Jellinek, Georg, *La declaración de los derechos del hombre y del ciudadano*, México, UNAM, 2000.
- Iñaki Piñuel y Zabala, *Mobbing*, España, Salterrae, 2001.
- Méndez Silva, Ricardo, «El vaso medio lleno, la declaración universal», en Fix-Zamudio, Héctor (coord.), *México y las declaraciones de derechos humanos*, México, Corte Interamericana de Derechos Humanos y UNAM, 1999.
- Pastore, Silvana, M., «Medidas tendientes a dar efectividad a los derechos reconocidos en la Convención sobre los Derechos del Niño», Winberg, Inés M. (dir.), *Convención sobre los Derechos del Niño*, Buenos Aires, Argentina, 2002.
- Pérez Contreras, María de Monserrat, *Discriminación de la mujer trabajadora*, México, Porrúa, 2004.
- Platón, *La República*, México, Porrúa, 2008.
- Prieto Sanchís, Luis, «Los derechos sociales y el principio de igualdad sustancial», en Carbonell, Miguel *et al.*, (comps.), *Derechos sociales y derechos de las minorías*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2000.
- Rincón Gallardo, Gilberto, «Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad», en *Memoria del seminario internacional, Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*, México, 2007.
- Saldaña, Javier, «La dignidad de la persona. Fundamento del derecho a no ser discriminado injustamente», en De la Torre Martínez, Carlos (coord.), *El derecho a la no discriminación en México*, México, UNAM, 2006.
- Torrallba Roselló, Francese, *¿Qué es la dignidad humana?*, Barcelona, Herder, 2005.

Vargas Gómez-Urrutia, Marina, *La protección internacional de los Derechos del Niño*, México, Edición de la Secretaría de Cultura del Gobierno de Jalisco, 1999.

PÁGINAS DE INTERNET

Cruz Parceró, Juan A. «Derechos morales : Concepto y relevancia», Revista *ISONOMIA* Núm. 15/octubre 2001 <http://vlex.com/vid/54338491>

Peces-Barba Martínez, Gregorio, *La dignidad humana*, Universidad Carlos III de Madrid <http://vlex.com/vid/41267471>

«Los derechos humanos laborales: el núcleo duro de derechos (*core rights*) y el *ius cogens* laboral», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* - Núm. 72, abril 2008 <http://vlex.com/vid/41267471>

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal del Trabajo.

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Convención sobre los Derechos del Niño.

Ley Federal para Prevenir y Sancionar la Discriminación.

Código Civil del Estado de Sinaloa.

II. A propósito del *mobbing* o acoso laboral en la universidad

Gloria Agustina Salinas Sánchez

I. PRESENTACIÓN

A propósito del *mobbing* o acoso laboral, hemos respondido a cuestionarios que han aplicado al personal docente de tiempo completo en nuestro centro de trabajo universitario. Este sondeo fue realizado por investigadores cuyo fin es la búsqueda de datos mediante la utilización de instrumentos científicos, sujetos al análisis e interpretación de los indicadores que acrediten o no haber sido o ser víctima de ese maltrato por parte de las autoridades laborales o compañeros de trabajo. Hoy día esto es un tema recurrente tanto por las personas que lo han padecido, como por organismos que se ocupan de promover y difundir el respeto a la dignidad humana.

Pero antes de abordar este tema surge la pregunta ¿Qué es el *mobbing* o acoso laboral? Para dar respuesta a ello es menester recurrir a ciertos doctrinarios que le han tratado y conceptualizado de la manera siguiente:

II. CONCEPTOS

Para entender a qué se le llama «*mobbing*», «acoso moral o psicológico», «acoso laboral» y «violencia», entre otras expresiones que se refieren al hostigamiento que surge entre los miembros de un centro de trabajo, se hace indispensable, si hay el ánimo de introducirnos al estudio y conocimiento de esa problemática, o que se proceda en este caso a citar algunas definiciones que los investigadores ofrecen en sus diversas obras publicadas, y que les permiten difundir de qué manera está presente la violencia entre los individuos que se relacionan laboralmente.

El *Mobbing*

Nos dice Alfonso Riquelme:

El *mobbing* es un tipo de violencia laboral que es ejercida por personas sin distinción de género sobre hombres y mujeres en forma sistemática y por un tiempo prolongado con el objetivo de provocar un daño deliberado, donde sus consecuencias pueden ser devastadoras para las víctimas dando origen a una serie de trastornos psicológicos.¹

Crear que en las relaciones de trabajo puede surgir una clase de violencia también significaría tener en cuenta que de ella

¹ «*Mobbing*, un tipo de violencia en el lugar de trabajo». *Ciencias Sociales Online*. Revista electrónica ISSN 0718-1671, julio 2006, Vol. 111, No.2, p., 39 http://www.cl/csonline/2006_2/pdf/riquelme.pdf, consultada el día 15 de abril de 2011.

pueden derivarse daños de diversos tipos, y aunque así lo fuera, lo más importante sería el solo hecho de que la violencia está presente, que ya en sí misma es lesiva para cualquier víctima.

El acoso moral o psicológico, según Wanda E. Soto Vázquez,² equiparado al *mobbing* se pone de manifiesto cuando «un acosador que consigue aliados y hace una red contra una persona». Tal asociación evidentemente tiene la misma finalidad: dañar y someter a una o varias víctimas al realizar conjuntamente diversas acciones como críticas, burlas, ridiculización, chismes, entre otras más.

Acoso laboral

Este concepto está definido también por Alfonso Riquelme³ como «un conjunto de conductas premeditadas las cuales se ejecutan de acuerdo a una estrategia preconcebida y extremadamente sutil con un objetivo claro y concreto: la anulación de la víctima». De esta definición igual se desprende al victimario que premedita la realización de acciones dirigidas a causar daño al destinatario con quien se tiene una relación laboral.

² *Mobbing o acoso psicológico. Crónicas diacrónicas*. Selección de artículos, investigaciones y reflexiones del tema. Publicaciones Puertorriqueñas Editores. Hato Rey, Puerto Rico, 2006. p.2.

³ *Ibidem.*, p. 42.

Violencia

Para Gonzalo Armienta Hernández⁴ «La violencia emocional representa la más dañina de todas las clases de violencia ya que dejan huellas permanentes, o bien éstas no desaparecen con facilidad a lo largo de la vida». En esta visión se deduce que el daño psicológico suele ser un efecto a la violencia emocional, y desde luego, es más lesivo que aquel que se recibe de la de tipo físico, ya que también suele presentarse entre personas donde una de ellas somete a otra.

En tanto, para Marie-France Hirigoyen⁵ violencia es «cualquier manifestación de conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo». Esta otra forma de concebir la violencia, finalmente no deja dudas de que tal acción emprendida por un individuo contra otro genera un rompimiento de respeto entre tales actores y surgen sentimientos, sobre todo para la víctima, que difícilmente pueden superar, dejando daños irreversibles que marcan y modifican la personalidad de los que son sometidos.

Los conceptos anteriores permiten un elemental acercamiento para tratar de conocer mínimamente del fenómeno caracterizado como *mobbing* o acoso laboral, y no se duda de que gran parte de

⁴ «El *mobbing* y el derecho positivo» en *Elementos y nociones básicas sobre el acoso psicológico laboral (mobbing)*. Universidad Autónoma de Sinaloa, México, D. F., 2011, p.15.

⁵ *El acoso moral en el trabajo, distinguir entre lo verdadero y lo falso*, Barcelona. 2001. p. 37.

los individuos hemos sido actores pasivos o activos en las relaciones laborales; ya sea como víctimas o victimarios, al recibir o infringir daños en el entorno de trabajo con las personas con las que de manera horizontal y vertical, se ha coincidido al ocupar espacios en los centros laborales. En seguida se presenta una visión personal con la siguiente retrospectiva:

III. RETROSPECTIVA EN EL QUEHACER UNIVERSITARIO

Teniendo en cuenta que tengo incipiente los conocimientos sobre este fenómeno, y por la naturaleza de la actividad laboral desempeñada hasta esta fecha en una institución de educación superior, como lo es la Facultad de Derecho-Culiacán de la Universidad Autónoma de Sinaloa, desde 1980 a una distancia de 32 creo poder afirmar que cuando tuve responsabilidades tanto académicas como administrativas además de la conducción del mando de colaboradores en calidad de subalternos, no me queda duda que en cierta medida se haya incurrido en la realización de algunas conductas lesivas en menoscabo de compañeros —y que tales conductas pudieran haberse llevado a cabo no tuvieron nunca una explicación lógica para llevarse a cabo, ni mucho menos una justificación que las avale. Hoy día se espera que aquellas acciones hayan sido en grado mínimo y que hayan dejado huella psicológica alguna en menoscabo de algún colaborador, de tal suerte que tampoco haya alcanzado a perfilarse como una víctima en grado extremo.

A propósito de remembranzas, se cita una anécdota que se remite a la época en la que fungí como secretaria o coordinadora

administrativa de la Facultad de Derecho-Culiacán. Léanse los hechos y las circunstancias:

Ante el desacato de cierto número de empleados administrativos para llegar a la hora de entrada e iniciar sus labores alrededor de las 8:00 a. m., se instaló una máquina checadora mecánica que registrara el horario de inicio y salida de la jornada laboral. La respuesta a esta previsión no se hizo esperar y una sola mujer⁶ se introdujo de manera violenta en el espacio donde hoy es la actual sala de maestros, y que en esos tiempos fue la Secretaría o Coordinación Administrativa. Esta persona llegó manifestando a gritos su desacuerdo en cumplir con checar entrada y salida de trabajo, aduciendo que tal medida de control de tiempos no sería acatada por ella. Acto seguido: rompe y lanza su tarjeta a la cara que tiene frente a ella y al mismo tiempo que su ira aumentaba puso seguro a la puerta e impidió la salida de quien fue objeto de su agresión verbal (cabe destacar que le dijo todo tipo de improperios y dio manotazos). Después correteó a su víctima alrededor del escritorio para asestar golpes contra quien ella consideró la estaba coartando de su libertad de llegar o salir a cualquier hora del centro de trabajo.

De ese acontecimiento fueron testigos las personas que se encontraban en la entrada y alrededor de dos ventanas ubicadas a los dos lados de ese inmueble: el asistente administrativo de la propia coordinación y varios maestros que en ese momento salían y entraban a dar cátedra. Algunos de ellos aún recuerdan tal situación. Nótese que la relación jerárquica fue de verticalidad

⁶ Nota aclaratoria: por respeto a la dignidad de todo individuo se reserva el nombre que identifique a la persona para no crear conflictos innecesarios a esta alocución personal.

entre tales empleadas, ya que ambas desempeñaban un rol de trabajo para la misma institución, donde la subalterna administrativa se insubordinó y realizó tales acciones de violencia y agresión contra la coordinadora. Con esto se advierte que no es regla general que la violencia en las relaciones laborales siempre se dé por quienes se constituyen circunstancialmente en superiores o autoridades hacia los subalternos o empleados. De ahí que no es tarea fácil asumir la responsabilidad de conducir a gran número de empleados en calidad de jefe.

Ahora bien, el *mobbing* o acoso laboral en el mismo centro laboral ya referido líneas arriba, no se ha hecho presente en ningún otro grado. Estoy cierta y no hay duda de que cuando me encontré bajo el mando de otras autoridades y cuando he sido subalterna, no he sido víctima ni de mis superiores ni de compañeros del mismo nivel con los que he compartido tareas administrativas, académicas y de investigación.

Sin embargo, el fenómeno del *mobbing* o acoso laboral, no se puede medir por particularidades sino por las generalidades, con estudios científicos que demuestren no solo la presencia de violencia entre los miembros de un mismo centro de trabajo y que exista entre ellos una relación laboral, así como deberán concurrir al mismo tiempo otros elementos necesarios para constituirse en este fenómeno. Pero aún más importante es que ese escenario deberá prevalecer entre los miembros relacionados laboralmente durante por lo menos seis meses ininterrumpidos para que pueda imputarse la existencia de tal fenómeno en un centro laboral.

Retomando la ya referida experiencia de laborar de forma ininterrumpida durante más de tres décadas en un mismo centro de trabajo con la alternancia de personas que han venido a ocupar espacios de superiores y otras tantas más en calidad de

subalternos, permitió observar que los individuos que pudieran registrar estadísticamente el porcentaje mayor en estudios científicos sobre este tema, han tenido conductas lesivas contra los trabajadores o subalternos que en la escala o jerarquía de relaciones de trabajo se encuentran por debajo y al mando de ciertas autoridades, donde las primeras ocupan un lugar descendente y vertical que las coloca bajo la órdenes de personas que presentan ciertos rasgos de agresividad en la forma de ordenar la realización de tareas laborales. Si bien esas maneras de conducción no son suficientes para hablar del abuso laboral o *mobbing*, sí evidencian el maltrato a la dignidad de quienes circunstancialmente ocupan el lugar de trabajadores o empleados. Veamos lo siguiente:

Alfonso Riquelme⁷ afirma que el *mobbing* o acoso psicológico se manifiesta en tres formas: ascendente, horizontal y descendente, esto es que en la jerarquía que ocupe el acosador respecto del acosado es la determinación de esas categorías, de las que hoy solo nos referimos a la siguiente:

3. Descendente: esta modalidad es la más habitual, donde la víctima se encuentra en una relación de inferioridad jerárquica o de hecho con respecto al agresor. Las conductas ejecutadas por la persona que ostenta el poder tienen por objetivo minar el ámbito psicológico del trabajador, ya sea para mantener su posición jerárquica o como una estrategia de la organización para que el afectado se retire en forma voluntaria sin que ésta incurra en costos económicos compensatorios.

⁷ *Ibidem.*, p. 43.

Para Ernesto Lammoglia⁸ ese mismo tipo de violencia laboral «[...] es el acoso que se presenta cuando un superior agrede a un subordinado». Generalmente ese superior impone su voluntad ejerciendo su jerarquía para obligar al subordinado en el cumplimiento de su pretensión.

Por lo anterior debe considerarse que conducirse como autoridad no es tarea fácil y mucho menos lo es el estar conciente de que se actúa en detrimento de una buena relación, pero sobre todo, de una mejor producción laboral que redunde en el beneficio del centro de trabajo.

IV. CLASES DE ÓRDENES QUE RETRATAN EL ACOSO LABORAL O *MOBBING*

Para referir el contenido de las preguntas que conforman algunos cuestionarios que se aplican en las encuestas para la búsqueda de indicadores que acrediten que en algún centro de trabajo es frecuente o inexistente el acoso laboral o *mobbing*, se cita a Leymann, quien no solo publicó las primeras investigaciones sistematizadas sobre acoso en el trabajo en Europa; sino además, se le atribuye el primer diseño de un instrumento metodológico que permite diagnosticar la incidencia del acoso laboral en cualquier centro de trabajo, siendo este instrumento, un cuestionario compuesto por 45 indicadores de *mobbing* denominado LIPT (Leyman Inventory of Psychological Terrorization). Este cuestionario es tomado como base para la realización de otras investigaciones, tanto en Europa como en América latina.

⁸ *Violencia emocional*, Editorial Grijalvo. México, D. F., 2009. p. 194

Es a través del LIPT, como registran las diversas respuestas que emiten las personas que conforman la muestra en una encuesta, resultando de esta la información básica e indispensable para que el investigador pueda clasificar o categorizar las conductas que por su frecuencia han sido catalogadas por Leymann como *mobbing*, permitiendo con ello contribuir a la mejor realización de un óptimo diagnóstico sobre acoso laboral o *mobbing*.

Considerando lo anterior, a continuación se consignan como ejemplo diversas y variadas cuestiones o indicadores de situaciones y conductas de agresión psicológica que las personas pudieron haber sufrido o sufren en el trabajo:

1. ¿Se le encomienda demasiado volumen de trabajo?
2. ¿Le ocultan información básica que necesita para poder trabajar bien?
3. ¿La información le llega incompleta o tarde?
4. ¿Le ofrecen información errónea para que finalmente realice mal su trabajo?
5. ¿No le dan nada de trabajo, se «pasa las horas muertas»?
6. ¿Le obligan a realizar tareas que van en contra de su conciencia?
7. ¿Le asignan solo tareas que carecen de sentido?
8. ¿Las tareas que le asignan están muy por debajo de sus posibilidades y nivel laboral?
9. ¿No le dan material (por ejemplo, de oficina) que necesita para poder trabajar?
10. ¿Le gritan en público? ¿Le insultan en público o en privado?
11. ¿Continuamente critican su trabajo, no hay forma de hacerlo bien aunque lo intenta?

12. ¿Le juzgan ofensivamente, por ejemplo se burlan de su voz, gestos y ropa?
13. ¿Critican aspectos íntimos de su vida privada?
14. ¿Propagan rumores en su contra, a sus espaldas?
15. ¿Sugieren que usted tiene problemas psicológicos, o que la culpa es suya, o se lo inventa?
16. ¿Recibe amenazas de violencia física?
17. ¿Recibe amenazas de despido laboral?
18. ¿Tiene que aguantar acoso sexual?
19. ¿No le dejan expresarse o decir lo que desea expresar?
20. ¿Le prohíben que hable con alguien?
21. ¿Les han prohibido a las demás personas de su entorno que hablen con usted?
22. ¿Está marginado socialmente (ejemplo, va a tomar el café sola)?
23. ¿Le ocasionan daños en pertenencias o espacios de trabajo?
24. ¿Le manipulan las herramientas de trabajo (ejemplo, borran o sustraen archivos de su computadora)?
25. ¿Está aislado físicamente, en una habitación lejos de todos los demás?
26. ¿Evitan comunicarse con usted?
27. ¿Se le trata como si fuera invisible?
28. ¿Alguna vez le han limitado sus maneras, voz o gestos con el objetivo de ridiculizarle?
29. ¿Ignoran totalmente sus opiniones, informes y resultados de su trabajo?
30. ¿Sus decisiones son siempre cuestionadas u obstaculizadas?
31. ¿Critican injustamente su trabajo?
32. ¿Callan, minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos laborales?
33. ¿Exageran sus errores y fallos?

34. ¿Controlan de manera exagera y estricta su horario de trabajo?
35. Cuando solicita permiso para un curso o actividad a que tiene derecho, ¿se le niega o lo obstaculizan?
36. ¿Le asignan a propósito la impartición de materias que no domina y fuera de su especialidad?
37. ¿Le asignan horarios discontinuos?
38. ¿Le excluyen de los cursos de actualización?
39. ¿No le asignan más grupos a pesar de tener derechos de antigüedad y el perfil adecuado para ello?
40. ¿Lo excluyen en los jurados de exámenes profesionales a pesar de su disposición?
41. ¿Las relaciones con la mayoría de sus compañeros se han vuelto frías y distantes?
42. ¿Las personas que le apoyan reciben presiones o amenazas para que se aparten de usted?
43. ¿Hacen circular rumores falsos o infundados sobre su persona?
44. ¿Le han injuriado con términos obscenos o degradantes?
45. ¿Le han dado trabajo humillante?
46. ¿En caso de haber sido víctima de alguna de las conductas antes descritas, favor de anotar quién fue su agresor?
47. ¿Desde cuándo se encuentra usted en alguna de las situaciones descritas con anterioridad? (a partir de qué fecha empezó a notar algo).
48. ¿Hubo o no un acontecimiento desencadenante? ¿En caso de haber contestado afirmativamente explique cuál?
49. ¿Cuántas veces lo sufre al día, a la semana o al mes?
50. ¿Ha sufrido algunas consecuencias por motivo de alguna de las conductas anteriores descritas (psicológicas, salud física, laborales, familiares)?

51. ¿Ha denunciado con la autoridad competente la violencia vivida?

Como se observa, este tipo de preguntas solo son algunas de las tantas que forman parte de cuestionarios que deben aplicarse al personal que labora bajo las órdenes de otras personas y, desde luego, la construcción y el sentido de las preguntas en los cuestionarios será distinta y adecuada para adaptarse al centro de trabajo. El tipo de las respuestas de cada una de las encuestas levantadas permitirá al investigador su sistematización e ir registrando la incidencia de las mismas.

En un somero análisis de las 51 interrogantes anteriores particularmente llaman la atención las número 47, 48 y 49, y serán relevantes dependiendo de las respuestas que se les registre, ya que le dará pauta al investigador para considerar que las conductas nocivas y agresivas han sido o no reiteradas, puesto que de conformidad con los estudiosos del *mobbing*, se señala, como ya mencionamos, que un elemento indispensable es acreditar que tales agresiones se han recibido por parte de la víctima en el desempeño de sus actividades laborales, por lo menos seis meses ininterrumpidos para considerar que está presente el fenómeno del acoso laboral o *mobbing*.

De igual forma debe contemplarse la importancia de la respuesta que surja en la cuestión número 50 puesto que pondrá de manifiesto las repercusiones y los efectos por deterioro en la salud de la víctima. De ser demostrado tal efecto por acoso laboral o *mobbing*, como: ansiedad, estrés, afectaciones psicológicas o enfermedades producidas por la violencia recibida, complica aún más la relación laboral entre la víctima y el victimario.

Mientras que el tipo de respuesta que se le otorgue a la número 51, desde un punto de vista particular, dará un reflejo de la personalidad y cultura de la víctima, porque si el trabajador a pesar de estar sufriendo acoso laboral o *mobbing*, no ha emprendido acción de ninguna naturaleza, evidencia quizás el desconocimiento de la existencia de recursos como la denuncia ante superiores de la autoridad que la ha victimado, o bien, la de ejercer las denuncias o quejas ante organismos o instituciones competentes que receptionan y atienden a víctimas de acoso laboral o *mobbing*.

Si bien es aventurado tratar de calificar o encasillar a las víctimas en personas pasivas que ni a sí mismas se defienden, y continúan por años padeciendo el abuso laboral, hay también que tener en cuenta la existencia de múltiples factores o circunstancias que inhiben actuar en consecuencia, como por ejemplo: la imperiosa necesidad de tener un trabajo de subsistencia, a pesar de que en este se padece violencia denunciarlo llevará consigo el riesgo de despido y con ello la pérdida de un salario; también el sentimiento de vergüenza ante su entorno social de no prosperar en el empeño de paralizar de alguna manera a su victimario, y algo peor, como lo dice Wanda E. Soto Vázquez:⁹ «Realmente los que duele más es la falta de solidaridad y humanidad de sus seres queridos». Esto suele hacer más grave la situación de la víctima, ya que no cuenta con el apoyo del entorno familiar. Esto se suma al psicoterror laboral que vive con la crítica, ironía y hasta el abandono de quienes se presume deben ser el respaldo y ayuda para superar los daños sufridos en el desempeño laboral, de quien se supone, deben recibir el respeto a su dolor, su tristeza o su desamor con muestras sinceras de cariño y afecto.

⁹ *Op cit.*, p.116.

Sobre el mismo particular Wanda E. Soto Vázquez¹⁰ señala: «Las personas que sufren viven y padecen acoso diario o pasivo a menudo tiene una distorsión cognitiva generada por el estrés y como consecuencia de los seguidos ataques en el escenario laboral desarrolla elevados grados de hipervigilancia, hiperactividad y mucha hipersensibilidad a los comentarios o críticas de los demás.» Esto es así porque las víctimas del acoso laboral o *mobbing* se ven copadas por toda una serie de agresiones violentas que minan la salud mental y por más que traten de que evitar que les trastoken el equilibrio psicológico, se cede o abandona ante la ininterrumpida acción lesiva que le infringen sus victimarios.

V. CONCLUSIONES

Primera: en definitiva la reflexión que deja este breve recorrido por el denominado *mobbing* o acoso laboral, es la de reconocer que siempre ha existido la violencia en las relaciones de trabajo y va a continuar manifestándose entre los miembros de un mismo centro laboral, así como también supongo que en la investigación que se está llevando a cabo en unidades o escuelas de la Universidad Autónoma de Sinaloa quedará reflejada su existencia en los resultados estadísticos en todos los niveles y en todas las instancias a través de diversas conductas lesivas que evidencian la violencia, y que si bien no es suficiente para afirmar la presencia del *mobbing* o el acoso laboral por todos los elementos que deberán conjuntarse para legitimarlo, sí es grave trabajar bajo el imperio y sometimiento de actos nocivos.

¹⁰ *Ibidem.*, p. 118.

Segunda: de igual manera en los registros sistematizados y catalogados por tipos y clase de conductas violencias que se han suscitado y se suscitan en los centros universitarios investigados, se reflejará hasta el acoso sexual que, desde luego, es diferente al que ocupa este trabajo, ya que el de naturaleza sexual tiene sus propias características, pero también se trata de una forma de violencia tan grave o más grave que el mismo hostigamiento laboral ausente de pretensiones sexuales.

VI. PROPUESTA

Primera: difundir esta problemática que aqueja a un sinnúmero de individuos que indistintamente ocupan espacios laborales en todos los sectores de la sociedad para concientizar de lo grave que resulta tolerar, permitir y hasta consentir ser abusado con la única explicación de continuar laborando y con ello percibir un salario. Esto no justifica ser rehén y víctima de personas sin escrúpulos y con una ignorancia de lo que es el respeto a la dignidad humana.

Segunda: hacer saber de la existencia de organismos públicos que se dedican a orientar, asesorar y proveer ayuda legal y psicológica a quienes se acreditan ser víctimas del acoso laboral o *mobbing*.

BIBLIOGRAFIA

Riquelme, Alfonso, «*Mobbing*, un tipo de violencia en el lugar de trabajo». *Ciencias Sociales Online*. Revista electrónica ISSN 0718-1671, julio 2006, Vol. III, No.2, p.39 <http://www.cl/cson->

line/2006_2/pdf/riquelme.pdf, Consultada el día 15 de abril de 2011.

Lammoglia, Ernesto, *Violencia emocional*, Editorial Grijalvo. México, 2009.

Armienta Hernández, Gonzalo, «El *mobbing* y el derecho positivo» en *Elementos y nociones básicas sobre el acoso psicológico laboral (mobbing)*. Universidad Autónoma de Sinaloa, México, 2011.

Hirigoyen Marie-France, *El acoso moral en el trabajo, distinguir entre lo verdadero y lo falso*, Barcelona. 2001.

Soto Vázquez, Wanda E., *Mobbing o acoso psicológico. Crónicas diacrónicas. Selección de artículos, investigaciones y reflexiones del tema*. Publicaciones Puertorriqueñas Editores. Puerto Rico, 2006.

III. El *mobbing* en las universidades: el trabajo digno como un derecho humano

Eduardo Fabián Herrera Olmeda
Martha Lourdes Camarena Rivera

I. NOTA INTRODUCTORIA

En esta ocasión se aborda el tema del *mobbing* en las universidades y en especial el tema referente al trabajo digno como un derecho humano; que contemplan tanto la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* en su artículo 123, así como en la *Ley Federal del Trabajo* en su artículo tercero; desde la perspectiva de sus alcances respecto a dos temas fundamentales: el *mobbing* que se da en las universidades de México por ser estas un centro de trabajo tanto de docentes como de administrativos al servicio de la patronal, y por otro lado el trabajo digno como un derecho humano, que establecen los tratados internacionales de los cuales México es parte, y las diferentes legislaciones que así lo contemplan en nuestro país. Es indispensable que exista el respeto a la persona que realiza un trabajo al servicio de una universidad y que la humanidad ha establecido como un derecho garantizado, tanto por los tratados internacionales que México está obligado a observar y respetar, como por nuestra constitución y leyes locales. En realidad, el sentido de los temas va enfocado a establecer una visión y un panorama más claro del respeto a los derechos humanos de todo trabajador universitario que es acosado en su traba-

jo por sus superiores o por sus mismos compañeros de trabajo, por lo que desde el punto de vista jurídico se pretende asociar las diversas legislaciones que los contemplan, como sucede con el artículo 123 de nuestra *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, así como en la *Ley Federal del Trabajo* en su artículo tercero. También se hará un análisis de los diversos conceptos que sobre el tema han emitido algunos doctrinarios, analizando también el artículo primero de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que contempla a la dignidad humana como un derecho fundamental del trabajador en su lugar de trabajo, relacionándolo con los diversos artículos y estudios que han sido publicados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), quien se ha encargado de hacer público este fenómeno mundial.

Por último, es necesario señalar que el presente trabajo se llevó a cabo con base en la metodología documental, analítica y comparativa.

II. EL MOBBING EN LAS UNIVERSIDADES

Todo acto violento es detestable sea cual fuera la causa que intente justificarlo, lo que debemos entender como uno de los parámetros a seguir y se puede partir de la convicción de ser erradicado de la vida social, y sobre todo de las universidades, por tratarse de instituciones educativas.

En la actualidad, las universidades en México están atravesando un periodo de importantes cambios en el sistema educativo, tanto de sus responsabilidades como por las demandas sociales que se les exigen en el ámbito competitivo, así como mayores criterios y nuevas estrategias pedagógicas, el uso de nuevas tecno-

logías, además de establecer mayores y mejores relaciones educativas. Esto provoca la presencia de situaciones generadoras de tensiones personales entre los diferentes actores que participan en la vida interna de dichas instituciones, por ser estas un centro de trabajo tanto de docentes como de administrativos al servicio de la patronal.

Lo anterior ha motivado, entre otras cosas, que exista un alto grado de conflictos de convivencia en estos centros educativos, generando violencia por acoso moral o psicológico en el trabajo, lo que se ha conocido como *mobbing*, situación que preocupa a los profesionales de la enseñanza universitaria, particularmente a los de Sinaloa.

1. El *mobbing* en los trabajadores académicos

Se sostiene claro (Lazarus y Folkman, 1984)¹ que los académicos están expuestos a una serie de situaciones laborales en donde es muy probable que se ejerza en su contra algún tipo de violencia, interacción que la persona evalúa o considera agotadora o extremadamente difícil, y que en consecuencia, perturba sus actividades cotidianas dando lugar sin duda a esos actos de acoso moral o psicológico mejor conocido como *mobbing*.

¹ Citado en Memorias del Segundo Foro de las Américas en investigación sobre Factores Psicosociales. Estrés y salud mental en el trabajo. 22 al 25 de octubre del 2008, tema «*Mobbing* y estrés en académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas». <http://factorespsicosociales.com/segundoforo/simposio/cruz-ovalle-pando.pdf> 15 de marzo del 2013.

2. Mayor incidencia del *mobbing* en las mujeres académicas

Ahora bien, este tipo de violencia no ha sido aplicado de igual forma a hombres y mujeres, ya que existe un estudio en el que se ha establecido que: «[...] Los datos muestran que las mujeres son las más afectadas por el *mobbing*, ya que representan el 71.4 % de los casos, en comparación con el 28.6 % en los hombres. Estos datos corresponden con los encontrados por Aldrete Rodríguez y col. (2006), en una muestra de académicos de un centro universitario. El *mobbing* se observa con mayor incidencia en académicos casados, con grado de maestría y que tienen una edad entre 35 y 44 años de edad. El tipo de contratación no define ninguna diferencia entre los casos de *mobbing*. La antigüedad como académico oscila entre 6 y 22 años de labores [...]»,² según la cita, queda evidenciado un mayor ataque hacia el género femenino.

También se ha establecido por diversos estudiosos que: «[...] En México este fenómeno del *mobbing* apenas empezó a ser observado por los antropólogos Florencia Peña Saint Martín, Arturo Luis Alonso Padilla y Rolando Javier González Arias, de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH); y Sergio Sánchez Díaz, del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), quienes abordaron el tema; expresando que el estudio del *mobbing* es una forma de violencia y una nueva expresión del comportamiento humano en las sociedades complejas. Los datos de su investigación muestran que las mujeres son las más afectadas por el *mobbing*, ya que representan el 71.4 % de los casos, en comparación con el 28.6 % en los hom-

² *Ibidem*.

bres [...]»,³ se muestra mayor asedio hacia la mujer que al hombre, lo que verdaderamente es alarmante.

Para dar mayor ilustración al sustento anterior, a continuación narramos un testimonio que recibimos de un docente al que el *mobbing* le arruina la vida. Esta es una historia real recogida de un caso que sucedió en una institución universitaria del estado de Sinaloa no hace mucho tiempo y que por razones del miedo y terror que esa víctima siente, no se va a proporcionar su nombre ni sus datos generales:

Soy docente de una universidad y fui víctima de acoso laboral por varios años.

Todo empezó al poco tiempo de haber ingresado a trabajar a dicha institución, pues a partir de ese momento mi vida, laboral, social y familiar cambió rotundamente, tanto que llegué casi al suicidio.

Pero déjame contarte cómo pasó todo. En mi trabajo me iba muy bien. Me sentía agusto con mis compañeros y, además, estaba feliz y satisfecho de mi labor porque estaba haciendo lo que más me gusta: enseñar y ayudar a las personas, algo que hacía con esa atención y dedicación que gusta a la gente y que denota un interés genuino hacia el otro cuando le dispensas un trato humano.

Durante todo el tiempo que trabajé allí fueron muchas las personas que, de un modo u otro me dijeron «gracias»; unos con su sonrisa y su cálido afecto de manos; otros, mostrándome su confianza al revelarme asuntos o matices muy hondos de su vida personal; otros saludándome efusivamente al verme por la calle, otros con una

³ Citado por Valenzuela Ramos, Eunice, en su tesis doctoral «*Mobbing* en las docentes universitarias y su incidencia en el desempeño de su relación pedagógica con el grupo escolar», septiembre 2012, p.28.

mirada de gratitud... En fin, distintos modos de expresar agradecimiento por parte de quien se ha sentido bien tratado.

Sin embargo, al poco tiempo empecé a notar que algunos de mis «compañeros de trabajo», comenzaron a distanciarse de mí, a hacerme el vacío, a aislarme. De pronto me di cuenta que podía pasar el día entero sin que ni uno solo de ellos viniera a saludarme o a hablar conmigo.

También ignoraban reiteradamente mi saludo o me respondían con desprecio, llegando incluso a ignorarme al pasar junto a ellos o a interrumpirme reiteradamente cuando estaba hablando. Me sentía invisible. Y me preguntaba qué estaba ocurriendo y, lo que es aún peor, ¿qué había hecho yo para que esto sucediera?

Cuando fui consciente de que me estaba quedando solo, me esforcé por acercarme más a ellos, pensaba que eso no podía estar ocurriéndome, así que gasté gran parte de mis energías intentando acercarme adonde ellos regularmente se reunían e iba a saludarles o a participar de alguna conversación, pero seguía notando esas miradas insidiosas y retadoras, esos cuchicheos a mis espaldas, esos gestos de desprecio o alguna sonrisa socarrona. Al principio podía sobrevivir por las buenas maneras de otros compañeros que nunca llegaron a involucrarse, sin embargo, a medida que el tiempo fue transcurriendo, la cosa fue a más. De pronto, comenzaron a aparecer cartelones magnificando mis errores y hasta acusándome de otros que no lo eran, asimismo, eran capaces de no dirigirme la palabra en todo el día.

Entonces, ya me asustaba escuchar el sonido de las tarjetas cuando se registraba la hora de entrada e incluso me causaba ansiedad la llegada de los lunes, pero la situación se agravó notablemente cuando en una reunión en la que yo no estaba presente acordaron la revisión de mis funciones con el pretexto de que me estaba extralimitando en mi trabajo. Cosa que era «¡inadmisibles, vergonzosa, ruin

y cruel!», según algunos de mis compañeros de trabajo, claro que nunca supe sus nombres.

Comenzó para mí un periodo de angustia y zozobra en el que se me diagnosticó depresión mayor y estrés postraumático con importantes alteraciones para conciliar el sueño y descansar durante la noche. Esto hizo que también presentara un cuadro de dermatitis aguda debido a la gran cantidad de estrés que vivía, entre otras enfermedades. Asimismo mi vida social y familiar resultó alterada distanciándome de todo y de todos, sintiéndome enajenado, ausente, despersonalizado, solo. Me habían robado lo más importante: la autoestima y con ella, mi paz interior.

Ya no sabía quién era, no sabía qué me sucedía, y lo peor es que no sabía cómo podría salir de ello.

El sufrimiento emocional se volvió insoportable y mi estado de ánimo no se detuvo hasta tocar fondo. Los pensamientos acerca de poner fin a mi existencia y, con ello, a tanto dolor, hicieron su aparición una y otra vez.

Afortunadamente sigo adelante. La ayuda que he buscado está dando sus frutos y poco a poco he ido mejorando. Las reuniones de grupo también me ayudan mucho y allí he conocido a otras personas que están pasando por situaciones similares. Así he podido volver a ver la luz en medio de tanta oscuridad. Los altibajos en mi estado de ánimo aún continúan y, en ocasiones, son todavía muy importantes pero, al menos, ya hay altibajos. Y así, poco a poco espero ir renaciendo, como el Ave Fénix, de las cenizas que ha dejado en mí la violencia de algunos de mis mal llamados «compañeros de trabajo» que, no por actuar en la mayor parte de las ocasiones de un modo sutil o soterrado, dejan de merecer tal calificativo.

Actualmente, aún no puedo decir que haya salido de esto pues continúan los altibajos en mi ánimo y otros síntomas negativos que

están presentes. Espero que este escrito anónimo sirva para transmitir un mensaje de esperanza para todos aquellos trabajadores que al igual que yo viven este infierno, a ellos les digo que con nuestro empeño y la ayuda de otras personas volverá a brillar el sol en nuestras vidas. ¡Seguro que sí!

Con este relato podemos darnos cuenta de lo terrible que es para un trabajador el ataque a la dignidad en el trabajo, y las consecuencias a las que queda sujeto, pues aunque parezca increíble, la mayoría de estos actos de acoso o ataques quedan impunes y sin castigo.

III. EL MOBBING EN EL TRABAJO DIGNO

Cuántas veces hemos soñado con tener tal o cual trabajo que seguramente es digno de nosotros y nosotros de él, un trabajo hermoso que debemos valorar y atesorar para que nadie nos lo quite, ya que todos los días estamos en riesgo de experimentar malos tratos por parte de nuestro patrón o simplemente de algún compañero de trabajo; provocando que nos enfrentemos diariamente a las consecuencias que esta situación trae consigo.

Sin embargo, una misma conducta no tiene los mismos efectos en todas las personas. Para algunas el acoso en el trabajo podría ocasionar solamente el abandono del mismo, pero para otras, podría traer consecuencias fatales como el suicidio.

Las palabras anteriores tal vez suenan trágicas, pero es una realidad a la que se enfrentan actualmente muchos trabajadores docentes en todo el país.

Para tratar de resolver y atender este fenómeno se ha estudiado mucho sobre el *mobbing* y las conductas que lo originan, sin embargo, todavía existen varias cosas que aclarar para poder definirlo de manera concisa y precisa aquí en México, pues no basta suponer que las conductas que se realizan contra una persona lastiman su lugar de trabajo o su dignidad humana, sino que debe establecerse un panorama más amplio enfocando también sus afectaciones humanas. Recordemos que la dignidad concentra un cúmulo de parámetros que a simple vista no son percibidos por nuestro derecho positivo, pero que están presentes en el círculo o ámbito de su funcionamiento y entorno, pues es muy conocido que las leyes son las que regulan las conductas sociales y personales.

El acoso moral o psicológico conocido como *mobbing*, es una forma de violencia que se da especialmente en el trabajo, es, a no dudarlo, uno de los más odiosos modos de destruir a alguien, ya que consiste en el ataque, acorralamiento y hostigamiento que se hace a una persona y que se manifiesta por hechos destinados a quebrantar su moral, su estabilidad psicológica y su ánimo. El *mobbing* se practica de manera permanente o continua durante un tiempo prolongado, y en la mayoría de los casos se encuentra destinado a obtener el retiro, la renuncia o el abandono del trabajo de la víctima, quien queda marginada, aislada y destruida en su salud y dignidad.

Sin embargo, este tipo de daño que sufre una persona sobre su dignidad en el trabajo no ha sido regulado, aunque el trabajo sí es regulado pero de manera muy somera y sin muchas perspectivas de solución verdadera del problema, ya que la actividad familiar y social de la víctima se perturba, pues este tipo de ataque o acoso moral le causa enfermedades y trastornos mentales que incluso han llevado al suicidio a la víctima.

1. Los sujetos que intervienen en el *mobbing* o acoso moral

Dentro del *mobbing*, tratado como fenómeno del derecho laboral, son varias las personas que intervienen en este proceso prolongado con el fin de excluir al trabajador de manera definitiva del mercado laboral. Quien ejerce dicho fenómeno no lo hace de manera repentina ni casual, sino que tiene un motivo.

Esto nos llevaría a plantearnos cuáles serían esos motivos que llevan al hostigador a proceder o actuar de esa manera perversa y despiadada hacia su víctima. Las razones siempre son de orden personal o profesionales. Aquí se consideran en primer lugar las cualidades de esa víctima elegida por el propio hostigador, y son las siguientes:

- a) Es una persona puntual y eficiente en su trabajo.
- b) Es brillante en el ámbito profesional y académico, siendo destacada en otros campos.
- c) Su conducta es excelente frente a los demás integrantes de la empresa.
- d) Reúne condiciones superiores a sus demás compañeros de trabajo.

Todas estas cualidades que reúne la víctima conducen al hostigador a efectuar estrategias conducentes a la destrucción física y moral de la misma. La condición de inferioridad del hostigador hace que considere amenaza al acosado, ante el temor a un desplazamiento de su propia actividad.

El hostigador tiene una personalidad insegura, colmada de fracasos en su vida personal que lo conducen a una ira capaz de ejecutar las conductas más degradantes y dañosas hacia el traba-

jador, siendo la envidia y los celos factores preponderantes en su accionar.

No solo es el hostigador quién ejecuta dichas conductas sino que además están los compañeros de trabajo de la víctima, que de manera indirecta participan en este proceso destructivo del acosado. Estos pueden reaccionar con pasividad al no oponerse a las injusticias de las que son testigos, pues muchas de las veces los mueve el miedo y la comodidad, siendo todos copartícipes. Sin la colaboración de los compañeros de trabajo, el acoso no podría continuar durante mucho tiempo, y en cualquier caso sería mucho menos crudo para la víctima.⁴ Sería muy difícil para un solo hostigador mantener por mucho tiempo acosada a una víctima si no tiene la ayuda de algunos compañeros, ya sea porque estos callen lo que vean aunque les parezca abusivo y deshonesto, o porque participen en el hostigamiento ayudando y colaborando con el hostigador, volviéndose también ellos hostigadores de la víctima.

2. Conductas relativas al *mobbing*

Describir detalladamente el gran número de conductas relativas al *mobbing* sería una tarea ardua y laboriosa. Sin embargo, podemos citar algunas:

- a) *Acciones que atentan a la dignidad de la persona o su reputación.* Aquí incluiríamos injurias, ridiculizaciones contra el

⁴ Marisa Bosqued Lorente, «*Mobbing: cómo prevenir y superar el acoso psicológico*», *Contra el abuso laboral —mobbing— la presentación laboral, tendencias*, www.acosolaboral.net/articulo-acoso-laboral/bosqued-lorente-marisa-mobbing.html. Consultado el 15 de marzo 2013.

aspecto físico, gestos, voz, estilo de vida y creencias religiosas del acosado. También hay insultos, gritos y difusión de rumores; se prohíbe a los compañeros que hablen con la persona en cuestión. De especial relevancia sería en este sentido el acoso sexual (que incluye la oferta y la violencia sexual).

- b) *Conductas contra el desempeño de su trabajo.* Se le asigna tareas no acordes con su cualificación laboral, bien por exceso (tareas extremadamente complejas) o por defecto (tareas simples, repetitivas y rutinarias). También se le dificulta la realización de la labor ocultándole información relevante para ella, no especificándole sus funciones o dándole órdenes contradictorias. Se cuestiona las decisiones tomadas por el sujeto o se evalúa su desempeño de forma ofensiva.
- c) *Establecer situaciones de desigualdad.* Hay favoritismo en el trato hacia ciertos empleados.
- d) *Acciones contra el espacio físico de trabajo.* Se le aísla del resto de los trabajadores, dificultándole sus relaciones sociales y favoreciendo condiciones de trabajo precarias.

3. Aspectos fundamentales que aumentan la probabilidad de este fenómeno

- a) *La organización pobre del trabajo.* Las organizaciones con un método de trabajo y producción pobres, con ausencia de interés y apoyo por parte de los superiores, con cargas excesivas de trabajo y mala organización, o con aparición de líderes espontáneos, etcétera, son un caldo de cultivo especial para el fomento del *mobbing*.

- b) *La gestión de los conflictos*. Desde la dirección caben dos posturas que acrecientan el acoso. Una de ellas es la negación del conflicto y otra la participación de la misma dirección.

4. Evolución del *mobbing* en el trabajo digno

De acuerdo con una nueva publicación de la Organización Internacional del Trabajo⁵ que se refiere a las prácticas que como acoso sistemático o *mobbing* se realizan en los trabajos, el acoso en el trabajo viene en aumento en todos los estratos sociales de varios países del mundo, alcanzando en algunos países niveles alarmantes ya que: «Una encuesta realizada en 1996 por la Unión Europea sobre una muestra de 15 800 entrevistados de los 15 países miembros puso de relieve que el 4 % de los trabajadores (6 000 000) había sido víctima de actos de violencia física el año anterior; el 2 % (3 000 000 de trabajadores) de acoso sexual; y el 8 % (12 000 000 de trabajadores) de intimidación y coacción», sin que todas estas cifras correspondan a las características del *mobbing*, claro, específicamente hablando del acoso moral o psicológico en el trabajo, sin embargo, son fuentes del origen del fenómeno en estudio, por el seguimiento que puede tener su evolución.

Otras estadísticas que también causan bastante ruido, son las derivadas de una encuesta realizada en nuestro país vecino, Estados Unidos, pues: «En este país, casi un millar de personas pierden la vida en su puesto de trabajo todos los años, habiéndose

⁵ Organización Internacional del Trabajo, «Cuando el trabajo resulta peligroso, un equívoco juego de números», *Revista trabajo*, No. 26, septiembre-octubre de 1998, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>, consultado el día 15 de marzo del 2013.

convertido el homicidio en el lugar de trabajo en la primera causa de muerte violenta entre las mujeres y la segunda para los hombres. Según una Encuesta Nacional de Víctimas del Delito, 1992-1996»,⁶ además, «todos los años, los residentes en Estados Unidos sufren más de 2 000 000 de actos de violencia durante el trabajo. El tipo más común de violencia criminal en el lugar de trabajo eran las agresiones menos graves, con una media de 1.4 millones de víctimas al año. Asimismo, los trabajadores norteamericanos sufrieron 395 000 agresiones graves, 50 000 violaciones y agresiones sexuales (y) 83 000 atracos». El estudio advierte que los costos de la violencia en el lugar de trabajo pueden causar pérdidas millonarias debido a causas como el abandono o las incapacidades médicas.

Pero y, ¿qué pasa con México? ¿Las autoridades se han encargado de llevar a cabo este tipo de encuestas o estudios? Es obvio que son las instituciones educativas las que únicamente nos hemos abocado a dicho estudio, faltando la parte correspondiente de las autoridades, pues este fenómeno o problema, como quiera que se señale, no nada más atañe a nosotros como directamente interesados, sino también a las diversas instituciones gubernamentales por los estragos que de manera familiar, económica, social y política ocasiona.

⁶ «Workplace Violence, 1992-1996; National Crime Victimization Survey», Oficina de Estadísticas Laborales (Departamento de Justicia de Estados Unidos), Informe Especial, Washington, D.C., junio de 1998. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm-ref3>, consultado el día 15 de marzo del 2013.

A. Breve exposición sobre el origen y antecedentes del mobbing

El origen del *mobbing* puede deberse a distintas circunstancias, que van desde el rechazo, aislamiento, diferencias o conflictos de cualquier naturaleza, por ejemplo, la envidia o la impotencia para mejorar y superarse personalmente, siendo estas algunas de las causas que dan lugar al ataque del acosador al acosado. A veces parece una actitud espontánea por parte del acosador, que había tenido una buena relación con el acosado.

Pero si se visualiza desde la organización que debe existir en el trabajo, se puede apreciar que diferentes estudios como los realizados por la Organización Internacional del Trabajo, han mostrado que cuando existe una organización pobre del trabajo se da lugar a la aparición del *mobbing*. Esto es muy común, ya que a veces los superiores niegan la evidencia o existencia del problema, así como su negligencia para poner fin al mismo, incrementando la escala del conflicto con el fin de estigmatizar a la persona hostigada.

En esta tesitura se puede advertir que cualquiera puede verse afectado con este fenómeno, ya que no hay una personalidad especial que predisponga la aparición del *mobbing*, sin embargo, hay una serie de circunstancias que pueden estimular al acosador a comenzar el acoso.

B. Conceptos de dignidad y de mobbing en el trabajo digno

La dignidad es la necesidad emocional que todos los seres humanos tenemos de ser reconocidos públicamente por todos los sectores de la sociedad, es la satisfacción que siente la persona de

haber hecho bien las cosas; y una de las formas de lograrlo es a través de un proceso de aprendizaje de lo que es bueno y/o malo, y de cómo eso nos permite sentirnos libres en función del conocimiento que vamos adquiriendo en el transcurso del tiempo y, por lo tanto, nos hace considerarnos capaces de desarrollar cualquier trabajo bien fundamentado, ya que:

Por dignidad se conoce a aquel valor que nos hace a nosotros mismos sentirnos valiosos y al otro, que nos observa y que nos ve también, le produce tal sensación, sin que en esa percepción propia o de los otros medie alguna razón vinculada a lo material o social, es decir, la dignidad es aquel valor intrínseco y supremo que cualquier ser humano puede contribuir a desarrollar a través de sus acciones y comportamiento, hasta su exaltación, independientemente de la situación económica, social, cultural o ideológica que tal o cual persona presente, porque para la dignidad no importa qué pienso, sino más bien qué hago con ese pensamiento.⁷

La dignidad es un todo con el ser y su interacción en la sociedad.

El profesor Heinz Leyman, precursor del estudio del *mobbing* lo define como:

El fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente — al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o

⁷ Concepto tomado de Definición de dignidad DEFINICIÓN ABC. <http://www.definicionabc.com/general/dignidad.php>. 15 de marzo del 2013.

víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.⁸

El profesor Leyman deja claro que la víctima es afectada directamente y en el ámbito en que se desarrolla, en su lugar de trabajo, lo que ocasiona que sea violentada su dignidad por los tipos de degradación que sufre con los ataques de su victimario o victimarios.

Por su parte, Marie-France Hirigoyen⁹ ha definido a este fenómeno, ha dicho que el *mobbing* es toda conducta repetida y sistemática de acoso moral y psicológico que atenta contra el trabajo digno y la dignidad de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el clima de trabajo con la intención de que lo abandone.

Sin embargo, es importante establecer que debe considerarse que esto va más allá de dichos parámetros señalados por estos dos estudiosos, ya que esas conductas que atentan contra la dignidad del trabajador afectan a su familia y a la sociedad creando un panorama en verdad preocupante que debe a toda costa tratar de detenerse, pues llega a dañar no solo a la víctima sino a su familia que la ve sufrir y siente en carne propia los diferentes trastornos físicos, psíquicos, económicos, sociales, y hasta políticos que surgen de tan devastador ataque.

⁸ Leymann, Heinz, *Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral («Mobbing») en el Trabajo*, Universidad de Umea, Suecia *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5(2), pp. 165-184, Profesor de la universidad Jaume I de Castellón. <http://www.acosomoral.org/leymann2.htm>. consultado el viernes 15 de febrero 2013.

⁹ Marie-France Hirigoyen, *El acoso moral en el trabajo, distinguir entre lo verdadero y lo falso*, Barcelona, 2001, p. 30.

C. *El trabajo digno como una garantía constitucional*

En la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, en su artículo 123, se establece como garantía que: «Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley». Dejando en claro que el trabajo digno constituye una garantía constitucional que debe ser respetada y regulada por las leyes secundarias, sin que esto ocurra en la legislación de nuestro país, pues no se dan de manera clara ni precisa las bases de su observancia, ya que si bien es cierto que existen algunas leyes secundarias como la *Ley Federal del Trabajo*, estas no señalan algo al respecto más que de manera y forma general, sin particularizar el verdadero fenómeno, pues no lo atienden con la intención de regularlo.

D. *El trabajo digno como un derecho*

En la *Ley Federal del Trabajo* en su artículo tercero, se preceptúa que: «El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio». En la totalidad del Artículo se exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Se da una base jurídica para el nacimiento de la regulación de este fenómeno conocido como *mobbing*, pues no se aprecia que realmente se encuentre regulado en sus consecuencias y aspectos cuando atenta contra el trabajo digno y la dignidad en el trabajo, como se pudo observar, existe tanto la garantía establecida en nuestra carta magna como el derecho laboral preceptuado en la

ley laboral, pero nada se menciona sobre la regulación sancionadora, ya que es muy conocido que una ley que no sanciona está propensa a no ser observada.

E. El trabajo digno como un derecho internacional

Por otro lado, tenemos que la Organización Internacional del Trabajo OIT,¹⁰ define el trabajo decente como un concepto que busca expresar lo que debería ser en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno, con lo que, consecuentemente, se puede apreciar que la dignidad en el trabajo es aquella que considera a una persona capaz de desarrollar cualquier trabajo bien fundamentado.

De igual forma tenemos que en 1999, Juan Somavia, primer director general de la OIT, la cual fue fundada en 1919 y es proveniente del hemisferio sur, presentó su memoria Trabajo decente y en esta señala que:

El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan

¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, *Tesaurus de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>, consultado el 15 de marzo del 2013.

a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres.¹¹

Esta visión es sin duda una percepción clara de la necesidad que existe para atender el fenómeno del *mobbing*, ya que internacionalmente han sido propuestas las medidas y cambios que deben tomarse en cuenta para que exista un verdadero respeto al trabajo digno.

En este mismo contexto tenemos que en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948,¹² se contempla como derechos humanos, el hecho de que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y con el deber de comportarse fraternalmente las personas con los otros.

También habla del derecho a un trabajo digno, por lo que desde la perspectiva de los derechos fundamentales del sujeto afectado, es conveniente examinarlos para establecer si en nuestras leyes son vulnerados por esta conducta y de qué manera se configura la lesión cuando se usa como método de acoso el ataque contra la dignidad profesional o personal del trabajador.

¹¹ Juan Somavia, Memoria, *Trabajo decente*, Serie: Bibliografías Temáticas Digitales OIT, 1, Lima, 2006 P. 35, http://www.oit.org.ar/documentos/dserie_digital_1tdmay2007.pdf, consultada el 15 de marzo del 2013.

¹² Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, <http://www.un.org/es/documents/udhr/>, consultada el lunes 15 de marzo del 2013.

IV. LA DIGNIDAD EN EL TRABAJO COMO UN DERECHO HUMANO

Todo trabajo debe ser digno de quien lo hace, pero también debe existir la dignidad de la persona que lo desarrolla, pues uno es consecuencia de lo otro, y forman una intrínseca relación que debe ser respetada por el patrón que proporciona el empleo.

1. La dignidad como derecho humano

La Real Academia Española, en su *Diccionario de la Lengua Española*, Vigésima segunda edición,¹³ señala y define a la dignidad como aquella que proviene del latín *dignitas*, *-ātis*. Que significa cualidad de digno, también en este sentido se ha establecido que la dignidad humana: «...consiste en: “manera de tratar a la humanidad, tanto en su persona como en la persona de otro, siempre como un fin y nunca solo como un medio”».¹⁴

Esta afirmación choca, con mucha más frecuencia de la que imaginamos, con la realidad de muchos trabajadores académicos de las distintas universidades de México, que ven cómo su trabajo se convierte en una verdadera agresión a su persona y a su falta de respeto como tal.

¹³ Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Vigésima segunda edición, España, 2010, http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=dignidad, consultado el 15 de marzo del 2013.

¹⁴ Nicola Abbagnano, *Diccionario de Filosofía*, México, FCE, 1999, p. 818; citado por Ismael Camargo González, «Elementos del acoso psicológico laboral y la dignidad como elemento distintivo», en Gonzalo Armienta Hernández (comp.), *Elementos y nociones básicas sobre el acoso psicológico laboral* (mobbing), México, UAS, 2011, p. 88.

Y es que hablar de dignidad en el desempeño de un trabajo como es la docencia, es abordar otras cuestiones que van mucho más allá del mero hecho de tener un buen trabajo con buenas condiciones y/o bien remunerado. Nos referimos a la dignidad humana como valor supremo, reconocido en la Constitución Mexicana y unido íntimamente a los derechos fundamentales de todos los ciudadanos que en ella se recogen.

V. CONCLUSIONES

En conclusión, podemos tentativamente señalar que en México el trabajo digno únicamente lo encontramos en nuestra Constitución Federal y en la Ley Federal del Trabajo como un sinónimo de dignidad en el trabajo o trabajo decente, cuando en realidad son cosas diferentes, pues los ataques que sufre el trabajador en su área laboral son los que vulneran sus derechos fundamentales, y por ende, los derechos humanos ya señalados con anterioridad, y no sus derechos subjetivos a que atañe el ataque a la dignidad de la persona en sí mediante el fenómeno conocido como *mobbing*.

También cabe señalar que es urgente en estos momentos tan difíciles tomar la iniciativa para una proposición de trabajo digno y el respeto a la dignidad en el trabajo, donde el trabajador no sienta el abuso del acosador que lo hostiga diaria y permanentemente, buscando fórmulas sofisticadas de tortura psicológica y de agresión continua.

Millares de trabajadores sufren el acoso de su patrón o de sus compañeros de trabajo, enfrentándose a situaciones de hostigamiento cuando ven superación o excelencia de la víctima en el centro de trabajo.

El *mobbing*, como ya se señaló en apartados anteriores, en ocasiones lleva al suicidio; en su menor gravedad produce angustias y depresiones, además de muchas enfermedades psicosomáticas que provocan disminución de la salud del trabajador y de toda su familia, ya que también sufren las secuelas y consecuencias de forma directa e indirecta, pues observan cómo la vida de un ser querido se va agotando. Lo más importante es que no hay solución a este mal si no lo remediamos nosotros mismos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abbagnano, Nicola, *Diccionario de Filosofía*, México, FCE, 1999, p.818; citado por Camargo González, Ismael, «Elementos del acoso psicológico laboral y la dignidad como elemento distintivo», en Armienta Hernández, Gonzalo (comp.), *Elementos y nociones básicas sobre el acoso psicológico laboral (mobbing)*, México, UAS, 2011.
- ABC. <http://www.definicionabc.com/general/dignidad.php>. 15 de marzo del 2013.
- Bosqued Lorente, Marisa: «Mobbing: cómo prevenir y superar el acoso psicológico», *Contra el abuso laboral –mobbing- la presentación laboral tendencias*, www.acosolaboral.net/articulo-acoso-laboral/bosqued-lorente-marisa-mobbing.html. Consultado el 15 de marzo 2013.
- Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo, distinguir entre lo verdadero y lo falso*, Barcelona, 2001.
- Declaración Universal de Derechos Humanos*, aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de

diciembre de 1948, <http://www.un.org/es/documents/udhr/>, consultada el lunes 12 de marzo 2012.

Leymann, Heinz, *Contenido y desarrollo del acoso grupal/moral («mobbing») en el trabajo*, Universidad de Umea, Suecia *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, 5(2), pag. 165-184, Profesor de la universidad Jaume I de Castellón. <http://www.acosomoral.org/leymann2.htm>. Consultado el viernes 15 de febrero del 2013.

Organización Internacional del Trabajo, «Cuando el trabajo resulta peligroso, un equívoco juego de números», *Revista trabajo*, No. 26, septiembre-octubre de 1998, <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>, consultado el día 15 de marzo del 2013.

_____, *Tesaurus de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, <http://www.ilo.org/thesaurus/defaultes.asp>, consultado el 15 de marzo del 2013.

Real Academia Española, *Diccionario de la Lengua Española*, Vigésima segunda edición, España, 2010, http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=dignidad, consultado el 15 de marzo del 2013.

Somavia, Juan, Memoria, *Trabajo decente*, Serie: Bibliografías Temáticas Digitales OIT, 1, Lima, 2006, http://www.oit.org.ar/documentos/dserie_digital_1tdmay2007.pdf, consultada el 15 de marzo del 2013.

Valenzuela Ramos, Eunice, en su tesis doctoral «*Mobbing* en las docentes universitarias y su incidencia en el desempeño de su relación pedagógica con el grupo escolar», septiembre 2012.

Workplace Violence, 1992-1996; «National Crime Victimization Survey», Oficina de Estadísticas Laborales (Departamento de Justicia de Estados Unidos), Informe Especial, Washington,

D.C., junio de 1998. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/26/violence.htm-ref3>, consultado el día 15 de marzo 2013.

IV. La intromisión de la patronal en los sindicatos de la universidad pública

María del Rosario Quiñónez Payán

ANTECEDENTES DEL *MOBBING*

En México el *mobbing* es poco conocido y apenas se le empieza a prestar atención, por lo tanto, es poco aceptado como una calamidad, a diferencia de países como Europa, Australia, Canadá, Estados Unidos y algunos sudamericanos, porque provoca problemas laborales.

El primer libro sobre *mobbing* publicado en México, *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, es de la autoría de Florencia Peña Saint Martín, aunque desde 1980 el investigador alemán Heinz Leymann empleaba el término *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo para referirse a una comunicación hostil y desprovista de ética administrada de forma sistemática por uno o pocos individuos, principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes».¹

¹ Florencia Peña Saint-Martin y Sergio Sánchez Díaz, «El *mobbing*. Su contenido y significado, Ponencia que se presentó al V Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, en la mesa «Violencia y trabajo», que se celebró en Oaxtepec, Morelos, del 17 al 19 de mayo de 2006, p. 1.

Leymann fue el primero en definir el término *mobbing* durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, en el año 1990, como:

Situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.²

El origen de la palabra *mobbing* parte de la etología. Konrad Zacharias Lorenz,³ eminente etólogo, naturalista y zoólogo, es el fundador de la etología como la ciencia del comportamiento, tanto el animal como el humano, de la que hizo uso para describir algunas conductas grupales de animales, en concreto, ataques de un grupo de animales a un animal, y afirmó que si bien la conducta agresiva en el animal es instintiva y puede responder al instinto de supervivencia, la agresión entre los conocidos como animales racionales parece una conducta asimilada, difícil de explicar, la mayoría de las veces, en función del beneficio de la especie.

Heinz Leymann establece que este fenómeno llamado *mobbing*, significa «atacar en grupo a alguien» o terror psíquico que

² Heinz Leymann, Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990. <http://contenidos.universia.es/especiales/mobbing/concepto/index.htm>. 15-10-2011.

³ Konrad Zacharias Lorenz, «El compañero en el medio ambiente de las aves», en: *Journal für Ornithologie* 83 (2-3) p-137, p-215 y p.289 (reimpresión de 1965, en: «El comportamiento humano y animal» (vol. 1). (1935).

ocurre como cismas, donde la víctima es sometida a una estigmatización sistemática mediante, entre otras cosas, injusticias (invasión de los derechos de una persona), que después de algunos años puede significar que la persona en cuestión no está en condiciones de encontrar empleo en su profesión específica. Los responsables por este trágico destino pueden ser tanto compañeros de trabajo como la administración.⁴

Definiciones del *mobbing*

Definición de Marina Parés Soliva:

El Acoso psicológico en el trabajo tiene el objetivo de destruir la estabilidad psicológica de un ser humano, a través del descrédito y la rumorología. Se practica acosando grupalmente de tal manera que la víctima «estigmatizada» no pueda defenderse, que no pueda hablar o que su palabra ya no tenga ningún valor. La indefensión de la víctima proviene de la pasividad de los testigos de la violencia, que permiten la destrucción de otro ser humano de manera indignamente cobarde (Marina Parés, 2005).

Definición de Heinz Leymann:

El psicoterror o *mobbing* en la vida laboral comporta una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente contra

⁴ Heinz Leymann, «*Mobbing* y terror psicológico en los lugares de trabajo», en [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf), p. 4. 13-09-2011.

un único individuo, quien, a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de soledad e indefensión prolongada, a base de acciones de fustigamiento frecuentes y persistentes (por lo menos una vez por semana) y a lo largo de un prolongado periodo (al menos durante seis meses) (Leymann, 1998).

Definición de I. Piñuel y Zabala

[El *mobbing* es] Un maltrato verbal y conductual continuado y frecuente en el tiempo, de al menos seis meses y que se produce cada semana; un objetivo final de fustigar, agobiar, reducir, acobardar, y romper la resistencia psicológica de la víctima para que abandone el lugar de trabajo mediante la baja, la renuncia o despido procedente; y una obligación de las víctimas de ir a un lugar de trabajo donde saben que van a ser fustigados (Piñuel, 2002).

Definición de Ramón Gimeno

[Concepto jurídico de *mobbing* o acoso moral] Presión laboral tendenciosa encaminada a la autoeliminación de la víctima⁵ (Gimeno, 2005).

Redacción propuesta para la vigésima tercera edición del *Diccionario de la Real Academia Española*.

Acoso. 1. m. Acción y efecto de acosar.

⁵ Presentado por el Magistrado R. Gimeno Lahoz en la 1ª Jornada sobre *Mobbing* en Girona.

2. m. Taurom. Acosamiento a caballo, en campo abierto, de una res vacuna, generalmente como preliminar de un derribo y tienta.

~ moral, o ~ psicológico. 1. m. Práctica ejercida en las relaciones personales, especialmente en el ámbito laboral, consistente en un trato vejatorio y descalificador hacia una persona, con el fin de desestabilizarla psíquicamente.⁶

Los estudios producidos por el profesor Leymann entre las víctimas del psicoterror laboral exponen que podemos encontrar una mayor proporción de personas acosadas entre algunas profesiones como la de los trabajadores de la enseñanza primaria, media, o universitaria, trabajadores de la salud (personal de enfermería en especial), cuidadores infantiles de guarderías y escuelas infantiles y también en miembros de organizaciones sin ánimo de lucro o instituciones y organizaciones religiosas.⁷

El concepto de *mobbing* queda definido por el encadenamiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo. Todo comienza repentinamente con un cambio brusco en la relación entre el acosador y la persona que a partir de entonces se va a convertir en el objeto de su acoso. La relación, que hasta entonces ha podido ser neutra o incluso positiva, se torna negativa. Ello produce la confusión de la víctima que se interroga una y otra vez acerca del porqué de sus problemas con el acosador, y se analiza tendien-

⁶ Extraído de Mobbing.nu.

⁷ «*Mobbing*, la lenta y silenciosa alternativa al despido», artículo de Iñaki Piñuel y Zabala, psicólogo y profesor de la Universidad de Alcalá. Director de los estudios Cisneros sobre acoso psicológico, p. 2. <http://www.acosomoral.org/pinuel4.htm>. 07-09-2012.

do a encontrar en ella misma la causa del acoso y desarrollando así sentimientos de culpabilidad y vergüenza. El cambio en la relación laboral suele venir motivado por los celos, la envidia, la competición, la promoción de la persona, o la llegada al lugar de trabajo de un nuevo trabajador. La primera manifestación de acoso suele ser que la víctima es objeto de las críticas sistemáticas, feroces e injustificadas hacia su trabajo, su aspecto físico, o sus ideas y planteamientos en relación con el trabajo que realiza. Ello, a pesar de que anteriormente su trabajo hubiera sido evaluado positivamente o incluso como excelente.

A partir de lo descrito comienza la sistemática persecución de superiores o compañeros que se dirige a deteriorar y denigrar la imagen pública del trabajador, afectándola mediante calumnias, rumores, mentiras interesadas, burlas y motes. Además, la persona es aislada negándosele la comunicación con el acosador y prohibiéndose de manera explícita o tácita que el resto de los trabajadores tengan relación o comunicación con él. También se le excluye de las actividades sociales informales y se le van retirando sus cometidos de mayor responsabilidad o valor añadido, ofreciéndosele a cambio trabajos de menor categoría, interés o valor en comparación con los que hasta ahora desempeñaba. Todo esto contribuye a marginar y aislar socialmente a la víctima. Así, este comportamiento ocasiona el inmediato deterioro de la confianza de la víctima en sí misma y en sus capacidades profesionales, e inicia un lento y continuo proceso de desvaloración personal consistente en la destrucción de su autoestima.⁸

El *mobbing* como problema antropológico se abordó por primera vez en México en el pasado XIII Coloquio Internacional

⁸ *Ídem*, pp. 2-4.

de Antropología Física «Juan Comas», celebrado en Campeche, Campeche, del 6 al 11 de noviembre del 2005. Este evento lo convocó la Asociación Mexicana de Antropología Biológica, A. C.; el Instituto de Investigaciones Antropológicas de la Universidad Nacional Autónoma de México; la Dirección de Antropología Física y la Escuela Nacional de Antropología e Historia del Instituto Nacional de Antropología e Historia; y el Colegio de la Frontera Sur-sede Campeche.

En «El *mobbing*: una aproximación a su estudio en México», participaron los investigadores Arturo Alonzo, Rolando González, y Florencia Peña de la ENAH y Patricia Ravelo y Sergio Sánchez del CIESAS-México. También fue ponente y comentarista Marina Parés Soliva, diplomada en Trabajo Social, perito social jurídico y presidenta del Servicio Europeo de Información sobre el *Mobbing*, Barcelona, España; quien también disertó en dicho evento la conferencia magistral: «*Mobbing*: conociendo al grupo acosador desde la antropología».⁹

Los antropólogos Florencia Peña Saint-Martin, Arturo Luis Alonso Padilla y Rolando Javier González Arias, de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH); y Sergio Sánchez Díaz, del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), explican del *mobbing* que:

En el contexto laboral —dicen— no implica violencia física, sino un hostigamiento psicológico extremo, que dos o más personas ejercen prolongada y recurrentemente sobre otra, con el objetivo de lograr el derrumbamiento y la destrucción moral de la víctima. Por tanto,

⁹ XIII Coloquio Internacional de Antropología Física «Juan Comas», celebrado en Campeche, Campeche del 6 al 11 de noviembre del 2005. http://www.amabmex.org/coloquiocomas/comas13_apert.html 22-10-2012.

cumple la segunda condición para que se produzca el acoso moral, es decir, la complicidad o el consentimiento indiferente del resto del grupo, que, o bien colabora con los acosadores de distintas maneras, o cuando menos es testigo silencioso y apático de las acciones que atestigua. A este fenómeno se le denomina desamparo aprendido.

Es muy común que en las organizaciones, como consecuencia del desprestigio que el mismo *mobbing* promueve y conlleva, se culpe a la víctima del conflicto, lo que hace más sencillo eliminarla real o simbólicamente, pues se basa principalmente en una estrategia específica: perseguirlo incansablemente con críticas recurrentes y constantes, amenazas, injurias, calumnias, chismes y otras acciones que ponen un cerco alrededor de la víctima. Todo esto con los propósitos de aislarla del resto del grupo y socavar su seguridad y autoestima creando en su mente la culpabilidad de su propia situación.

Los mencionados autores establecen que el análisis del *mobbing*, desde la antropología, tiene, por lo menos, un séxtuple interés académico:¹⁰ que es una nueva expresión del comportamiento humano que se manifiesta como una forma de violencia en las sociedades complejas; que puede analizarse desde la antropología social como una subcultura que se desarrolla en algunas organizaciones; que puede verse como la expresión de la variabilidad humana, desde la antropología física y diferencias de los perfiles

¹⁰ Arturo Luis Alonzo Padilla, Rolando Javier González Arias, Florencia Peña Saint Martin y Sergio G. Sánchez Díaz, «El *mobbing*: problema emergente para la investigación antropológica de las sociedades complejas», Escuela Nacional de Antropología e Historia. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social-México, pp. 1-2. <http://www.acosomoral.org/pdf/D.Campo.PDF>. 10-10-2012.

entre los acosados y los acosadores, y el impacto heterogéneo que esto tiene en la salud de individuos específicos; que es necesario caracterizar al o los grupos acosadores y sus redes, relaciones y estrategias de operación específicas, desde la etnografía; que es posible dar cuenta del lenguaje paradójico que caracteriza a este fenómeno, desde la lingüística y desde la historia. También hay que abordar la configuración de los contextos explicativos que permiten el surgimiento de este fenómeno psicosocial que, se hipotetiza, se produce por el establecimiento de la competencia entre los individuos de las sociedades industriales, por lo que aparece con más frecuencia en las sociedades postfordistas y en la globalización.

Es muy alto el potencial del *mobbing* para quebrantar al individuo al que se le pretende dañar emocionalmente de forma extrema y llevarlo a duros cuadros patológicos psíquicos y físicos que lo aniquilen e incluso lo conduzcan a morir, ya sea por alguna enfermedad causada por el estrés o por recurrir al suicidio.

Con mucha frecuencia los acosadores encubren estas situaciones como si se tratara de conflictos individuales entre personas o como problemas de personalidad del acosado, y eso lleva a que no se exprese nada y, por lo tanto, se minimice la situación de acoso por quienes no conocen nada acerca del *mobbing*.

Por ello, es frecuente que se culpe a la víctima del conflicto, en el ánimo de apartarla, real o simbólicamente a través del despido, la destitución o aislándola, a través de crearle un estigma de conflictiva, o ocasionar que la persona acosada se autoelimine renunciando a su trabajo, o aislándose, ya sea a través de solicitar incapacidad médica, y en casos muy graves, llegar al suicidio como una forma de resolver de inmediato el conflicto, puesto que no entiende por qué es acosada y no soporta más. Así se agrava

el problema, pues el o los grupos de acosadores ejecutantes del *mobbing* se sienten favorecidos».¹¹

2. LA INTROMISIÓN DE LA PATRONAL EN LOS SINDICATOS DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA, ¿ES *MOBBING*?

Veamos el marco jurídico constitucional y legal relativo a los derechos de los mexicanos, particularmente los trabajadores, que se establecen en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, artículo 1º: en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozaran de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y los Tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Artículo 3º, fracción VII: las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a si mismas; realizaran sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinaran sus planes y programas; fijaran los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico;

¹¹ Florencia Peña Saint-Martin, Arturo Luis Alonso Padilla y Rolando Javier González Arias, de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH); y Sergio Sánchez Díaz, del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), el *mobbing*: problema emergente para la investigación antropológica de las sociedades complejas, p.p. 1-2. www.acosomoral.org/pdf/D.Campo.PDF. 22-09-2012.

y administraran su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normaran por el apartado a del artículo 123 de esta constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere. Artículo 5º: el derecho al trabajo lícito. Artículo 6º: a la libre manifestación de las ideas. Artículo 7º: a la libertad de escribir y publicar escritos sobre cualquiera materia. Artículo 8º: al derecho de petición. Artículo 9º: al derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, y por último el 123: al derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

En tanto la *Ley Federal del Trabajo* establece en el artículo 132, fracción VI: guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra, el artículo 133 establece que: está prohibido a los patronos: I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de sexo; II.- Exigir que los trabajadores compren sus artículos de consumo en tienda o lugar determinado; III.- Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación porque se les admita en el trabajo o por cualquier otro motivo que se refiera a las condiciones de este; IV.- Obligar a los trabajadores por coacción o por cualquier otro medio, a afiliarse o retirarse del sindicato o agrupación a que pertenezcan, o a que voten por determinada candidatura; V.- intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato; VII.- Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes; VIII.- Hacer propaganda política o religiosa

dentro del establecimiento; IX- Emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no se les vuelva a dar ocupación.

Así mismo, la organización Internacional del Trabajo (OIT), genera programas concebidos para la protección de los trabajadores en cuanto a sus condiciones y medio ambiente de trabajo, en lo que denomina «aumentar la calidad del empleo» y promueve el término de «trabajo decente», como trabajo productivo en condiciones de libertad, seguridad y dignidad, con unas condiciones de trabajo adecuadas que protejan la dignidad y la igualdad de los trabajadores.¹²

También la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala la existencia de denuncias de casos concretos que reportan dificultades o conflictos en el ambiente laboral (en especial despidos injustificados, accidentes y enfermedades laborales), pero no existen denuncias, estadísticas o estudios que identifiquen la presencia de violencia en el trabajo. Además de que autoridades y sindicatos no han incorporado al acoso moral en el trabajo en la lista de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores. Con todo y que el acoso psicológico en el trabajo causa enormes sufrimientos a las personas que lo padecen y merma la competitividad potencial de las instituciones, no existe punto de negociación sindical que reconozca el tema, ni proyectos de prevención, tampoco conflicto registrado, legislación o protección institucional.¹³

¹² Rosa Silvia Arciniega Arce, «Cultura organizacional y violencia en el trabajo: estudio de caso en una institución educativa del Estado de México», en *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*, Ediciones y Gráficos Eon, México, 2009, pp. 96 y 97.

¹³ *Ídem*, p.97.

En cuanto a la opinión de los doctrinarios en este tema, Rolando Javier González Arias, en su trabajo: «El *mobbing* en una institución de enseñanza superior»,¹⁴ señala que el *mobbing* es un conjunto de actitudes, actividades y discursos que realizan trabajadores mediocres y que tienen por objetivo escalar puestos de dirección y mantenerse en estos, a través de excluir, atacar, humillar, denigrar, abatir, desmoralizar a cualquier otro trabajador que pueda competir con ellos y en particular si aquel es un trabajador honesto y brillante. El *mobbing* da resultado si la víctima acepta haber cometido los errores que se le imputan, haciéndolo sentir inútil, ineficaz, torpe y estúpido.

También menciona que el estudio del *mobbing* trata sobre la forma en que la salud psíquica y física del trabajador, e incluso su vida, es afectada por el acoso psíquico realizado en su lugar de trabajo. Asimismo, estudia las formas en que el *mobbing* afecta negativamente a la eficiencia y calidad del trabajo en la sociedad mexicana de principios del siglo XXI, que el *mobbing* es una práctica cotidiana aceptada y ensalzada y que en las sociedades complejas, como es la nuestra, surgen múltiples formas de organización para resolver las distintas necesidades sociales. Se ha estudiado el *mobbing* en dos tipos distintos de organizaciones, en el caso que nos ocupa: 1) En un sindicato. 2) En una institución de educación superior. En estas organizaciones, González Arias ha encontrado que los gangs de acosadores que logran hacerse de la dirección del sindicato e institución educativa, lo hacen para obtener su propia promoción profesional y la obtención de

¹⁴ Rolando Javier González Arias, *El mobbing en una institución de enseñanza superior*, Easy PDF Copyright © 1998,2006 Visage Software This document was created with FREE version of Easy PDF. Please visit <http://www.visagesoft.com>, p. 1. 08-10-2012.

privilegios e ingresos adicionales. Ellos se basan en la necesidad continuada de encubrir su mediocridad e ineptitud y han encontrado que existe un particular interés de los órganos de dirección en evitar que se realicen asambleas generales: de sindicalizados, y por su parte, de miembros de la escuela. La razón de esta coincidencia en la que los acosadores aplican el *mobbing* en contra de la asamblea general de trabajadores académicos o administrativos o de estudiantes, es porque en estas se pueden discutir abiertamente los puntos de conflicto, y por ende, los acosados se pueden defender públicamente y enfrentar los rumores que se realizan a sus espaldas, también se puede evaluar públicamente la eficiencia y calidad del trabajo de cada uno de los integrantes del colectivo.

Por ello, la asamblea general se convierte en un obstáculo para el predominio del gang acosador, por eso es atacada a través del *mobbing* por los directivos, ya que siendo el *mobbing* un medio de control dentro de los miembros trabajadores de la institución, a los que se les aplica el terror psicológico, un tendido de redes clientelares, con el objetivo de escalar puestos de dirección institucional para obtener el control y manejo de la misma. En todos los casos, el gang que tiene el control de la dirección del sindicato, y la institución educativa, respectivamente, obstruye de todas las formas posibles el desarrollo de la asamblea general, porque en el primer caso cambiaría el comité ejecutivo del sindicato y en la escuela cambiaría la forma de tomar las decisiones fundamentales para el desarrollo de la institución.¹⁵

¹⁵ *Ídem*, p. 1.

Las siguientes son las hipótesis de González Arias acerca del *mobbing*:¹⁶

- 1) En un proceso de trabajo en que intervienen dos o más trabajadores, se conforma un trabajador colectivo y su psique colectiva.
- 2) En la realización del trabajo colectivo se conforman tipos y niveles de dirección, destacando los cargos de dirección individual y colectiva, así como las formas de democracia representativa y de democracia directa en la asamblea general.
- 3) El *mobbing* es una psicopatología, una actividad destructiva en los centros de trabajo, consistente en acoso y violencia psíquicos contra los disidentes y los débiles. Y en la compra de los fuertes y en la construcción de redes clientelares.
- 4) La psique colectiva se ve afectada por la aplicación del *mobbing* que provoca corrupción y terror, que son efectos contrarios al buen desarrollo del trabajo colectivo.
- 5) Cuando un gang acosador se apodera de algunos cargos de dirección, afectan el ambiente general del centro de trabajo y provocan diversos traumas en la psique colectiva, causando a que la institución no cumpla con sus objetivos con calidad y eficiencia.
- 6) Cuando un gang controla la dirección de la institución, tiende, mediante el *mobbing*, a controlar y en su caso a dismantelar a los otros órganos de dirección, como son los órganos colectivos vgr., los consejos de representantes, y liquidar en la práctica a la asamblea general. Lo anterior provoca: corrupción, apatía y desaliento generalizados, bajo rendimiento y poca calidad en el trabajo colectivo.

¹⁶ *Ibidem*, p. 2.

Ana I. Caro Muñoz, en «Elementos que propician el *mobbing* en la Universidad»¹⁷, suscribe que partiendo de la definición dada a una realidad, y del intento de observar su presencia e impacto en el mundo de las universidades, el acoso moral o *mobbing*, ha tenido y tiene diferentes enfoques, diferentes contenidos que se han ido perfilando a lo largo del tiempo, y que han evolucionado desde los estudios y perspectivas de observación de académicos, gestores, médicos, juristas y magistrados con un valor espiritual y moral inherente a la persona que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión al respecto por parte de los demás.

Esta realidad también se vive en las universidades, donde a lo largo del tiempo se han venido incubando enfermedades laborales como el *mobbing* (hostigamiento psicológico en el trabajo). Entre otros, algunos de los factores que influyen en la generación de hechos constitutivos de acoso, podemos encontrarnos con la propia estructura organizativa de la universidad, y en la realidad laboral/funcionarial que se vive en el ámbito del personal docente e investigador, donde hay pocos puestos de trabajo y muchos candidatos capaces, donde el empleo es precario, y donde además situaciones de temporalidad y bajos salarios se alargan en el tiempo, produciéndose como consecuencia, el intento por resolver esas realidades individuales mediante «cambalaches», observándose una evidente falta de responsabilidad y de capacidad de control de la institución. Estas causas, y otras sobre las que podríamos ahondar, al interrelacionarse conllevan a que, con el

¹⁷ Ana I. Caro, «Elementos que propician el *mobbing* en la Universidad». <http://www.legaltoday.com/exportarurls?idporget=5110.09-10-2012>.

tiempo, esto dé lugar a la creación de normas implícitas, al establecimiento de estructuras de poder informales y paralelas que perduran más allá de los mandatos de los distintos órganos de gestión y académicos, más allá de las normas y los procesos formales, y al final, actuaciones tipificadas como acoso se insertan en esa estructura, y se terminan aceptando como algo normal y no se cambian.¹⁸

Por su parte, Emilia Pacheco Vázquez, en «El *mobbing* o acoso moral en el trabajo»¹⁹, establece que el *mobbing* se da en todo tipo de organizaciones, y que las instituciones universitarias no son inmunes a él; más aún, en los últimos tiempos su incidencia en las instituciones universitarias públicas y privadas parece haberse incrementado. No conocemos estudios sobre cómo opera o cuáles son sus efectos en este tipo de instituciones, pero teniendo en cuenta la naturaleza de la universidad y la misión que debe asumir en este particular momento de la historia, tenemos que admitir que sus consecuencias podrían ser devastadoras.

También considera que la universidad es una de las instituciones más importantes de la sociedad actual, y que sus funciones tienen que ver con la cultura, la ciencia, el desarrollo humano, la formación profesional, la defensa de los valores fundamentales, etcétera, factores que han determinado el mayor o menor progreso de los pueblos. También indica que en la actualidad la importancia adquirida por el conocimiento como principal factor de producción y las tensiones propias de la sociedad global, plantean a la universidad nuevas exigencias. Sin embargo, se espera que contribuya de manera eficaz al desarrollo sostenible y

¹⁸ *Idem*, p. 6.

¹⁹ Emilia Pacheco Vázquez, «El *mobbing* o acoso moral en el trabajo». www.realidadvisual.org/pacheco/?p=32. 27-10-2012.

al mejoramiento de la sociedad en su conjunto. Para el logro de sus objetivos, la Constitución política del país ha conferido a la institución universitaria el derecho a autogobernarse y ha consagrado dos principios fundamentales: la autonomía universitaria y la libertad académica establecida en el artículo 3º, aunque se espera que la universidad funcione como verdadera escuela de democracia y que se rija por los más altos valores académicos, lo cierto es que está expuesta a los vaivenes del poder. Conquistar el poder, incrementarlo y retenerlo, se ha convertido en el factor más importante de la dinámica institucional en un buen número de universidades. Muchas de ellas, sin estructuras adecuadas para la participación de los distintos estamentos y sin un nivel adecuado de cultura académica y política en sus miembros, se han convertido en terreno fértil para la concentración del poder en pocas manos y para el mal uso del mismo.

Además, indagaciones parciales conducidas por la autora revelan que en la universidad se dan todas las formas de acoso que los estudiosos del tema han encontrado en otras organizaciones, pero adquieren matices específicos por la naturaleza de las funciones académicas y las peculiaridades del gobierno universitario.

Resumiendo,²⁰ las consecuencias del *mobbing* en la universidad van mucho más lejos que en cualquier otra organización. No solo afecta la dignidad, la salud física, mental y emocional de los profesores, sino que también se impide a la institución el cumplimiento de sus fines con grave daño para la cultura, la ciencia y la sociedad en general, pues tiende a deteriorar el clima institucional haciéndolo inadecuado para el trabajo académico responsable. Incluso, crea condicionamientos difíciles de supe-

²⁰ *Ibidem.*

rar en los profesores; los domestica, los reduce a un rol pasivo, sin disposición ni capacidad para el juicio crítico, lo que significa condenarlos a la mediocridad.

Estando de acuerdo con González Arias,²¹ los siguientes son algunos datos de la genealogía del trabajador colectivo:

En el Estado mexicano fecundaron las luchas sociales que se desarrollaron en México durante las tres primeras décadas del siglo xx, y así nació esta institución dentro del gobierno del general Cárdenas durante el sexenio 1934-1940, y uno de sus pilares fue la llamada «educación socialista», ya a fines de la década de los 50. Gracias a la asamblea general y a la participación conjunta de estudiantes y profesores, obtuvo su reconocimiento legal pleno y un reglamento que reconoce la participación directa de estudiantes y profesores en la elección de sus representantes al consejo técnico y el control de su desarrollo institucional, una autonomía relativa, por lo que participó, mediante sus sectores estudiantil y docente, activamente durante el movimiento del 68. Además, intervino activamente en los debates del desarrollo teórico que se dieron en el campo del conocimiento durante las décadas de los 70 y principios de los 80 y construyó, a fines de los 70 y principios de los 80, diferentes formas de organización democrática, y también consagró como a autoridad máxima de la escuela, a la asamblea general.

Después, durante la década de los 90 sufrió el embate y el acoso en contra de las ideas disidentes de los intereses de los capitales globales. Y mediante el *mobbing* estigmatizaron, diversos plan-

²¹ Rolando Javier González Arias, «El *mobbing* en una institución de enseñanza superior», Easy PDF Copyright © 1998,2006 Visage Software This document was created with FREE version of Easy PDF. Please visit <http://www.visagesoft.com>. P. 12.

teamientos teóricos críticos de los intereses de las transnacionales, propagaron la ideología de la deslegitimización entre distintos gangs de acosadores, y alejados de las ideas de autogestión y con una ideología gerencial autoritaria, transformaron el reglamento y desaparecieron a la asamblea general, consolidándose el empoderamiento de estos.

La asamblea general se consagró a fines de la década de los 60 como la máxima autoridad de la escuela y la forma más democrática de toma de decisiones. También diversos organismos colegiados de representación: comisiones mixtas de presupuesto, los consejos técnicos en que participaban los diversos sectores de la escuela se constituyeron como medios operativos de toma de decisiones. La dirección se convirtió en medio de ejecución de acuerdos tomados en instancias superiores de gobierno. A inicios de los 80 se reconoció en el reglamento de la escuela la supremacía jerárquica de la asamblea general de estudiantes, profesores y trabajadores, al consejo técnico como la máxima autoridad colegiada y al director como la máxima autoridad ejecutora, y se reglamentó la elección del director mediante voto universal, directo y secreto, sin distinción de sectores. Los consejeros fueron electos por voto universal, directo y público en asambleas generales de estudiantes y profesores de las distintas licenciaturas y posgrados. Estos procedimientos democráticos eran un obstáculo para que los gangs pudieran prosperar. Sin embargo, se dismantelaron estas formas de gobierno y se crearon otras para ascender en puestos de dirección, y desarrollaron el *mobbing* en contra de las formas democráticas de gobierno, en contra de la asamblea general, a la vez aplicaron el *mobbing* en contra de aquellos individuos que constituyeron una amenaza a sus planes del control de la institución y el manejo del presupuesto.

La estrategia que los gangs siguieron en la aplicación del *mobbing*, a decir de González Arias:²²

1. Aplicando el *mobbing* selectivo sobre los individuos peligrosos, compraron algunos y tendieron redes clientelares, además, aislaron y estigmatizaron a los que por su integridad y honestidad no lo secundaron.
2. Estigmatizando, mediante descalificar y calumniar a los estudiantes, que son el sector más sensible, limpio y combativo de la escuela.
3. Realizando la escisión del trabajador colectivo al enfrentar a los diversos sectores entre sí, enfrentándolos a través de exacerbar las contradicciones inherentes a todo proceso de trabajo: a) A los trabajadores administrativos en contra de los estudiantes, en lo referente a los servicios de ventanilla. b) A los profesores en contra de los estudiantes, a través de su descalificación para participar conjuntamente en la toma de decisiones del quehacer académico. Rompiendo así con el ejercicio conjunto de trabajar coordinadamente y en forma autogestiva. c) Atacando a la elección conjunta en asamblea general de los estudiantes y los profesores representantes, de su licenciatura o postgrado, a los consejos técnico y académico, y a la dirección sindical. Lo que provocó graves fracturas e incluso rupturas en su interior. d) Apoderándose de los cargos de representación y controlando a los organismos de coordinación y de decisión colegiada. e) Desarrollando compromisos clientelares con las autoridades de la institución a la que

²² *Ibidem*, 16.

está adscrita la escuela, con el fin de contar con su apoyo para destruir los mecanismos democráticos de gobierno.

4. Desarrollando el *mobbing* en contra de la asamblea general con los siguientes «argumentos»: no se constituye el quórum; no es democrática; las decisiones las toman las minorías; son aburridas y cansadas; siempre repiten lo mismo; son pleitos entre dos grupos; son peleas de gallos; son duelos de oradores.

A través de estos «argumentos», se logró la destrucción psíquica de la asamblea general, porque obligó a aceptar al trabajador colectivo la responsabilidad de la asamblea por los errores «supuestamente cometidos», con el objetivo de avergonzar a sus miembros, y con ello logró la destrucción de la autovaloración y la autoestima del trabajador colectivo en su asamblea general.

Dicho autor analiza las prácticas de acoso en las escuelas, las cuales lograron arrebatar espacios de participación como la asamblea general, que era el tradicional medio de expresión del trabajador colectivo, del sujeto consciente y democrático que proviene de las luchas sociales de los años 60 y 70 del siglo pasado. Al ser despojados de esos espacios, el gang acosador se impuso en el control de la institución y efectuó cambios en el reglamento general de las escuelas, el cual incluía la desaparición de la asamblea general.

En razón de todo lo anterior, los efectos del *mobbing* en la psique del trabajador colectivo han sido desastrosos para la institución, ya que: al controlar los mecanismos de dirección de la escuela, los grupos de acosadores han hecho prevalecer su mediocridad, obstruyendo el desarrollo de alternativas académicas, impedido que se desarrollen otros trabajadores, y eliminando así a los posibles competidores. También han consolidado redes clientelares que solo buscan beneficios económicos, ven a la ins-

titución como botín y a través de estos medios provocan la apatía generalizada, tanto para la elección a los puestos de poder como en el quehacer académico. Además provocaron una decadencia generalizada en las actividades cotidianas y la pérdida de los valores éticos en la institución. La corrupción, el terrorismo psicológico de las «autoridades» y el clientelismo se premiaron; la honestidad y el trabajo ahora son castigados.

Al consolidarse los gangs podemos ver que pretendieron institucionalizar: la eliminación inicial de todo competidor, con mecanismos de contratación de profesores, mecanismos que están controlados por el gang; la subyugación de estudiantes, profesores y trabajadores débiles mediante amenazas con la pérdida de sus privilegios, canonjías y de la calificación, o del empleo; la compra de los estudiantes, los profesores y los trabajadores fuertes mediante calificaciones, dadas presuéstales y/o privilegios en el trabajo, así como el otorgamiento de becas nacionales e internacionales, viáticos para la investigación, viáticos para estancias de investigación en el extranjero, y congresos internacionales, etcétera; la neutralización de riesgos externos mediante el control de la información que fluye a la institución en que está adscrita la escuela, así como a los órganos, control del estado, y el silenciamiento de testigos del *mobbing* mediante el temor y la dádiva. También buscaron la interferencia, deformación y manipulación de la información interna y externa; la propaganda, la maledicencia y el libelo en contra de los disidentes, además de la exclusión de los disidentes.

Arturo Luis Alonso en «El *mobbing* en un programa de licenciatura de la ciudad de México»,²³ dice que el *mobbing* se presenta

²³ Luis Alonso Arturo, «El *mobbing* en un programa de licenciatura de la ciudad de México», www.mobbingportal.com./Alonso/article_173.html.

en México como un grave problema de salud que se deriva de la estructura de la organización en las instituciones. La consolidación de estos grupos en las instituciones es un proceso que dura años y que hace muy difícil, una vez que se ha arraigado, sanearlas, pues se defiende el dominio y el tejido clientelar de sus intereses de todo posible rescate de grupos emergentes o de las propias autoridades, presentándose representantes legítimos de los intereses del grupo, pero que no responden a fines institucionales sino a sus propios intereses. Este autor concluye que en la universidad mexicana se vivió el funcionamiento de redes de clientelismo asociadas a la corrupción; el *mobbing* aparece como un elemento instrumental que permite a los gangs (grupos de acoso), ejercer el hostigamiento, motivados por la discriminación hacia todos aquellos que no son iguales, o bien, que no son cómplices de su corrupción. Agrega que sanear las instituciones implica legislar en nuestro país contra las prácticas de *mobbing* laboral y transparentar los procesos.

Algunas alternativas para resolver los problemas causados por el *mobbing*:²⁴

1. La denuncia legal y pública de los trabajadores sindicalizados en contra de los patrones que fomentan el acoso laboral y la toma de conciencia de las causas y consecuencias del *mobbing*.
2. La participación de terceros imparciales y honestos, no ligados afectivamente con las víctimas en el desenmascaramiento de los rumores y las acusaciones falsas que desarrollan los individuos, y de los gangs de acosadores.

²⁴ *Ibidem.*, p. 8.

3. El restablecimiento de formas democráticas de gobierno, que permitan la discusión amplia y transparente de los puntos de conflicto.
4. La elaboración, con la participación colectiva de alternativas de desarrollo de la institución.
5. El resurgimiento de un trabajador colectivo de la educación, democrático, crítico y propositivo.
6. El ejercicio presupuestal transparente de los recursos financieros de las universidades y de los sindicatos, que permitirá desactivar las redes del clientelismo.
7. La creación de un ombusman o defensoría de los derechos de los individuos frente a la arbitrariedad y el terror psicológico que ejercen actualmente los gangs que controlan a los consejos, a las comisiones y a la dirección de la escuela.

CONCLUSIONES

En conclusión, la intención de los investigadores en sus trabajos tiene como objetivo difundir entre el mundo académico y la sociedad, la creciente expansión del fenómeno del *mobbing* en sus diferentes manifestaciones, y a la vez generar conciencia de la relevancia de este fenómeno y sus repercusiones en las relaciones de trabajo. Además, con lo anterior se pretende a fin de que se promuevan iniciativas legales adecuadas que permitan regular y, en mejor de los casos, erradicar el problema que se está convirtiendo en una verdadera amenaza en estos tiempos, y que lamentablemente afecta a muchos trabajadores, pero pocas veces es atendido.

Antes no se tenía conocimiento del *mobbing* o acoso laboral. Hoy sí se le conoce. Por eso, con más brío, los trabajadores deben

defender sus derechos a ser tratados como seres humanos, como trabajadores, y su derecho a expresarse y a organizarse libremente, tal y como lo establece la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y los Tratados y Convenios Internacionales en materia de Derechos Humanos, suscritos por México con diferentes organismos internacionales.

Recordemos que el artículo 1º señala que en los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección. También menciona que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta constitución y con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Sostiene que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. Además queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

BIBLIOGRAFÍA

- Alonso Arturo, Luis, «El *mobbing* en un programa de licenciatura de la ciudad de México» www.mobbingportal.com./Alonso/article_173.html.
- Arciniega Arce, Rosa Silvia, «Cultura organizacional y violencia en el trabajo: Estudio de caso en una institución educativa del Estado de México», en *Testimonios de mobbing. El acoso laboral en México*, Ediciones y Gráficos Eon, México, 2009, pp. 96-97.
- Blanco Barea, Ma. José y Javier López Parada, *La espiral jurídica del mobbing: interpretación jurídica del acoso para un cambio social*, <http://www.lexjuridica.com/boletin/articulos/0035.htm>
- Caro Muñoz, Ana I., *Elementos que propician el mobbing en la universidad*. <http://www.legaltoday.com/exportarurl?idporget=5110>.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 168ª. edición, Miguel Carbonell: Prólogo, Notas y Actualización, Editorial Porrúa, México, 2012.
- Escudero Moratalla, Francisco, *El mobbing: análisis multidisciplinar y estrategia legal*, Editorial Bosch FER S.L., 2004.
- Fidalgo Vega, Manuel, *Acoso psicológico en el trabajo: mobbing*. <http://www.eapc.es/documents/mobbing.pdf>
- González Arias, Rolando Javier, *El mobbing en una institución de enseñanza superior*, Easy PDF Copyright © 1998,2006 Visage Software This document was created with FREE version of Easy PDF. Please visit <http://www.visagesoft.com>.

- Hirigoyen, Marie France. *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós, Buenos Aires, 1999. (http://mobbingopinion.bpweb.net/article_175.html).
- Iñaki Piñuel y Zabala, «Mobbing, la lenta y silenciosa alternativa al despido», p.2, <http://www.acosomoral.org/pinuel14.htm>.
- Leymann, Heinz, «*Mobbing*: la persecution au travail». Paris: Seuil, 1996. <http://www.leyman.se/English/frame.htm>
- , «*Mobbing* y terror psicológico en los lugares de trabajo», en [http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf).p.4.
- Méndez Elvia, Delgadillo, Guadalupe y Adriana Vargas, «Las condiciones para el trabajo académico. ¿Mobbing en las universidades públicas?, México, 2008. www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/.../rb21.pdf.
- Pacheco Vázquez, Emilia, «El «*mobbing*» o acoso moral en el trabajo» www.realidadvisual.org/pacheco/?p=32 2009.
- Parés Soliva, Marina, «Las Fases del *mobbing*» en *Cuando el Trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*. Peña, F et al. Ed. Eon. México, 2007.
- , «Las fases del acoso moral en el trabajo», V Congreso Nacional AMET 2006, Trabajo y Reestructuración: Los retos del Nuevo siglo, Mesa: Violencia y trabajo.
- , Fuente: www.acosomoral.org (año 2004) y <http://miarroba.com/foros/ver.php?foroid=40996> (año 2002).
- Peña Saint-Martin, Florencia, Arturo Luis Alonso Padilla, Rolando Javier González Arias y Sergio Sánchez Díaz, «Cuando el trabajo nos castiga», ENAH, CIESAS.
- Peña Sain Martín y Sánchez Díaz, citando a Saúl Franco en «El quinto no matar. Contextos explicativos del surgimiento de la

violencia en Colombia». TM Editoriales, Bogotá, 1991. (Poster: <http://mobbing.ca/> Fuente *Conaculta*).

Tamez González, Silvia y José Federico Pérez Domínguez, «El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha». www.scielo.br/pdf/es/v30n107/04.pdf.

Zacharias Lorenz, Konrad, «El compañero en el medio ambiente de las aves», en: *Journal für Ornithologie* 83 (2-3) p-137, p-215 y p.289 (reimpresión de 1965, en: «El comportamiento humano y animal» (vol. 1). (1935).

V. Estudio descriptivo del *mobbing* en la Universidad Autónoma de Sinaloa

Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez / Sofía Barraza Valenzuela
Lizbeth García Montoya / César Alonso Amador Meza
Ernesto León Castro / Lydia Guadalupe Ojeda Esquerria

I. INTRODUCCIÓN

Evidenciada la presencia de *mobbing* en nuestro país, incluyendo los espacios educativos, se consideró necesario indagar en qué situación se encuentra la Universidad Autónoma de Sinaloa frente a ese fenómeno.

Esta investigación le proporciona a la institución un estudio cualitativo sobre el *mobbing*, le provee el marco teórico de referencia que se ha presentado en los capítulos anteriores; y un estudio cuantitativo cuyos resultados se plasman en este capítulo, el cual proporciona indicadores confiables para conocer si existen conductas de *mobbing* en la institución y, de ser así, ofrece también la posibilidad de medir cuáles son los comportamientos observables. También ayuda a detectar las zonas regionales de la institución en que se tiene esa presencia y sobre qué género se despliegan con mayor frecuencia, a fin de que las instancias correspondientes puedan utilizar los resultados para plantear posibles soluciones, incluyendo mecanismos de prevención.

II. EL *MOBBING* Y SUS EFECTOS

Para entender el *mobbing* es necesario adentrarnos en el fenómeno del cual se origina: la violencia, a la que entendemos como la forma de relacionarse con otras personas, utilizando medios agresivos para influir en su voluntad e imponer la de quien agrede. Hasta hace algunas décadas se tenía identificada a la violencia física, sin embargo, con los estudios de género empezaron a evidenciarse otras formas como la violencia de género, familiar, económica, sexual, psicológica, laboral, etcétera.

Los centros de trabajo no escapan a la presencia de la violencia, donde se manifiesta en todas las formas anteriormente citadas, y al fenómeno que estudiamos como violencia laboral psicológica también se le denomina psicoterror, violencia moral, *mobbing*, entre otras.

Sobre la violencia en el trabajo, Jim Baker, director de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo, en la revista *Educación obrera* número 133, dedicada a la violencia en el trabajo (2003), afirma que ningún grupo de trabajadores está exento de violencia, aunque algunos grupos corren mayor riesgo de sufrirla que otros. Menciona que son especialmente vulnerables: las mujeres, los trabajadores jóvenes y las personas que ocupan empleos precarios, como también las minorías étnicas y raciales. Además, que los docentes son los empleados del sector de la educación que más sufren en su trabajo actos de violencia y estrés. Agrega que la violencia en las escuelas no solamente es nociva para las condiciones de trabajo y la salud de los docentes, sino que también perjudica la educación de los alumnos.

La violencia en el trabajo repercute en muchos otros ámbitos. No solamente afecta a los empleados, sino también a los lugares de trabajo, los compañeros, los empleadores, las familias y la sociedad en general.

La violencia no solamente acaba con la satisfacción en el trabajo, sino que es perjudicial para la salud, ocasiona malestares, licencias por enfermedad y pérdidas de ingresos. Esto, a su vez, afecta a la familia del trabajador y puede llevar al consumo abusivo de drogas y alcohol. En casos extremos puede producir disturbios de estrés postraumático e incluso llevar a una persona al suicidio.

Los efectos negativos sobre el centro de trabajo incluyen mayor ausentismo, menor productividad, deterioro de las relaciones laborales y dificultades para contratar nuevo personal.¹

En virtud de que las mujeres son víctimas de violencia de manera reiterada, se han creado diversas normas para su erradicación. En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el Artículo 6 conceptualiza diversos tipos de violencia contra las mujeres, en la fracción I se ocupa de la psicológica, a la cual describe de la siguiente manera:

I. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas,

¹ Jim Baker, *Educación Obrera*, «La violencia en el trabajo», 2003/4, #133, pp. v-vi, visible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

Aun cuando esa norma tiene por objeto la protección de las mujeres, el concepto de violencia psicológica que proporciona se puede aplicar a todas las personas en cualquier ámbito de su vida, incluyendo el laboral.

El término *mobbing* proviene del inglés *mob* y significa acosar, atropellar o atacar en masa²

El doctor Jorge Enrique Romero-Pérez encontró que el profesor Heinz Leymann (1932-1999), fue el creador de este concepto en el contexto europeo en los años 80 del Siglo xx. Las ideas del etólogo Konrad Zacharias Lorenz (etólogo austriaco, 1903-1989, Premio Nobel de Medicina en 1973), le sirvieron de inspiración para estudiar y comprender la agresividad en el mundo del ser humano. Lorenz la estudió en el mundo de los gansos y patos.³

Heinz Leymann, en un estudio publicado en Inglés, traducido por los autores, considera *mobbing* a la comunicación hostil y no ética que está dirigida de manera sistemática por una o varias personas, principalmente hacia un individuo. También hay casos en que el *mobbing* es mutuo hasta que uno de los participantes se convierte en el más débil. Estas acciones se llevan a cabo casi todos los días y durante un largo periodo (por lo menos 6 meses) y, debido a esta frecuencia y a la duración, se tiene como resulta-

² Florencia Peña Saint Martin y Sergio G. Sánchez Díaz, *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México, EOM-SEDISEM-UAM, 2008, p.184.

³ Jorge Enrique Romero Pérez, «*Mobbing* laboral: Acoso moral, psicológico», visible en <http://www.iiij.ucr.ac.cr/archivos/publicaciones/libros/Mobbing%20Laboral:%20acoso%20moral%20psicológico.pdf>

do un considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social. Esta definición elimina conflictos temporales y se concentra en la zona de transición donde la situación psicosocial comienza a producir los estragos patológicos y/o psicosomáticos.⁴

Florencia Peña Saint Martin y Sergio G. Sánchez Díaz, previenen que dada la gravedad del impacto negativo en la salud de los trabajadores y la capacidad de generar malestar en los ambientes laborales, es necesario alertar a la colectividad sobre la existencia del acoso moral y la necesidad de llevar a cabo acciones que conduzcan a la formulación de una legislación adecuada para proteger a las víctimas y sancionar a quienes lo practican, eliminándolo así de los contextos laborales.⁵

La presencia del *mobbing* en universidades ha sido investigada tanto en México como en otros países, en capítulos anteriores se ha hecho referencia a las mismas, quedando demostrada su existencia.

En el caso de la UAS, es necesario observar si existe la presencia del *mobbing* en el personal docente, de ser así, se trastocaría el proceso enseñanza aprendizaje, pues el profesorado puede trasladar al aula sus emociones y, como consecuencia, incidir negativamente en el desenvolvimiento de su quehacer frente al estudiantado; o se ausenta del aula por los impactos que una situación de ese tipo le puede producir en su salud, disminuyendo así la productividad institucional.

Solo personal médico y psicólogos calificados pueden valorar cuáles son las afectaciones específicas a la salud de una persona, y otros profesionistas podrán determinar otros efectos que se

⁴ Heinz Leymann, *Mobbing and psychological terror at work place*, p.120, visible en [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1993\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1993(3).pdf)

⁵ *Op. cit.*, (nota 2), p. 183.

producen como consecuencia del *mobbing*. Algunos estudiosos clasifican esas afectaciones tomando en cuenta diversos criterios. Al respecto, Patricia Campos Camacho, Carlos Abarca Barrantes y Gaudy Prado Alfaro, señalan como consecuencias del *mobbing* las siguientes:

1. Para el trabajador:

Psiquiátricas: sentimientos de fracaso, impotencia y frustración, disminución de la estima personal, ansiedad, depresiones, tendencias paranoicas, suicidio, somatizaciones como disminución del libido y fobia social.

Físicas: somatizaciones diversas.

Sociales: fobia social.

2. Repercusiones familiares, laborales y para la comunidad:

Para la familia: alteraciones de la vida familiar y separaciones familiares.

Para el ambiente laboral: alteraciones del clima laboral, disminución de la calidad y cantidad del trabajo, aumento del absentismo y aumento de la siniestralidad.

Para la comunidad: disminución de la fuerza de trabajo, aumento de la morbilidad y siniestralidad y aumento en las pensiones de invalidez.⁶

Florencia Peña Saint Martin y Sergio G. Sánchez Díaz, enlistan los síntomas del síndrome de acoso psicológico siguientes:

⁶ Patricia Campos Camacho, Carlos Abarca Barrantes y Gaudy Prado Alfaro, «Acoso moral y acoso sexual en el trabajo», *Med. leg. Costa Rica (online)*, 2005, vol.22, n. 2, pp. visible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-001520050002000004&script=sci_arttext

apatía, desinterés, falta de iniciativa, tristeza y abatimiento de ánimo, irritabilidad e inestabilidad emocional, cansancio, fatiga fácil, agresividad e hipersensibilidad, sentimientos de inseguridad, recuerdos obsesivos que le intranquilizan, presión localizada de pensamiento, necesidad de contar su tema, temor al lugar de trabajo y evitación de todo lo que recuerde los conflictos, arrebatos de ira, accesos de llanto, pesadillas, dificultad de concentración, pérdida subjetiva de la memoria, distractibilidad, sensación de estar «como ido», dolor abdominal, colon irritable, náuseas, vómitos, malestar generalizado, sensación de tener un nudo en la garganta, pérdida de apetito, desinterés por la vida social, dolor en el pecho, sudoración, sequedad de boca, palpitaciones, ahogos y disnea, escalofríos, ponerse colorado de repente, dolores musculares, dolor de cuello y espalda, temblores, sensación de mareos y desvanecimiento, dificultad para dormir en la noche, sueño inquieto y perturbado, despertarse muy pronto y no poder volver a dormir, dificultad de levantarse por las mañanas, sensación de debilidad y falta de fuerzas.⁷

Cada uno de estos síntomas son estudiados por expertos en cada tema, así vemos que algunos médicos se han ocupado de vincular ciertas enfermedades corporales con el *mobbing*. Un ejemplo del daño a la salud corporal que produce el *mobbing*, lo analizan Rocío Fuentes Valdivieso y Eleazar Lara Padilla en la obra *Mobbing y fibromialgia*, en la cual definen esta enfermedad como un síndrome doloroso crónico con evolución de más de 3 a 6 meses, sin causa orgánica definida y común en la práctica clínica, pero lo interesante es la afirmación de que esta enfermedad es muy frecuente y afecta predominantemente a mujeres, encon-

⁷ *Op. cit.*, (nota 2), pp. 191-192.

trando una posible relación entre los procesos de acoso y hostigamiento con el dolor físico acompañado de desgano emocional e insomnio.⁸

En relación con las afectaciones a la salud emocional por el *mobbing*, Iñaki Piñuel indica que los psicólogos empezaron a evaluar los daños de las víctimas como síndrome de estrés posttraumático (SEPT); en Madrid se ha comprobado mediante investigación que dicho cuadro clínico es el más frecuente entre las víctimas de *mobbing*, a quienes se les ocasiona el daño psicológico por la acumulación de los actos de violencia, precisando como indicadores de estrés posttraumático: vivencia continua de amenaza, depresión reactiva, inconsistencia o ingenuidad, invasión de visualizaciones recurrentes o flashbacks, vivencia de terror, dificultades o imposibilidad de desarrollar tareas profesionales, deterioro y embotamiento intelectual, así como también pérdida de memoria, pérdida de la capacidad de concentración, focalización y obsesión, aislamiento social y profesional, incapacidad o dificultad para obtener placer o experimentar alegría (anhedonia), inestabilidad o despersonalización, abandono profesional, insomnio, irritabilidad y sensibilidad a la crítica, hipervigilancia, inquietud psicomotora y onicofagia (morderse las uñas).⁹

También debemos precisar que existe discrepancia entre los estudiosos en cuanto a la duración de las conductas agresivas para ser consideradas como *mobbing*. Así encontramos posturas como la de Heynz Leymann, quien considera que estas acciones

⁸ Rocío Fuentes Valdivieso y Eleazar Lara Padilla, *Mobbing y fibromialgia*, México, DEM-Oklever, 2011, p.p 1-28.

⁹ Iñaki Piñuel, *Mobbing, estado de la cuestión*, Barcelona, Gestión 2000, 2008, pp.135-139.

se llevan a cabo a menudo (casi todos los días) y durante un largo periodo (por lo menos 6 meses) y, debido a esta frecuencia y la duración da como resultado considerable sufrimiento psíquico, psicosomático y social.¹⁰

La Ley de Normas del Trabajo del Estado de Quebec (Canadá), indica que con una sola conducta grave si produce un daño y un efecto nocivo para el trabajador, será suficiente para ser considerada como *mobbing*.¹¹

El propósito de esta investigación es documentar si en la UAS se desarrollan conductas que los estudiosos han considerado como *mobbing*, por ello, al realizar la interpretación se tomó como criterio que la ejecución de al menos 5 de estas conductas sobre una persona en un año, es un factor de alerta sobre la posible presencia del *mobbing*. Esto permitirá tomar acciones para la intervención institucional frente a este problema; en caso de detectarse y en su momento serán los profesionistas indicados quienes previa evaluación de la persona afectada, determinarán los daños concretos a la salud física o psicológica, familia, entorno social, etcétera, para poder diagnosticar de manera efectiva si es un caso de *mobbing*.

¹⁰ *Op. cit.*, (nota 4), p.120.

¹¹ *Op. cit.*, (nota 5), p. 50.

III. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Metodología

Este estudio es de tipo descriptivo, basado en una metodología cuantitativa.

3.1.2 Muestreo

La muestra retomada está conformada por personal de tiempo completo que labora en todos los campus de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS).¹² La muestra asciende a 370 personas, de las cuales 105 son mujeres y 265 son hombres, quedando distribuidas por zonas de la siguiente manera:¹³

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN MUESTRAL			
ZONA	MUESTRA POR SEXO		TOTAL
	M	H	
Centro	69	171	240
Sur	16	47	63
Norte y centro norte	20	47	67
Total	105	265	370

¹² Los campus de la Universidad Autónoma de Sinaloa están divididos por zonas, siendo éstas: zona centro, sur, norte y centro norte.

¹³ Debido a que en la zona centro norte existe poco personal docente de tiempo completo se decidió fusionarla con la zona norte.

3.1.3. Instrumento metodológico

Jesús Felipe Uribe Prado da a conocer 7 instrumentos utilizados para medir el *mobbing*. El primero de ellos fue elaborado por Heinz Leymann y se le conoce como Leymann Inventory of Psychological Terrorization, instrumento que sirve de base para el LIPT-60 de González de Rivera y Rodríguez Abuín, al que únicamente agregaron 15 preguntas para adaptarlo a la población española. C. Knorz y Zapf, diseñaron otro instrumento en Alemania, con 5 preguntas. En Argentina Francisco Javier Abajo Olivares, con base en los instrumentos anteriores, produce el LIPT80. En España, Iñaki Piñuel crea el Barómetro Cisneros, compuesto por 44 preguntas. En Francia Marie-France Hirigoyen elabora un instrumento bastante extenso. En Alemania, Van Dick y U. Wagner elaboraron una versión de solo 4 preguntas para profesores de escuela.

Uribe Prado presenta un instrumento de 164 reactivos para medir el *mobbing*, diseñado en conjunto con García, Piña y Olguín.¹⁴

a) Encuesta de victimización

El instrumento metodológico que se utilizó se diseñó con base en Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), estuvo compuesto por una encuesta de victimación integrada por 68 preguntas, dividida de la siguiente manera:

Además 55 preguntas cuyas posibles respuestas están ponderadas en «nada», «un poco», «moderado», «mucho» y

¹⁴ Felipe de Jesús Uribe Prado, *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*, México, UNAM-Manual moderno, 2011, pp.85-167.

«extremadamente»,¹⁵ 5 preguntas cuyas posibles respuestas son dicotómicas («sí» o «no»), 7 preguntas cuyas respuestas son cerradas con varias opciones a elegir, y finalmente una pregunta abierta (ver anexo 1).

3.1.4. *Procedimiento y trabajo de campo*

a) Procedimiento y recolección de información

El trabajo de campo se hizo de la siguiente manera:

1. El personal encargado de realizar el trabajo de campo contó con una lista en la cual aparece el número de hombres y mujeres con nombramiento de Profesor/a de tiempo completo que debían encuestar por cada una de las zonas que conforman la UAS.
2. Se procedió a ir a cada zona regional buscando personas que tuviesen el nombramiento señalado con anterioridad. Encontrándose frente a dichas personas se les planteaba los objetivos e importancia de la investigación, así como de su colaboración con la misma.
3. Después de que las y los participantes aceptaron colaborar, se les explicaba cómo debían llenar la encuesta y se les dejaba junto con un sobre blanco para que una vez contestada la introdujeran y lo cerraran, esto sirvió para conservar el anonimato.
4. Después de haber transcurrido 15 minutos se recogía el sobre con el instrumento.

¹⁵ No obstante, para una mejor análisis, hemos reclasificado esta ponderación en «nada», «poco/moderado» y «mucho/extremadamente».

5. Por último, una vez que fue levantada toda la muestra, se procedió a capturar los datos en un programa estadístico (SPSS versión 15) para su debido análisis.

IV. RESULTADOS OBTENIDOS

Para del presente análisis y tratando de que los resultados sean fáciles de comprender, se indican las abreviaturas que se utilizan para hacer alusión al grupo que se ha tomado como base para efectos de este estudio, siendo las siguientes:

MG (Muestra general): está compuesta por la totalidad de las personas encuestadas (370).

MB (Muestra *mobbing*): está compuesta por las personas que externaron haber vivido por lo menos 5 conductas de las que aparecen en el instrumento metodológico antes descrito (225 personas).¹⁶

¹⁶ Para efectos de este estudio y para tener un punto de corte, se consideró que viven o vivieron *mobbing* las personas que dijeron haber vivido por lo menos 5 de las 55 conductas tipo *mobbing* que aparecen en el instrumento metodológico utilizado. Lo anterior por no estar de acuerdo con los estudiosos analizados en los capítulos anteriores, en el sentido de que para poder considerar víctima de *mobbing* a una persona, es necesario que haya sufrido conductas consideradas como tal, al menos una vez a la semana durante un periodo de 6 meses; consideramos que la salud física y emocional pueden sufrir alteraciones importantes con un menor número de agresiones, ya que cada persona reacciona de manera distinta.

4.1. Características sociodemográficas de la muestra

En la Tabla 2 se observa que la mayoría de quienes constituyen la MG tienen trabajando «más de 25 años» en la institución. Asimismo la minoría del grupo de mujeres, se encuentran en el rango de «entre 6 y 10 años» laborando, con un 5%; y los hombres se encuentran en su minoría en el rango de «entre 11 y 15 años», con un 6.3 %.

TABLA 2. SEXO Y TIEMPO DE ESTAR LABORANDO EN LA UAS ¹⁷									
			TIEMPO LABORANDO EN LA UAS						
			ENTRE 1 Y 5 AÑOS	ENTRE 6 Y 10 AÑOS	ENTRE 11 Y 15 AÑOS	ENTRE 15 Y 20 AÑOS	ENTRE 21 Y 25 AÑOS	MÁS DE 25 AÑOS	TOTAL
SEXO	MUJER	Recuento	14	5	8	17	12	45	101
		%	13.9 %	5 %	7.9 %	16.8 %	11.9 %	44.6 %	100 %
	HOMBRE	Recuento	19	24	16	51	43	103	256
		%	7.4 %	9.4 %	6.3 %	19.9 %	16.8 %	40.2 %	100 %
TOTAL		Recuento	33	29	24	68	55	148	357
		%	9.2 %	8.1 %	6.7 %	19 %	15.4 %	41.5 %	100 %

¹⁷ Todos los porcentajes de las respuestas que aparecen en las tablas que se presentan en el apartado de resultados, hacen alusión solo a las personas que contestaron dicha pregunta, por lo que en ocasiones, el recuento total no dará el total de la muestra general (370 personas: 105 mujeres y 265 hombres).

TABLA 3. EDAD DE LA MG		
EDAD DE LA MG		
N	Válidos	341
	Perdidos	29
Media		48.23
Desv. típ.		8.548
Mínimo		23
Máximo		67

De la Tabla 3 se aprecia que la media de edad de la MG es de 48.23 años, con una desviación típica (DT) de 8.548, donde el mínimo y máximo de edad es de 23 y 67 años. Desglosando lo anterior por sexo, tenemos que la media de edad de los hombres es de 48.41 años y la de las mujeres 47.77 años.

TABLA 4. SEXO Y NIVEL DE INSTRUCCIÓN							
			LICEN- CIATURA	ESPECIA- LIDAD	MAES- TRÍA	DOCTO- RADO	TOTAL
SEXO	MUJER	Recuento	14	6	34	45	99
		%	14.1%	6.1%	34.3%	45.5%	100%
SEXO	HOMBRE	Recuento	29	15	89	108	241
		%	12%	6.2%	36.9%	44.8%	100%
SEXO	TOTAL	Recuento	43	21	123	153	340
		%	12.6%	6.2%	36.2%	45%	100%

En la Tabla 4 encontramos que la mayoría de las mujeres (45.5%), como de los hombres (44.8%), tienen el nivel «doctorado» como máximo grado de instrucción. El nivel de instrucción «especialidad», tiene menos incidencia en ambas muestras, encontrándose en hombres y mujeres con un 6.2% y 6.1%, respectivamente.

TABLA 5. SEXO Y PERTENENCIA AL SISTEMA NACIONAL DE INVESTIGADORES (SNI) Y NIVEL						
			¿PERTENECE AL SNI?		TOTAL	
			SI	NO		
SEXO	MUJER	Recuento	14	78	92	
		%	15.2 %	84.8 %	100 %	
	HOMBRE	Recuento	55	185	240	
		%	22.9 %	77.1 %	100 %	
	TOTAL	Recuento	69	263	332	
		%	20.8 %	79.2 %	100 %	
			¿NIVEL AL QUE PERTENECEN DEL SNI?			TOTAL
			CANDIDATO	NIVEL 1	NIVEL 2	
SEXO	MUJER	Recuento	3	7	1	11
		%	27.3 %	63.6 %	9.1 %	100 %
	HOMBRE	Recuento	16	35	3	54
		%	29.6 %	64.8 %	5.6 %	100 %
	TOTAL	Recuento	19	42	4	65
		%	29.2 %	64.6 %	6.2 %	100 %

La Tabla 5 indica que la mayoría de hombres (77.1%), como de mujeres (84.8%), no pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), y del 20.8% que afirmó pertenecer al SNI, la mayoría se ubica en el «nivel 1», con un 63.6% y 64.8% de mujeres y hombres, respectivamente.

TABLA 6. SEXO, INCORPORACIÓN A ALGÚN CUERPO ACADÉMICO Y NIVEL EN EL QUE SE ENCUENTRA EL MISMO						
			¿ES USTED INTEGRANTE DEL CUERPO ACÁDEMICO?		TOTAL	
			SI	NO		
SEXO	MUJER	Recuento	50	48	98	
		%	51 %	49 %	100 %	
	HOMBRE	Recuento	135	113	248	
		%	54.4 %	45.6 %	100 %	
	TOTAL	Recuento	185	161	346	
		%	53.5 %	46.5 %	100 %	
			¿EN QUÉ NIVEL SE ENCUENTRA EN EL CUERPO ACADÉMICO?			TOTAL
			FORMACIÓN	EN CONSOLIDACIÓN	CONSOLIDADO	
SEXO	MUJER	Recuento	25	18	7	50
		%	50 %	36 %	14 %	100 %
	HOMBRE	Recuento	57	53	25	135
		%	42.2 %	39.3 %	18.5 %	100 %
	TOTAL	Recuento	82	71	32	185
		%	44.3 %	38.4 %	17.3 %	100 %

De la Tabla 6 se aprecia que el 51 % de las mujeres y el 54.4 % de los hombres que integraron la MG, dijeron pertenecer a un cuerpo académico. Asimismo, la mayoría de la MG dijo que el cuerpo académico al que pertenecen se encuentra en «formación», constituyendo el 50 % mujeres y el 42.2 % de hombres. La minoría de ambas muestras dijeron que su cuerpo académico se encuentra «consolidado».

TABLA 7. COMPARACIONES Y DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LA VARIABLE « <i>MOBBING</i> EN LA UAS», CON LAS VARIABLES RELACIONADAS CON CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	
VARIABLE	NIVEL DE SIGNIFICACIÓN
Zona	$X^2=11'639$; $gl=2$; $p=0'03$
Edad	No hay diferencia significativa
Género	No hay diferencia significativa
Tiempo laborando en la UAS	$X^2=13'608$; $gl=5$; $p=0'18$
Pertenencia al SIN	No hay diferencia significativa
Nivel al que pertenece del SIN	No hay diferencia significativa
Integrante de cuerpo académico	No hay diferencia significativa
Nivel al que pertenece del cuerpo académico	No hay diferencia significativa
Nivel de instrucción	No hay diferencia significativa

Con la finalidad de encontrar algunas características o factores de riesgo específicos que pudiesen influir en que una persona que trabaja en la UAS sea víctima de *Mobbing*, se aplicó la prueba de x^2 , encontrándose que de los aspectos sociodemográficos que se establecen en la tabla anterior, solo resultó una diferencia significativa entre la variable «*Mobbing* en la UAS», con las variables «zona» y «tiempo laborando» (ver Tabla 7). Lo anterior indica que las dos variables antes señaladas se comportan de diferente manera con respecto a la variable «*Mobbing*», así pues, dependiendo de la zona en la que se labora y la antigüedad que se tenga en la UAS, será mayor o menor el riesgo de sufrir «*Mobbing*» en la institución.

Con los resultados expuestos anteriormente se hizo un análisis de contingencia, con la finalidad de observar las diferencias significativas entre las variables que se señalaron anteriormente, encontrándose que de la muestra MB, un poco menos de la mitad (41.2%), dijo que tenía «más de 20 años» de antigüedad en la

UAS, lo que indica que las personas con más tiempo laborando en dicha institución, reflejaron más incidencia de acoso laboral.

Respecto al comportamiento de la variable «zona», se observa que la zona sur es la que presenta mayor nivel de incidencia de acoso laboral, toda vez que al hacer un análisis de contingencia, se advierte que el 73.3 % de dicha zona (porcentaje mayor por zona), dijo haber vivido por lo menos 5 conductas que constituyen *mobbing*.

A continuación se analizan algunas de las respuestas a las preguntas sobre conductas que constituyen tipo *mobbing*; así como los derechos que se violan en cada una de ellas.

4.2. Resultados de las encuestas de victimación

Para analizar las conductas tipo *mobbing* que aparecen en el instrumento metodológico utilizado en este estudio, se decidió clasificar cada una de las conductas anteriores, según el derecho violentado por las mismas y analizarlas por tres variables: zona, sexo y antigüedad.

A continuación hacemos un listado de derechos violentados por las conductas tipo *mobbing*, en cuyo orden se irán analizando en este apartado.

- Dignidad e igualdad
- Imagen pública y reputación
- Libertad de expresión
- Propiedad y posesión
- Vida, integridad y salud
- Privacidad

4.2.1. Análisis por zona y variable

4.2.1.1. *En relación con derecho a la dignidad e igualdad*

Se vulnera la dignidad e igualdad por ignorar, negar la comunicación y convivencia, pues con esto se da aislamiento social y se le niega la oportunidad de ser considerada para cualquier aspecto dentro de la fuente de trabajo. Estas conductas fueron contempladas en las preguntas número 8, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 24, 36, 39 y 46.

Otras formas en que se violentan la dignidad e igualdad son cuando se desprecia, humilla, burla o rechaza a la persona. Esas conductas fueron contempladas en las preguntas 9 y 19.

Al emitir valoraciones injustas sobre el desempeño en el trabajo del personal, también se vulneran la dignidad e igualdad, porque se afecta su calidad como persona. Estos fenómenos fueron considerados en las preguntas 6, 21, 22, 40, 41, 42 y 43 del instrumento.

De igual forma se atenta contra la igualdad cuando se asignan las actividades que desarrolla la persona en su trabajo, de manera tal que no pueda desarrollar todo su potencial o las tareas encomendadas no tengan relación con su perfil docente; las conductas en este sentido quedaron contempladas en las preguntas 20, 23, 25, 26, 28, 44, 48, 49 y de la 51 a la 54.

Otra manera de violentar la igualdad es cuando se niegan oportunidades laborales como el acceso a la capacitación y adiestramiento. Estos fenómenos fueron contemplados en las preguntas 45, 50 y 55.¹⁸

¹⁸ Si desea ver en qué consiste cada pregunta, puede consultarlo en el ANEXO 1 del presente estudio.

TABLA 8						
ZONA			12. ME HAN DEJADO DE HABLAR			TOTAL
			NADA	POCO/MODE- RADAMENTE	MUCHO/EXTRE- MADAMENTE	
ZONA	ZONA CENTRO	Recuento	151	63	24	238
		% dentro de Zona	63,4 %	26,5 %	10,1 %	100 %
		% del total	41,1 %	17,2 %	6,5 %	64,9 %
	ZONA SUR	Recuento	34	18	10	62
		% dentro de Zona	54,8 %	29 %	16,1 %	100 %
		% del total	9,3 %	4,9 %	2,7 %	16,9 %
	ZONA NORTE	Recuento	52	14	1	67
		% dentro de Zona	77,6 %	20,9 %	1,5 %	100 %
		% del total	14,2 %	3,8 %	,3 %	18,3 %
TOTAL		Recuento	237	95	35	367
		% dentro de Zona	64,6 %	25,9 %	9,5 %	100 %
		% del total	64,6 %	25,9 %	9,5 %	100 %

En relación con la dignidad e igualdad, a continuación se analizan las respuestas a la pregunta número 12 del instrumento aplicado.

En la Tabla 8 se aprecia que la zona sur fue la que resultó tener los mayores porcentajes en las categorías «poco/moderadamente» con un 29 % y «mucho/extremadamente» con un 16.1 %, siendo la de mayor presencia de la conducta mediante la cual se le deja de hablar al resto del personal.

También se vulnera la dignidad e igualdad de las personas cuando se presiona a quienes colaboran con alguien para que se

aparte, a continuación se analizan las respuestas a la pregunta número 36 del instrumento aplicado.

TABLA 9						
ZONA			36. LAS PERSONAS QUE ME APOYAN RECIBEN PRESIONES O AMENAZAS PARA QUE SE APARTEN DE MÍ			TOTAL
			NADA	POCO/MODERADAMENTE	MUCHO/EXTREMADAMENTE	
ZONA	ZONA CENTRO	Recuento	165	47	25	237
		% dentro de Zona	69,6 %	19,8 %	10,5 %	100 %
		% del total	45,5 %	12,9 %	6,9 %	65,3 %
	ZONA SUR	Recuento	37	18	5	60
		% dentro de Zona	61,7 %	30 %	8,3 %	100 %
		% del total	10,2 %	5 %	1,4 %	16,5 %
	ZONA NORTE	Recuento	56	9	1	66
		% dentro de Zona	84,8 %	13,6 %	1,5 %	100 %
		% del total	15,4 %	2,5 %	0,3 %	18,2 %
TOTAL	Recuento	258	74	31	363	
	% dentro de Zona	71,1 %	20,4 %	8,5 %	100 %	
	% del total	71,1 %	20,4 %	8,5 %	100 %	

En la Tabla 9 se aprecia que la zona sur es la que tiene mayor presencia de la conducta analizada, toda vez que la categorías «poco-moderadamente» registró un 30 % y en «mucho-extremadamente» 8.3%; por su parte la zona norte es nuevamente la que presenta menor incidencia de dicha conducta, ya que tiene el 13.6 % y 1.5 %, respectivamente, en las categorías señaladas. La

zona centro observó el 19.8 % y el 10.5 %, respectivamente, en ambas categorías.

A continuación se analizan las respuestas a la pregunta número 9, con la cual se violenta el derecho a la dignidad e igualdad cuando se desprecia, humillan, burla o rechaza a la persona.

TABLA 10.

ZONA		9. ME MIRAN CON DESPRECIO O CON GESTOS DE RECHAZO				TOTAL
		NADA	POCO/MODE- RADAMENTE	MUCHO/EXTRE- MADAMENTE		
ZONA	ZONA CENTRO	Recuento	181	42	14	237
		% dentro de Zona	76,4 %	17,7 %	5,9 %	100 %
		% del total	49,6 %	11,5 %	3,8 %	64,9 %
	ZONA SUR	Recuento	43	13	6	62
		% dentro de Zona	69,4 %	21 %	9,7 %	100 %
		% del total	11,8 %	3,6 %	1,6 %	17 %
	ZONA NORTE	Recuento	53	12	1	66
		% dentro de Zona	80,3 %	18,2 %	1,5 %	100 %
		% del total	14,5 %	3,3 %	0,3 %	18,1 %
TOTAL		Recuento	277	67	21	365
		% dentro de Zona	75,9 %	18,4 %	5,8 %	100 %
		% del total	75,9 %	18,4 %	5,8 %	100 %

Se observa que esta conducta de mirar con desprecio o gestos de rechazo a otro trabajador se practica muy escasamente en la zona centro de lo «poco/moderado» con un 17.7 % y de «mucho/extremadamente» con un 5.9 %; mientras que en la zona sur es

más frecuente, pues los resultados reflejan prácticas en ambos niveles con un 21% y 9.7%, respectivamente; por su parte la zona norte ocupa el segundo lugar de manifestación de esta conducta, registrando el 18.2% y 1.5%, en las categorías señaladas (ver Tabla 10).

En relación con la actualización docente, se analizan las respuestas a la pregunta 55.

TABLA 11						
ZONA			55. ME NIEGAN INJUSTIFICADAMENTE RECURSOS ECONÓMICOS PARA IR A CONGRESOS Y OTROS EVENTOS ACÁDEMICOS			TOTAL
			NADA	POCO/MODERADAMENTE	MUCHO/EXTREMADAMENTE	
ZONA	ZONA CENTRO	Recuento	164	39	31	234
		% dentro de Zona	70,1%	16,7%	13,2%	100%
		% del total	45,8%	10,9%	8,7%	65,4%
	ZONA SUR	Recuento	35	14	10	59
		% dentro de Zona	59,3%	23,7%	16,9%	100%
		% del total	9,8%	3,9%	2,8%	16,5%
	ZONA NORTE	Recuento	57	7	1	65
		% dentro de Zona	87,7%	10,8%	1,5%	100%
		% del total	15,9%	2%	0,3%	18,2%
TOTAL	Recuento	256	60	42	358	
	% dentro de Zona	71,5%	16,8%	11,7%	100%	
	% del total	71,5%	16,8%	11,7%	100%	

A continuación se analizan las respuestas a la pregunta 52:

TABLA 12						
ZONA			52. NO ME INCLUYEN EN LOS JURADOS DE EXÁMENES PROFESIONALES A PESAR DE MI BUENA DISPOSICIÓN PARA ELLO			TOTAL
			NADA	POCO/MODERADAMENTE	MUCHO/EXTREMADAMENTE	
ZONA	CENTRO	Recuento	164	38	30	232
		% dentro de Zona	70,7 %	16,4 %	12,9 %	100 %
		% del total	45,8 %	10,6 %	8,4 %	64,8 %
	SUR	Recuento	35	13	11	59
		% dentro de Zona	59,3 %	22 %	18,6 %	100 %
		% del total	9,8 %	3,6 %	3,1 %	16,5 %
	NORTE	Recuento	56	7	4	67
		% dentro de Zona	83,6 %	10,4 %	6 %	100 %
		% del total	15,6 %	2 %	1,1 %	18,7 %
TOTAL		Recuento	255	58	45	358
		% dentro de Zona	71,2 %	16,2 %	12,6 %	100 %
		% del total	71,2 %	16,2 %	12,6 %	100 %

La Tabla 11 arroja como resultado que en todas las zonas regionales, se presenta con baja intensidad el fenómeno de que al profesorado se le entorpece el acceso a la capacitación. La zona sur sufre más este fenómeno, ya que las respuestas vertidas indican que el 23,7 % del personal docente respondió sentirlo en «poca/moderada intensidad», mientras que el 16,9 % lo vivió «mucho/extremadamente». La zona centro también padece esta conducta

pero en porcentajes menores con el 16.7 % y 13.2 %, en cada una de las categorías indicadas, respectivamente. Mientras tanto, en la zona norte se reducen los porcentajes, observando el 10.8 % y 1.5 %, respectivamente, lo cual indica que la conducta se ejerce con menor frecuencia.

El derecho de igualdad se violenta por la asignación del tipo de trabajo que realiza el personal docente. Las preguntas 20, 23, 25, 26, 28, 44, 48, 49, 51, 52, 53 y 54, se refieren a esta conducta.

La Tabla 12 muestra que en la UAS se excluye a docentes de su posible participación en exámenes de grado, aún cuando tengan buena disposición para hacerlo, observándose la conducta con mayor presencia en la zona sur, donde se alcanzan los porcentajes más altos en la categoría «poco/moderadamente», con una percepción del 22 % y una experimentación mayor o extrema con un 18.6 %. Esto disminuye en la zona centro con un 16.4 % y 12.9 %, en ambas categorías, conforme al orden citado. En la zona norte la frecuencia es todavía menor, con un 10.4 % de quienes lo notan poco o moderadamente y 6 %, para quienes lo perciben mucho o extremadamente.

Por último, se vulnera la igualdad porque se emiten valoraciones injustas sobre el desempeño del trabajo del personal docente. Las conductas que violentan el derecho a la igualdad se encuentran en las preguntas cuyos números son los siguientes: 6, 21, 22, 40, 41, 42 y 43.

A continuación se analizan las respuestas a la pregunta número 6 del instrumento aplicado.

TABLA 13						
ZONA		6. CRITICAN INJUSTAMENTE MI TRABAJO				TOTAL
		NADA	POCO/MODERADAMENTE	MUCHO/EXTREMADAMENTE		
ZONA	ZONA CENTRO	Recuento	139	82	17	238
		% dentro de Zona	58,4 %	34,5 %	7,1 %	100 %
		% del total	37,9 %	22,3 %	4,6 %	64,9 %
	ZONA SUR	Recuento	32	18	12	62
		% dentro de Zona	51,6 %	29 %	19,4 %	100 %
		% del total	8,7 %	4,9 %	3,3 %	16,9 %
	ZONA NORTE	Recuento	45	19	3	67
		% dentro de Zona	67,2 %	28,4 %	4,5 %	100 %
		% del total	12,3 %	5,2 %	0,8 %	18,3 %
TOTAL		Recuento	216	119	32	367
		% dentro de Zona	58,9 %	32,4 %	8,7 %	100 %
		% del total	58,9 %	32,4 %	8,7 %	100 %

De la Tabla 13 se obtiene como resultado que el profesorado de la UAS considera que su trabajo es objeto de críticas injustificadas. En la zona centro el 34,5 % de docentes entrevistados percibió esa conducta en el rango de «poco/moderado», mientras que en las zonas sur y norte, se advierte en un 29 % y 28,4 %, respectivamente. La misma conducta en el rango «mucho/extremadamente» registra en la zona sur una presencia del 19,4 %, le sigue la zona centro con el 7,1 % y en último lugar se encuentra en la zona norte con el 4,5 %.

4.2.1.2. Derecho a la buena imagen pública y buena reputación

Se vulnera el derecho a la buena imagen pública y reputación, circulando información que daña esos aspectos. Las conductas que violentan el derecho anterior se encuentran en las preguntas: 17, 18 y 35.

A continuación se analizan las respuestas a la pregunta número 17 del instrumento aplicado.

TABLA 14						
ZONA			17. MURMURAN A MIS ESPALDAS			TOTAL
			NADA	POCO/MODE- RADAMENTE	MUCHO/EXTRE- MADAMENTE	
ZONA	ZONA CENTRO	Recuento	112	100	24	236
		% dentro de Zona	47,5 %	42,4 %	10,1 %	100 %
		% del total	30,7 %	27,4 %	6,5 %	64,6 %
	ZONA SUR	Recuento	25	22	15	62
		% dentro de Zona	40,3 %	35,5 %	24,2 %	100 %
		% del total	6,8 %	6 %	4,1 %	17 %
	ZONA NORTE	Recuento	41	21	5	67
		% dentro de Zona	61,2 %	31,3 %	7,5 %	100 %
		% del total	11,2 %	5,8 %	1,4 %	18,4 %
TOTAL	Recuento	178	143	44	365	
	% dentro de Zona	48,8 %	39,2 %	12 %	100 %	
	% del total	48,8 %	39,2 %	12 %	100 %	

De la Tabla 14 se obtiene como resultado que el profesorado de la UAS considera que su trabajo es objeto de murmuraciones a sus espaldas. En la zona centro el 42.4 % de docentes entrevistados percibió esa conducta en el rango de «poco/moderado», mientras que en las zonas sur y norte, se advierte en un 35.5 % y 31.3 %, respectivamente. La misma conducta en el rango «mucho/extremadamente» registra en la zona sur una presencia del 24.2 %, en la zona centro el 10.2 % y la presencia disminuye en la zona norte con un 1.4 %.

4.2.1.3 Derecho a la libertad de expresión

Contar con la posibilidad de externar las propias ideas, es sin duda un aspecto esencial de la libertad.

Se viola el derecho a la libertad de expresión, al impedir externar las ideas a plenitud, con el debido respeto a las restricciones que las leyes imponen. Las conductas que violentan el derecho a la libertad de expresión se encuentran en las preguntas números: 1, 2, 3, 4, 5, y 38.

A continuación se analizan las respuestas a la pregunta número 2 del instrumento aplicado.

La Tabla 15 evidencia la existencia en la institución de la conducta consistente en no permitir que el personal exprese todo lo que tiene que decir. Este fenómeno tiene mayor incidencia en un rango de «poco/moderado» en la zona sur con el porcentaje más alto de 37.1 %, le sigue la zona centro con el 31.3 % y por último la zona norte con un 30.3 %. Se observa la misma tendencia en el rango «mucho/extremadamente», la zona sur refiere mayor presencia con un 17.7 %, la zona centro con 9 % y por último la zona norte con 4.5 %.

TABLA 15						
ZONA			2. ME DEJAN EXPRESARME, MÁS NO ME DEJAN DECIR LO QUE TENGO QUE DECIR			TOTAL
			NADA	POCO/MODE- RADO	MUCHO/EXTRE- MADAMENTE	
ZONA	CENTRO	Recuento	139	73	21	233
		% dentro de Zona	59,7 %	31,3 %	9 %	100 %
		% del total	38,5 %	20,2 %	5,8 %	64,5 %
	SUR	Recuento	28	23	11	62
		% dentro de Zona	45,2 %	37,1 %	17,7 %	100 %
		% del total	7,8 %	6,4 %	3 %	17,2 %
	NORTE	Recuento	43	20	3	66
		% dentro de Zona	65,2 %	30,3 %	4,5 %	100 %
		% del total	11,9 %	5,5 %	0,8 %	18,3 %
TOTAL		Recuento	210	116	35	361
		% dentro de Zona	58,2 %	32,1 %	9,7 %	100 %
		% del total	58,2 %	32,1 %	9,7 %	100 %

Otra variante de violación del derecho a la libertad de expresión consiste en obstaculizar el acceso a los medios de comunicación. Esta se encuentra en la pregunta número 46.

En la Tabla 16 se aprecia que la zona norte tuvo, en todas las categorías, porcentajes inferiores que el resto de las zonas, donde también se vive la conducta consistente en no permitir que el personal docente hable por teléfono o se le limiten las llamadas. En las categorías «poco/moderadamente» obtuvo el 3 % y en «mucho/extremadamente» 0 %, respectivamente; así mismo, podemos apreciar que la zona centro ocupa el segundo lugar con el 11,8 % y 3 %,

respectivamente; la zona sur tiene los porcentajes del 16.4 % y 9.8 %, respectivamente, ocupando así el primer lugar en la incidencia.

TABLA 16						
ZONA		46. NO ME PERMITEN HABLAR POR TELÉFONO O ME CONTROLAN LAS LLAMADAS				TOTAL
		NADA	POCO/MODE- RADAMENTE	MUCHO/EXTRE- MADAMENTE		
ZONA	ZONA CENTRO	Recuento	202	28	7	237
		% dentro de Zona	85,2 %	11,8 %	3 %	100 %
		% del total	55,3 %	7,7 %	1,9 %	64,9 %
	ZONA SUR	Recuento	45	10	6	61
		% dentro de Zona	73,8 %	16,4 %	9,8 %	100 %
		% del total	12,3 %	2,7 %	1,6 %	16,7 %
	ZONA NORTE	Recuento	65	2	0	67
		% dentro de Zona	97 %	3 %	0 %	100 %
		% del total	17,8 %	0,5 %	0 %	18,4 %
TOTAL	Recuento	312	40	13	365	
	% dentro de Zona	85,5 %	11 %	3,6 %	100 %	
	% del total	85,5 %	11 %	3,6 %	100 %	

4.2.1.4. Derecho a la propiedad y posesión

También se violenta el derecho de propiedad y posesión, pues se hace daño a objetos propios de la persona afectada. Las conductas que violentan de la manera anterior el derecho a la propiedad y posesión se encuentran en las preguntas números 30, 31, 32, 33 y 34.

A continuación se analizan las respuestas a la pregunta número 34 del instrumento aplicado.

TABLA 17						
ZONA			34. SUSTRAEEN ALGUNAS DE MIS PERTENENCIAS, DOCUMENTOS O HERRAMIENTAS DE TRABAJO			TOTAL
			NADA	POCO/MODERADAMENTE	MUCHO/EXTREMADAMENTE	
ZONA	CENTRO	Recuento	195	32	11	238
		% dentro de Zona	81,9 %	13,4 %	4,6 %	100 %
		% del total	53,1 %	8,7 %	3%	64,9 %
	SUR	Recuento	51	6	5	62
		% dentro de Zona	82,3 %	9,7 %	8,1 %	100 %
		% del total	13,9 %	1,6 %	1,4 %	16,9 %
	NORTE	Recuento	57	10	0	67
		% dentro de Zona	85,1 %	14,9 %	0%	100 %
		% del total	15,5 %	2,7 %	0 %	18,3 %
TOTAL	Recuento	303	48	16	367	
	% dentro de Zona	82,6 %	13,1 %	4,4 %	100 %	
	% del total	82,6 %	13,1 %	4,4 %	100 %	

En la Tabla 17 podemos ver que las zonas norte y centro tuvieron mayor incidencia en las categorías «poco/moderadamente» con un 14.9 % y 13.4 %, respectivamente, frente al 9.7 % en la zona sur. En el nivel «mucho-extremadamente» la zona sur presenta mayor incidencia con el 8.1 %, la zona centro el 4.6 % y en la zona norte no se manifestó la conducta en esa medida.

4.2.1.5. *Derecho a la vida, integridad y salud*

Se violenta el derecho a la vida al transgredir la integridad física y mental de las personas, afectando su salud y calidad de vida. Las conductas que violentan de la manera anterior el derecho a la vida, integridad y salud se caracterizan en las preguntas números 27 y 29.

A continuación se analizan las respuestas a la pregunta número 27 del instrumento aplicado.

TABLA 18						
ZONA			27. ME SOBRECARGAN CON TAREAS			TOTAL
			NADA	POCO/MODE- RADAMENTE	MUCHO/EXTRE- MADAMENTE	
ZONA	ZONA CENTRO	Recuento	179	42	13	234
		% dentro de Zona	76,5 %	17,9 %	5,6 %	100 %
		% del total	49,3 %	11,6 %	3,6 %	64,5 %
	ZONA SUR	Recuento	50	9	3	62
		% dentro de Zona	80,6 %	14,5 %	4,8 %	100 %
		% del total	13,8 %	2,5 %	0,8 %	17,1 %
	ZONA NORTE	Recuento	61	6	0	67
		% dentro de Zona	91 %	9 %	0 %	100 %
		% del total	16,8 %	1,7 %	0 %	18,5 %
TOTAL	Recuento	290	57	16	363	
	% dentro de Zona	79,9 %	15,7 %	4,4 %	100 %	
	% del total	79,9 %	15,7 %	4,4 %	100 %	

Al preguntarle a integrantes de la MG con qué frecuencia «le sobrecargan con tareas», se observa la mayor incidencia en el nivel «poco/moderadamente» en la zona centro con el 17.9 %, seguido de la zona sur con el 14.5 % y la zona norte con el 9 %. En el rubro «mucho/extremadamente» se presentó una tendencia similar, ya que la zona centro es la que obtuvo la mayor incidencia con el 5.6 %, en segundo lugar la zona sur con el 4.8 % y en la zona norte no se registró la conducta (ver Tabla 18).

4.2.1.6. Derecho a la privacidad

TABLA 19						
ZONA		37. DEVUELVEN, ABREN O INTERCEPTAN MI CORRESPONDENCIA				TOTAL
		NADA	POCO/MODERADAMENTE	MUCHO/EXTREMADAMENTE		
ZONA	ZONA CENTRO	Recuento	159	17	5	181
		% dentro de Zona	87,8 %	9,4 %	2,8 %	100 %
		% del total	56,8 %	6,1 %	1,8 %	64,6 %
	ZONA SUR	Recuento	46	7	5	58
		% dentro de Zona	79,3 %	12,1 %	8,6 %	100 %
		% del total	16,4 %	2,5 %	1,8 %	20,7 %
	ZONA NORTE	Recuento	40	1	0	41
		% dentro de Zona	97,6 %	2,4 %	0 %	100 %
		% del total	14,3 %	0,4 %	0 %	14,6 %
TOTAL	Recuento	245	25	10	280	
	% dentro de Zona	87,5 %	8,9 %	3,6 %	100 %	
	% del total	87,5 %	8,9 %	3,6 %	100 %	

Las conductas que violentan el derecho a la privacidad se encuentran en las preguntas 7, 37 y 47.

En la Tabla 19 se analizan las respuestas a la pregunta número 37 del instrumento aplicado. De esta Tabla resulta que la zona sur tiene la mayor incidencia de la conducta «devuelven, abren o interceptan mi correspondencia», ya que en los niveles «poco/moderadamente» y «mucho/extremadamente» obtuvo 12.1 % y 8.6 %, respectivamente. Por su parte, la zona centro registró el 9.4 % y 2.8 %, respectivamente, mientras que en la zona norte la presencia fue del 2.4 % y 0 %.

4.2.1.7. *Tendencia por zona y variable*

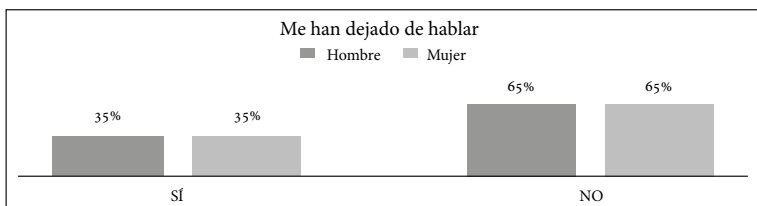
Recuérdese que este análisis se realizó únicamente sobre 12 preguntas del instrumento aplicado, una por cada derecho violentado. En todas las preguntas analizadas por zona y variable, se advierte, de manera muy clara, la tendencia resultante. En la modalidad «poco/moderadamente» la zona norte registra la menor incidencia porque tiene porcentaje más bajos en 11 de las 12 conductas de *mobbing* analizadas, mientras que la zona centro tiene mayor presencia en 4 conductas y en la zona sur se elevan los porcentajes de las respuestas afirmativas a 8 de las 12 conductas estudiadas. En el nivel «mucho/extremadamente» la zona norte tiene los porcentajes más bajos en las 12 conductas de *mobbing* seleccionadas, la zona centro tiene mayor porcentaje en 2 conductas, y en la zona sur se eleva el porcentaje de las respuestas afirmativas en 10 de las conductas estudiadas. Esto arroja la tendencia de que las conductas de *mobbing* se observan con mayor frecuencia en la zona sur, con una pequeña disminución en la zona centro, siendo la zona norte la que registra menor presencia de estas conductas.

4.2.2. Análisis por sexo y variable

4.2.2.1. En relación con el derecho a la dignidad e igualdad

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 12 del instrumento aplicado.

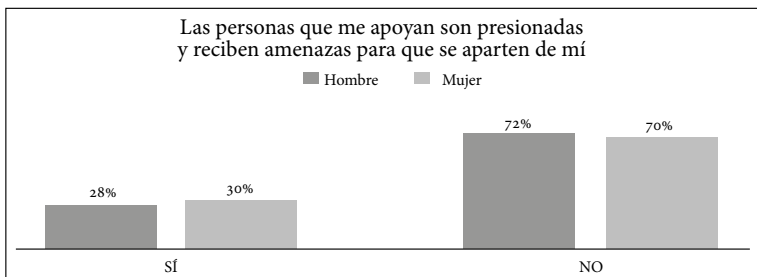
Gráfico 1. Sexo y variable «me han dejado de hablar»



Del gráfico 1 se desprende que al hacer el análisis por sexo, se encontró que a mujeres y hombres les han dejado de hablar otros empleados, con un 35 % de incidencia en ambos sexos.

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 36 del instrumento aplicado.

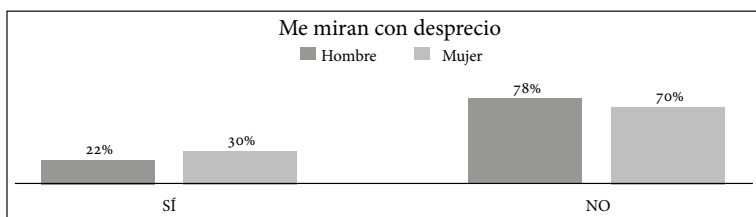
Gráfico 2. Sexo y variable «las personas que me apoyan son presionadas y reciben amenazas para que se aparten de mí»



El gráfico demuestra la percepción de esta conducta por el personal docente, siendo las mujeres quienes la advierten con mayor intensidad, ya que del total de las encuestadas, el 30 % respondió en forma afirmativa. Mientras tanto, los profesores la advierten en menor medida con un resultado positivo del 28 % de los participantes.

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 9 del instrumento aplicado.

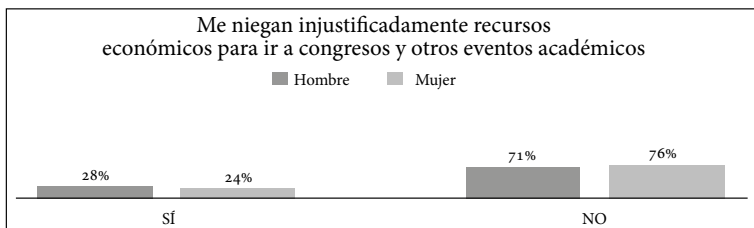
Gráfico 3. Sexo y variable «me miran con desprecio o con gestos de rechazo»



Este gráfico deja claro que la práctica de mirar con desprecio o con gestos de rechazo se ejerce en mayor medida sobre las mujeres, ya que el 30 % de las encuestadas afirmaron vivirla, frente al 22 % de los hombres participantes que también la sufren.

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 55 del instrumento aplicado.

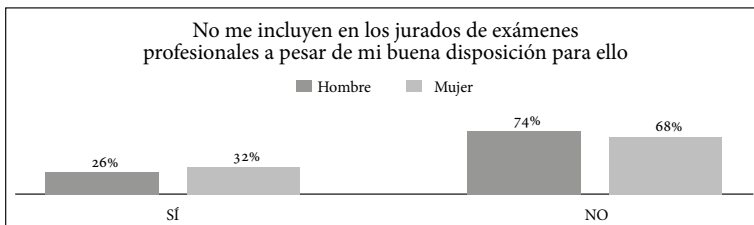
Gráfico 4. Sexo y variable «me niegan injustificadamente recursos económicos para ir a congresos y otros eventos académicos»



El gráfico evidencia que son los hombres quienes sienten mayor desigualdad en el acceso a la capacitación, pues el 29 % de los encuestados respondió en sentido afirmativo, mientras que en las mujeres fue el 24 %.

Enseguida se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 52 del instrumento aplicado.

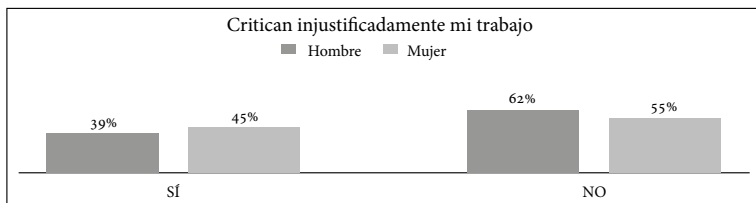
Gráfico 5. Sexo y variable «no me incluyen en los jurados de exámenes profesionales a pesar de mi buena disposición para ello»



El Gráfico 5 evidencia que el 32 % de las docentes mujeres sienten mayor exclusión en los exámenes de grado, mientras que en los hombres se presenta en menor medida, con un 26 %.

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 6 del instrumento aplicado.

Gráfico 6. Sexo y variable
«critican injustificadamente mi trabajo»

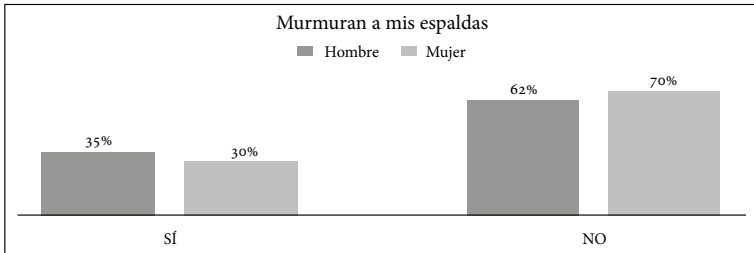


El gráfico 6 evidencia que las mujeres sienten más críticas injustificadas en su trabajo, ya que el 45 % de las académicas encuestadas respondió en sentido afirmativo, mientras que los docentes hombres también observaron la presencia de esta conducta, pero en un porcentaje menor, ya que el 39 % de los profesores encuestados la percibe.

4.2.2.2. *Derecho a la buena imagen pública y buena reputación*

Ahora se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 17 del instrumento aplicado.

Gráfico 7. Sexo y variable «murmuran a mis espaldas»

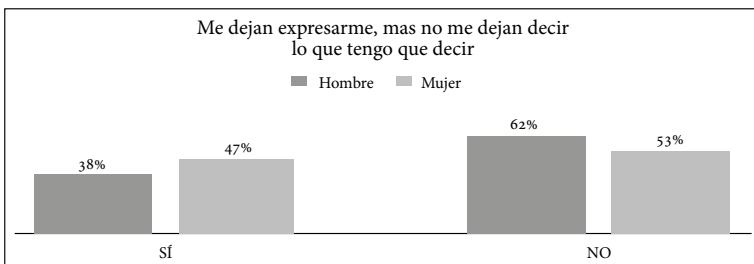


El gráfico 7 muestra que mujeres y hombres perciben que otro personal murmura a sus espaldas, siendo los hombres quienes advierten con mayor frecuencia este comportamiento, pues el 35% de los docentes encuestados contestaron de manera afirmativa la pregunta, en tanto que las mujeres lo notaron en una intensidad menor, el 30% de las encuestadas respondieron afirmativamente.

4.2.2.3 Derecho a la libertad de expresión

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 2 del instrumento aplicado.

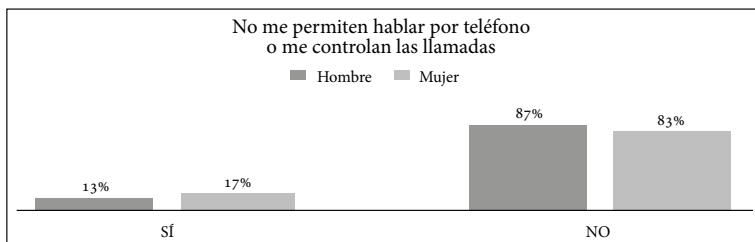
Gráfico 8. Sexo y variable «me dejan expresarme, mas no me dejan decir lo que tengo que decir»



El gráfico 8 arroja como resultado que mujeres y hombres sufren limitaciones al expresarse, siendo el 47% de las docentes encuestadas quienes la padecen con más frecuencia, contra un 38% de incidencia en los académicos participantes.

Resultado de las respuestas a la pregunta número 46 del instrumento aplicado.

Gráfico 9. Sexo y variable «no me permiten hablar por teléfono o me controlan las llamadas»

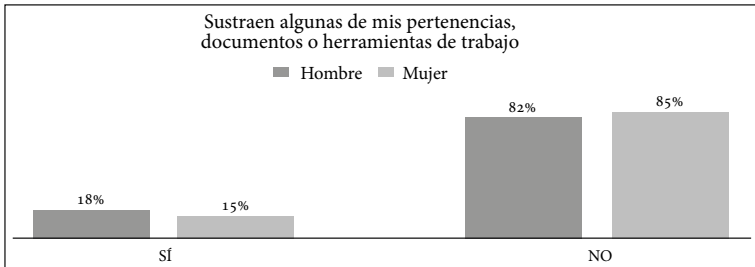


El gráfico 9 revela la presencia de esta conducta en la institución. Del total de las mujeres encuestadas, el 17% contestó de manera afirmativa, mientras que en los hombres encuestados fue el 13%.

4.2.2.4. *Derecho a la propiedad y posesión*

Enseguida se examinan los resultados de las respuestas a la pregunta número 34 del instrumento aplicado.

Gráfico 10. Sexo y variable «Sustraen algunas de mis pertenencias, documentos o herramientas de trabajo»

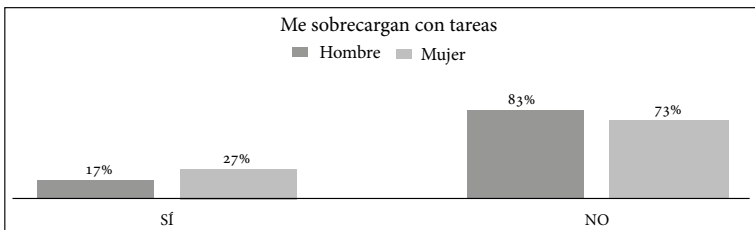


El gráfico 10 evidencia la presencia de esta conducta en la institución, siendo los profesores quienes más la advierten, ya que el 18 % de los participantes respondió de manera afirmativa a la pregunta, mientras que de las mujeres encuestadas, el 15 % contestó haber sufrido ese tipo de acciones.

4.2.2.5 Derecho a la vida, integridad y salud

Resultados de las respuestas a la pregunta número 27 del instrumento aplicado.

Gráfico 11. Sexo y variable «me sobrecargan con tareas»

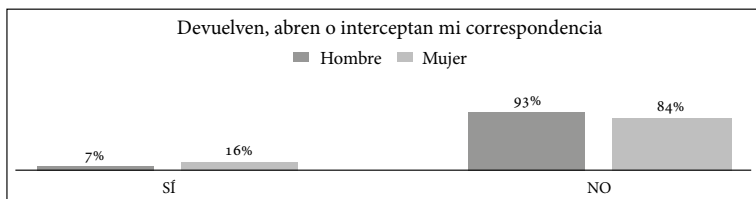


El gráfico 11 deja ver la presencia de esta conducta en la institución. Del total de las mujeres encuestadas, el 27% contestó a la pregunta en sentido afirmativo, mientras que de los hombres encuestados, El resultado fue del 17%.

4.2.2.6. *Derecho a la privacidad*

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 37 del instrumento aplicado.

Gráfico 12. Sexo y variable «devuelven, abren o interceptan mi correspondencia»



El gráfico 12 evidencia la presencia de esta conducta en la institución y del total de las mujeres encuestadas, el 16% de ellas la percibió. Los profesores la advierten también, aunque en menor frecuencia, ya que el 7% de los participantes contestó a la pregunta en sentido afirmativo.

4.2.2.8. *Tendencia por sexo y variable*

De las respuestas obtenidas en encuesta aplicada al personal académico, se observa que mujeres y hombres docentes sienten conductas de *mobbing* en sus centros de trabajo.

Las conductas que las académicas perciben con mayor frecuencia son que: las personas que las apoyan reciben presiones o amenazas para que se aparten de ellas, que son miradas con desprecio o con gestos de rechazo. También sufren la no inclusión en exámenes de grado a pesar de su buena disposición para participar, críticas injustificadas a su trabajo, las dejan expresarse, más no les dejan decir lo que tienen que decir, no se les permite hablar por teléfono o controlan sus llamadas, les sobrecargan con tareas y devuelven, abren o interceptan su correspondencia.

Mientras que las conductas que los académicos sienten con mayor frecuencia son: negaciones injustificadas de recursos económicos para asistir a congresos y otros eventos académicos, murmuraciones a sus espaldas, sustracción de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.

La conducta que mujeres y hombres perciben en la misma medida es que el personal les deja de hablar.

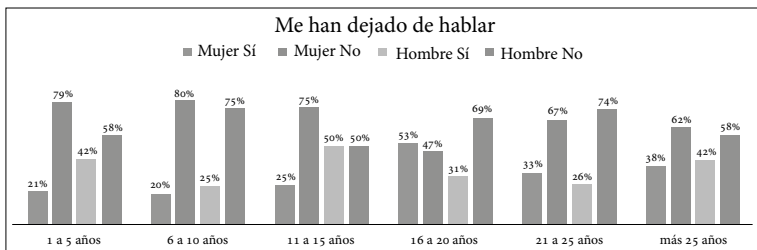
Los resultados anteriores permiten concluir que ambos sexos del personal académico en la institución, perciben en su contra las mismas conductas de *mobbing*, siendo las académicas sobre quienes se aplican con mayor frecuencia.

4.2.3. Análisis por antigüedad y variable

4.2.3.1. *En relación con el derecho a la dignidad e igualdad*

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 12 del instrumento aplicado.

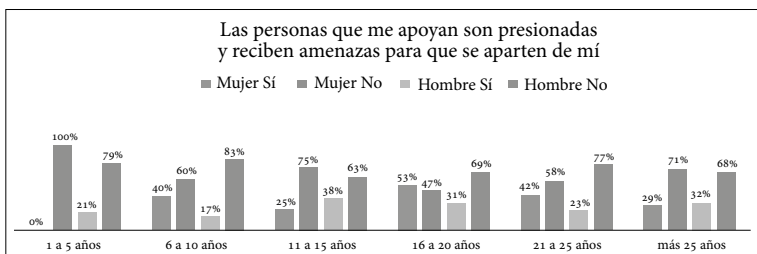
Gráfico 13. Antigüedad y variable «me han dejado de hablar»



Del gráfico 13 se aprecia que hombres y mujeres integrantes del personal académico perciben cuando sus compañeros les dejan de hablar. En los rangos de «1 a 5», «6 a 10», «11 a 15» y «más de 25» años de antigüedad, son los profesores quienes perciben más esta conducta, y las profesoras la sufren más en los periodos de «16 a 20» y «21 a 25» años de antigüedad.

Enseguida se presentan los resultados de las respuestas a la pregunta número 36.

Gráfico 14. Antigüedad y variable «las personas que me apoyan son presionadas y reciben amenazas para que se aparten de mí»

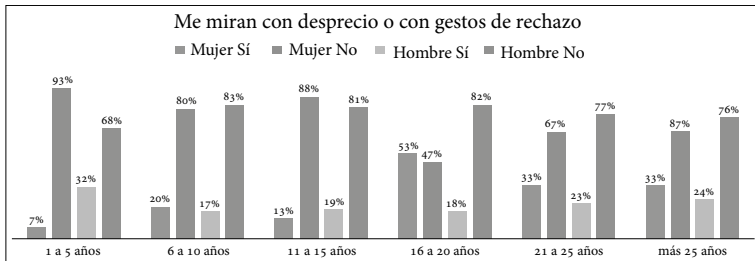


El gráfico 14 manifiesta una presión sobre las personas con quienes se trabaja para que se aparten, tanto en docentes mujeres

como en hombres. La presencia de la conducta fue muy variada, ya que en los rangos de «1 a 5» y de «11 a 15» y «más de 25» años de antigüedad, son los profesores quienes perciben más esta conducta. Mientras tanto, las profesoras la sufren más en los periodos de «6 a 10», «16 a 20» y «21 a 25» años de antigüedad.

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 9 del instrumento aplicado.

Gráfico 14. Antigüedad y variable «me miran con desprecio o con gestos de rechazo»

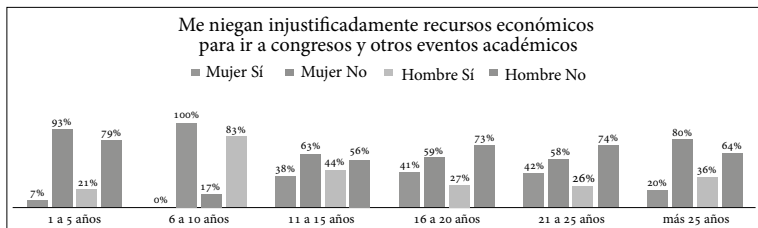


El gráfico 14 evidencia que el riesgo de ser víctima de miradas con desprecio o gestos de rechazo, se sufre más por las mujeres quienes respondieron positivamente a esa pregunta en los rangos de «6 a 10», «16 a 20», «21 a 25» y «más de 25» años de antigüedad, en tanto que los hombres lo han vivido en menor medida, esto entre los que están en los periodos de «1 a 5» y «11 a 15». Ahora se examinan los resultados de las respuestas a la pregunta número 55 del instrumento aplicado.

El gráfico 15 muestra que a mayor antigüedad, aumenta la posibilidad de que al personal docente se le niegue el acceso a recursos para acudir a eventos académicos; así vemos que los profesores la percibieron con mayor frecuencia en los rangos de «1 a 5»,

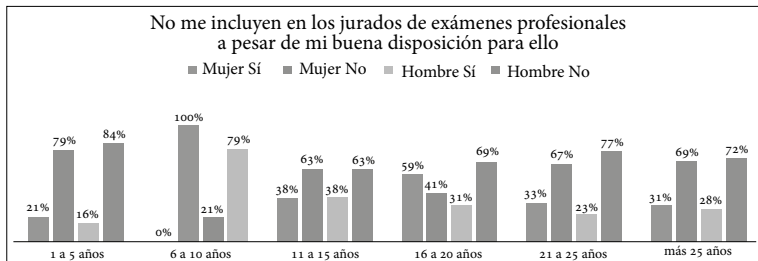
«6 a 10», «11 a 15» y «más de 25» años de antigüedad, mientras que las docentes la viven más en los rangos de «16 a 20» y «21 a 25», resultando así que los hombres la percibieron en mayor medida que las mujeres.

Gráfico 15. Antigüedad y variable «Me niegan injustificadamente recursos económicos para ir a congresos y otros eventos académicos»



A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 52 del instrumento aplicado.

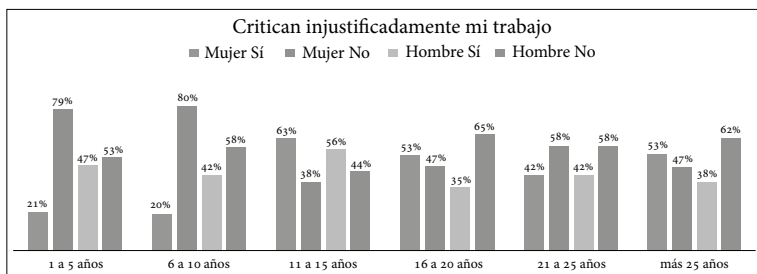
Gráfico 16. Antigüedad y variable «no me incluyen en los jurados de exámenes profesionales a pesar de mi buena disposición para ello»



El gráfico 16 evidencia que las prácticas excluyentes en exámenes profesionales son percibidas por hombres y mujeres docentes, presentándose más en las mujeres, ya que las de los rangos de «1 a 5», «16 a 20», «21 a 25» y «más de 25» años de antigüedad, respondieron afirmativamente a esa pregunta; en cambio, los hombres de «6 a 10» la advirtieron más que las mujeres. Por último, tanto el 38 % de hombres como de mujeres de «11 a 15» advirtieron ese comportamiento.

Análisis de las respuestas a la pregunta número 6 del instrumento aplicado.

Gráfico 17 «critican injustificadamente mi trabajo»

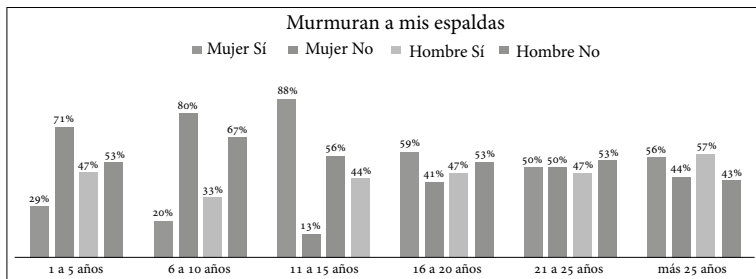


El gráfico 17 evidencia la presencia en la institución de la conducta consistente en criticar injustificadamente el trabajo, los hombres la sufren con mayor frecuencia cuando tienen de «1 a 5» y «6 a 10» años de antigüedad; las mujeres la perciben en mayor medida en los rangos de «11 a 15». «16 a 20» y «más de 25». Esta situación la viven con una intensidad del 42 % los hombres y mujeres con antigüedad de 21 a 25 años.

4.2.3.2. Derecho a la buena imagen pública y buena reputación

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 17 del instrumento aplicado.

Gráfico 18. Antigüedad y variable «murmuran a mis espaldas»

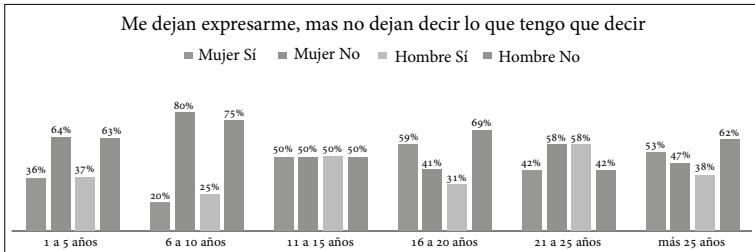


El comportamiento de murmurar a espaldas de los compañeros se presenta en docentes mujeres y hombres, estos la advirtieron más en los periodos de «1 a 5», «6 a 10», y «más de 25» años de antigüedad, y las mujeres en el rango de «11 a 15», «16 a 20» y «21 a 25» la percibieron en mayor medida que los hombres (ver Gráfico 18).

4.2.3.3 Derecho a la libertad de expresión

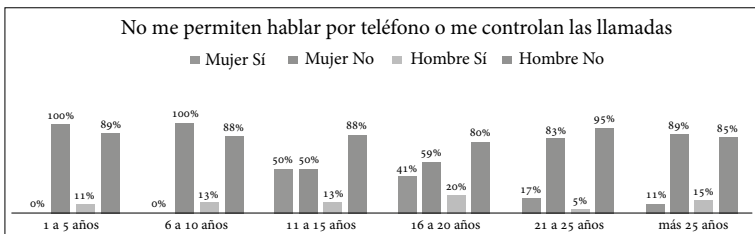
A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 2 del instrumento aplicado.

Gráfico 19. Antigüedad y variable «me dejan expresarme, mas no me dejan decir lo que tengo que decir»



El gráfico 19 muestra a mujeres y hombres con la percepción de que se les impide expresarse a plenitud, pues aun cuando los dejan expresarse, no los dejan decir todo lo que desean. El resultado arrojó que los hombres la sufrieron más, ya que los que se encuentran entre «1 a 5», «6 a 10» y «21 a 25» años de servicio en la institución, respondieron afirmativamente a la percepción de esa conducta, en tanto que las mujeres en el rango de antigüedad de «16 a 20» años y «más de 25» años, detectaron ese comportamiento en mayor medida. Por otra parte, la mitad de los hombres y las mujeres encuestadas entre «11 y 15» años de antigüedad dijeron haber sufrido esa conducta.

Gráfico 20. Antigüedad y variable «no me permiten hablar por teléfono o me controlan las llamadas»

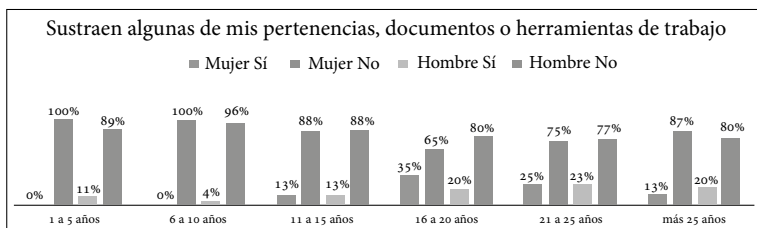


En el gráfico 20 se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 46 del instrumento aplicado. Este arroja el resultado de que la conducta mediante la cual no se permite hablar por teléfono o controlar las llamadas, se despliega sobre mujeres y hombres, se percibe en mayor medida sobre los hombres con antigüedad de «1 a 5», «6 a 10» y «20 a 25» años de antigüedad; las mujeres que la percibieron en mayor medida son las que se cuentan con «11 a 15», «16 a 20» y «21 a 25» años de antigüedad.

4.2.3.4. *Derecho a la propiedad y posesión*

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 34 del instrumento aplicado.

Gráfico 21. Antigüedad y variable «sustraen algunas de mis pertenencias documentos o herramientas de trabajo»



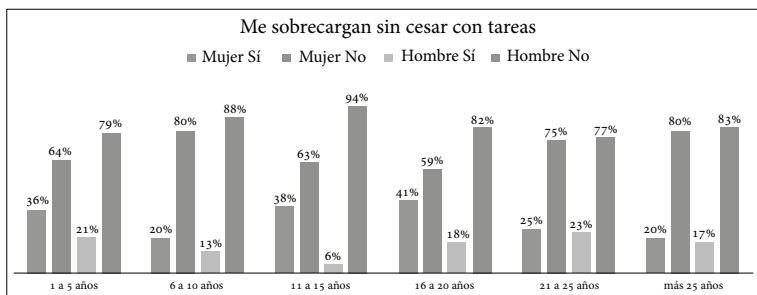
El gráfico 21 arroja como resultado que hombres y mujeres advirtieron sustracción de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo, siendo los profesores sobre quienes se ejerció en mayor medida, ya que los del rango de «1 a 5», «6 a 10» y «más de 25» años de antigüedad, respondieron en ese sentido; por su parte, las docentes de «16 a 20» y «21 a 25» años de servicio en la

institución sintieron esta conducta con mayor intensidad que los hombres; y el 13 % de las y los docentes participantes con antigüedad de «11 a 15» años, también la percibieron.

4.2.3.5 Derecho a la vida, integridad y salud

Resultados de las respuestas a la pregunta número 27 del instrumento aplicado.

Gráfico 22. Antigüedad y variable «me sobrecargan sin cesar con tareas»

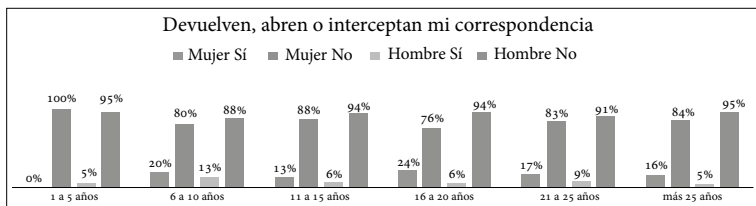


En el gráfico 22 se muestra que hombres y mujeres docentes de la UAS, han señalado que se les ha sobrecargado sin cesar con tareas, siendo las mujeres quienes han recibido esta conducta en mayor medida. Véase que en los 6 periodos de antigüedad analizados son quienes la evidencian en mayor porcentaje, con diferencias significativas las profesoras que se encuentran en los periodos de «1 a 5», «11 a 15» y «16 a 20» años de antigüedad.

4.2.3.6. Derecho a la privacidad

A continuación se analizan los resultados de las respuestas a la pregunta número 37 del instrumento aplicado.

Gráfico 23. Antigüedad y variable «devuelven, abren o interceptan mi correspondencia»



El gráfico 23 señala que el personal docente de ambos sexos en la institución, ha observado que devuelven, abren o interceptan su correspondencia, siendo las mujeres sobre quienes se ha desplegado esta conducta en mayor medida, en 5 de los 6 periodos de antigüedad analizados. Únicamente en el rango de «1 a 5» años de antigüedad, son los docentes quienes evidencian en mayor porcentaje este comportamiento.

4.2.3.7. Tendencia por antigüedad y variable

En la mayoría de los rangos de antigüedad del personal analizado, se desplegaron conductas que constituyen *mobbing* sobre mujeres y hombres académicos.

4.3. INCIDENTES DE CONDUCTAS CONFORME A LOS RESULTADOS DEL MG

TABLA 20. LAS 11 CONDUCTAS MÁS Y MENOS INCIDENTES, SEGÚN RESPUESTAS DADAS POR LA MG ¹⁹			
LAS 11 CONDUCTAS MÁS INCIDENTES			
RANKING	CONDUCTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Murmuran a mis espaldas	187	50.54 %
2	Hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona	163	44.05 %
3	Me dejan expresarme, mas no me dejan decir lo que tengo que decir	151	40.81 %
4	Critican injustamente mi trabajo	151	40.81 %
5	Valoran mal mi permanencia y dedicación	142	38.38 %
6	Me interrumpen cuando hablo	141	38.11 %
7	No me dejan expresarme o decir lo que tengo que decir	140	37.84 %
8	Mi decisiones son siempre cuestionadas u obtaculizadas	140	37.84 %
9	Ocultan mis habilidades y competencias	136	36.76 %
10	Exageran mis fallos y errores	136	36.76 %
11	Callan, minimizan mis esfuerzos, logros o aciertos	134	36.22 %

¹⁹ Para sacar las 11 preguntas con mayor y menor incidencia, se tomaron en cuenta las 55 preguntas que representan conductas de tipo *mobbing* del instrumento metodológico utilizado.

LAS 11 CONDUCTAS MENOS INCIDENTES			
RANKING	CONDUCTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Me obligan, con mala intención, a realizar trabajos nocivos o peligrosos	35	9.46 %
2	Devuelven, abren o interceptan mi correspondencia	35	9.46 %
3	Me ocasionan a proposito gastos para perjudicarme	39	10.54 %
4	Me asignan un trabajo humillante	41	11.08 %
5	Me asignan tareas ajenas a mi preparación, en las que es muy probable que fracase	50	13.51 %
6	Me asignan siempre los grupos más reducidos	50	13.51 %
7	Me ocasionan daños en mis pertenencias o en mi vehículo	51	13.78 %
8	No me permiten hablar por teléfono o me controlan las llamadas	53	14.32 %
9	Me ocasionan daños en mi espacio de trabajo	55	14.86 %
10	Manipulan mis herramientas de trabajo, (por ejemplo: borran archivos de mi computadora)	55	14.86 %
11	Me asignan a proposito materias que no domino o que no son de mi especialidad	58	15.68 %

En la Tabla 20 se aprecia que las dos conductas que más se llevaron a cabo fueron, en este orden: «murmuran a mis espaldas», con un porcentaje de 50.5 %, y «hacen circular rumores falsos o infundados sobre mi persona», la cual se encuentra con un 44.0 %. Por otro lado, también se aprecia que las conductas me-

nos incidentes, con un empate de 9.4 %, son las siguientes: «me obligan con mala intención a realizar trabajos nocivos o peligrosos» y «devuelven, abren o interceptan mi correspondencia».

4.4. RESULTADO DE LA ENCUESTA EN RELACIÓN CON EL *MOBBING* Y SEXO

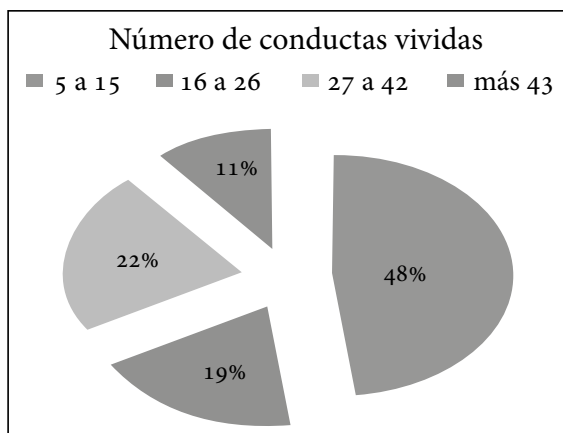
TABLA 21. VÍCTIMAS DE <i>MOBBING</i> Y SEXO					
			SEXO		TOTAL
			MUJER	HOMBRE	
VÍCTIMA DE <i>MOBBING</i>	SI	Recuento	65	160	225
		% de ha sido víctima de <i>mobbing</i>	28,9 %	71,1 %	100 %
		% de sexo	62,5 %	60,8 %	61,3 %
	NO	Recuento	40	105	145
		% de ha sido víctima de <i>mobbing</i>	27,5 %	72,5 %	100 %
		% de sexo	37,50 %	39,2 %	38,7 %
	TOTAL	Recuento	105	265	370
		% de ha sido víctima de <i>mobbing</i>	28,3 %	71,7 %	100 %
		% de sexo	100 %	100 %	100 %

De la MG, 225 personas, que constituyen el 61,3 %, externó vivir o haber vivido *mobbing* en la UAS. De dicho porcentaje, el 28,9 % son mujeres y un 71,1 % son hombres. Asimismo, de ese 61,3 % el 43 % dijo vivir actualmente acoso laboral en dicha institución. Ahora bien, si desglosamos lo anterior por zona tenemos: que el 73,3 % de la muestra que representa la zona sur (porcentaje mayor de las tres zonas) sufre o sufrió *mobbing* en la UAS, asimis-

mo, el menor porcentaje lo vemos en la zona norte con un 44.7 % (ver Tabla 21).

4.5. TIPOS DE CONDUCTAS *MOBBING* VIVIDAS

Gráfico 25. Muestra *mobbing* y número de conductas «tipo *mobbing*» vividas



Del gráfico 25, se aprecia que de la MB la mayoría, con un 48 % dijo haber vivido de «5 a 15 conductas», siguiéndole con un 22 % «de 27 a 42 conductas». Con un 19 % encontramos a quienes dijeron haber vivido «de 16 a 26» y, finalmente, y con el menor porcentaje, 11 %, encontramos a quienes dijeron haber vivido dentro de su espacio laboral «más de 43».

4.6. IDENTIFICACIÓN DEL ORIGEN DEL MOBBING

TABLA 22.²⁶ VÍCTIMAS DE MOBBING, VARIABLE «IDENTIFICA USTED DE DÓNDE PROVIENEN ESTOS ACTOS», POR ZONA

VÍCTIMA DE MOBBING		ZONA					
			ZONA CENTRO	ZONA SUR	ZONA NORTE	TOTAL	
sí	¿IDENTIFICA USTED DE DÓNDE PROVIENEN ESTOS ACTOS?	Personal directivo de su unidad académica de trabajo	Recuento	50	21	9	80
			% De ¿identifica usted de dónde provienen estos actos?	62.5%	26.3%	11.3%	100%
			% de ZONA	41.7%	58.3%	40.9%	44.9%
		Compañeros de trabajo	Recuento	28	5	5	38
			% de ¿identifica...	73.7%	13.2%	13.2%	100%
			% de ZONA	23.3%	13.9%	22.7%	21.3%
		Subordinados	Recuento	8	6	2	16
			% de ¿identifica...	50%	37.5%	12.5%	100%
			% de ZONA	6.7%	16.7%	9.1%	9%
	De unidades de la administración central	Recuento	21	2	4	27	
		% de ¿identifica...	77.8%	7.4%	14.8%	100%	
		% de ZONA	17.5%	5.6%	18.2%	15.2%	

²⁰ Para sacar la muestra de las personas que se considera que sufrieron *mobbing* en la UAS, se determinó un punto de corte, siendo este el siguiente: todas las personas que hayan sufrido mínimamente 5 conductas de las estipuladas en el instrumento metodológico, aunque sea por «pocas veces», se ha determinado para efectos de este estudio que sufren o han sufrido acoso laboral o *mobbing* en la UAS.

Continuación. Tabla 22							
VÍCTIMA DE MOBBING			ZONA				
				ZONA CENTRO	ZONA SUR	ZONA NORTE	TOTAL
sí	¿IDENTIFICA USTED DE DONDE PROVIENEN ESTOS ACTOS?	Personal directivo y administración central	Recuento	11	1	0	12
			% de ¿identifica...	91.7%	8.3%	0%	100%
			% de ZONA	9.2%	2.8%	0%	6.7%
		Todos los anteriores	Recuento	2	1	2	5
			% de ¿identifica...	40.0	20%	40%	100%
			% de ZONA	1.7	2.8%	9.1%	2.8%
		Total	Recuento	120	36	22	178
			% de ¿identifica...	67.4%	20.2%	12.4%	100%
			% de ZONA	100%	100%	100%	100%

Se les preguntó a los integrantes de la muestra con *mobbing* (MB) si identificaban de «dónde provenían las conductas consideradas como acoso laboral», apreciándose que el «personal directivo de la unidad académica» son las personas a quienes se les atribuyen más conductas acosadoras en todas las zonas dentro de la UAS. Asimismo, podemos destacar que dentro de las zonas, las personas que representan la zona sur y norte fueron quienes con mayor y menor porcentaje, 58.3 % y 40.9 %, respectivamente, dijeron ser acosadas por el «personal directivo de la unidad académica» (ver Tabla 22).

En este mismo sentido, se encontró que a quienes se les atribuye la realización de menos conductas de *mobbing* en la UAS, después de la categoría «todas las opciones anteriores», fueron «el personal directivo de la administración central»; en este tenor,

podemos observar que la zona norte fue la única que no tuvo incidencia en esta categoría.

4.7. INCIDENCIA DE MOBBING DURANTE EL AÑO 2010-2011

TABLA 23. VÍCTIMA DE MOBBING, VARIABLE «¿ESTOS ACTOS LE FUERON OCASIONADOS EN EL PERIODO 2010-2011?», POR ZONA							
VÍCTIMA DE MOBBING			ZONA			TOTAL	
			ZONA CENTRO	ZONA SUR	ZONA NORTE		
SI	¿ESTOS ACTOS LE FUERON CAUSADOS EN EL PERIODO 2010-2011?	SI	Recuento	89	29	13	131
			% de ¿estos actos le fueron causados en el periodo 2010-2011?	67.9%	22.1%	9.9%	100%
			% de ZONA	78.8%	82.9%	56.5%	76.6%
		NO	Recuento	24	6	10	40
			% de ¿estos actos le fueron causados en el periodo 2010-2011?	60%	15%	25%	100%
			% de ZONA	21.2%	17.1%	43.5%	23.4%
	TOTAL	Recuento	113	35	23	171	
		% de ¿estos actos le fueron causados en el periodo 2010-2011?	66.1%	20.5%	13.5%	100%	
		% de ZONA	100%	100%	100%	100%	

Al preguntarles a la MB si las conductas de tipo *mobbing* le fueron causadas en el periodo 2010-2011, se encontró que el 76.6 % dijo que sí habían vivido en este periodo el acoso laboral, y si hacemos este análisis por zona nos percatamos en la tabla anterior que son la zona sur y zona norte con un 82.9 % y 56.5 %, respectivamente, las que contestaron con mayor y menor porcentaje, de manera afirmativa a la pregunta antes planteada (ver Tabla 23).

4.8. INCIDENCIA DE ACTOS DE *MOBBING* EN AÑOS ANTERIORES A 2010

De la Tabla 24 se aprecia que la mayoría de la MB (ciento treinta y ocho personas, representando a un 71.1 %), dijeron que los actos les fueron causados en años anteriores al periodo 2010-2011, ahora bien, haciendo un análisis por zona tenemos que de las personas de la MB que manifestaron haber sufrido acoso laboral en años anteriores, la mayoría pertenece a la zona sur con un 79.4 %, seguida de la zona centro con un 70.9 % y, finalmente tenemos a la zona norte con un 61.5 %.

TABLA 24. VÍCTIMA DE MOBBING, VARIABLE «¿ESTOS ACTOS LE FUERON CAUSADOS EN AÑOS ANTERIORES AL PERIODO 2010-2011?»							
VÍCTIMA DE MOBBING	ZONA					TOTAL	
			ZONA CENTRO	ZONA SUR	ZONA NORTE		
sí	¿ESTOS ACTOS LE FUERON CAUSADOS EN AÑOS ANTERIORES?	sí	Recuento	95	27	16	138
			% de ¿estos actos le fueron causados en años anteriores?	68.8 %	19.6 %	11.6 %	100 %
			% de ZONA	70.9 %	79.4 %	61.5 %	71.1 %
		NO	Recuento	39	7	10	56
			% de ¿estos actos le fueron causados en años anteriores?	69.6 %	12.5 %	17.9 %	100 %
			% de ZONA	29.1 %	20.6 %	38.5 %	28.9 %
		TOTAL	Recuento	134	34	26	194
			% de ¿estos actos le fueron causados en años anteriores?	69.1 %	17.5 %	13.4 %	100 %
			% de ZONA	100 %	100 %	100 %	100 %

4.9. DURACIÓN DE LOS INCIDENTES DE *MOBBING*

TABLA 25. VÍCTIMA DE <i>MOBBING</i> , VARIABLE «EN CASO AFIRMATIVO MENCIONE ¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO SUFRIÓ ESTOS ACTOS?», POR ZONA							
VÍCTIMA DE <i>MOBBING</i>			ZONA				
			ZONA CENTRO	ZONA SUR	ZONA NORTE	TOTAL	
Sí	EN CASO AFIRMATIVO MENCIONE ¿DURANTE CUÁNTO TIEMPO SUFRIÓ ESTOS ACTOS?	MENOS DE 6 MESES	Recuento	14	7	3	24
			% de en caso afirmativo mencione...	58.3%	29.2%	12.5%	100%
			% de ZONA	13.0%	20%	20%	15.2%
		DE 6 MESES A UN AÑO	Recuento	8	2	0	10
			% de en caso afirmativo mencione...	80%	20%	0%	100%
			% de ZONA	7.4%	5.7%	0%	6.3%
		MÁS DE 1 AÑO Y MENOS DE 2 AÑOS	Recuento	26	4	4	34
			% de en caso afirmativo mencione...	76.5%	11.8%	11.8%	100%
			% de ZONA	24.1%	11.4%	26.7%	21.5%
		MÁS DE 2 AÑOS	Recuento	60	22	8	90
			% de en caso afirmativo mencione...	66.7%	24.4%	8.9%	100%
			% de ZONA	55.6%	62.9%	53.3%	57%
		TOTAL	Recuento	108	35	15	158
			% de en caso afirmativo mencione...	68.4%	22.2%	9.5%	100%
			% de ZONA	100%	100%	100%	100%

Al preguntarles a las personas de la MB sobre el lapso de tiempo en el que sufrieron el acoso laboral, se encontró que la mayoría, con un 57 %, dijo que «por más de 2 años», seguida de la categoría «más de 1 año y menos de 2», la que tenemos con un 21.5 %. Lo anterior indica que las categorías que representan más tiempo en la presencia de actos tipo *mobbing*, son las que resultaron tener en la tabla anterior mayores porcentajes. Asimismo, si hacemos este análisis por zona, vemos que la zona que manifestó haber vivido por más tiempo conductas antes analizadas representa a la zona sur. Dicha zona tiene el porcentaje más alto en la categoría «por más de 2 años», ascendiendo este a 62.9 %. No obstante, en la categoría que le sigue a la anterior en porcentajes altos es «más de 1 año y menos de 2 años», siendo en ésta donde la zona norte con un 26.7 % es quien tiene mayor porcentaje (ver Tabla 25).

4.10. AFECTACIÓN ACTUAL DE *MOBBING* POR PARTE DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

En la Tabla 26 se observa que 92 personas, las cuales representan el 43 %, dijeron que actualmente son víctimas de por lo menos 5 conductas consideradas como acoso laboral, asimismo, la mayoría de estas personas pertenecen a la zona sur, seguida de la zona centro y norte con 45.2 %, 43.42 % y 37.9 %, respectivamente. Ahora bien, por sexo, nos pudimos percatar de que la mayoría de quienes contestaron afirmativamente a dicha pregunta fueron hombres, encontrándolos con un porcentaje de 68.5 %, mientras que solo un 31.5 % son mujeres.

TABLA 26. VÍCTIMA DE *MOBBING*, VARIABLE «¿ACTUALMENTE SUFRE USTED ALGUNA DE LAS CONDUCTAS ANTERIORMENTE MENCIONADAS?», POR ZONA

VÍCTIMA DE <i>MOBBING</i>			ZONA				
			ZONA CENTRO	ZONA SUR	ZONA NORTE	TOTAL	
Sí	¿ACTUALMENTE SUFRE USTED ALGUNA DE LAS CONDUCTAS ANTERIORMENTE MENCIONADAS?	SÍ	Recuento	62	19	11	92
			% de ¿actualmente sufre...	67.4	20.7	12.0	100%
			% de ZONA	43.4	45.2	37.9	43%
		NO	Recuento	81	23	18	122
			% de ¿actualmente sufre...	66.4	18.9	14.8	100.0
			% de ZONA	56.6	54.8	62.1	57.0
	TOTAL	Recuento	143	42	29	214	
		% de ¿actualmente sufre...	66.8	19.6	13.6	100.0	
		% de ZONA	100.0	100.0	100.0	100.0	

V. CONCLUSIONES

- Hoy, el problema de la violencia en las instituciones tiene más presencia. Puede ser que este fenómeno esté creciendo a través del tiempo o bien, que el tema de acoso laboral o *mobbing* sea cada vez más visualizado por el personal que se encuentra laborando, en este caso en las instituciones educativas.
- Durante la investigación se advirtió que el tema de *mobbing* es poco conocido en la UAS, pues la mayoría de las personas entrevistadas en el trabajo de campo, conocían sobre el proble-

ma de la violencia institucional y algunas de ellas habían escuchado la palabra *mobbing*, pero desconocían qué conductas, por simples o mínimas que parezcan, puede ser catalogadas como tal. Lo anterior, refleja la tarea que hay que realizar para enfrentar el problema: primero la investigación y difusión, segundo, la prevención y tercero, la atención y erradicación.

- El 41.5 % de la MG, tiene más de 25 años laborando en la UAS. Asimismo, la media de edad de la MG es de 48 años, con un mínimo de 23 y máximo de 67.
- El 45 % de la MG tiene como máximo nivel de instrucción «doctorado», y un 12.6 % tiene «licenciatura».
- La mayoría de la MG no pertenece al SNI; no obstante, algunos de los que pertenecen (20.8 %), se encuentra en el nivel 1. Asimismo, un poco más de la mitad de la MG dijo pertenecer a un cuerpo académico, donde se dijo que la mayoría de estos están en consolidación.
- El 22.9 % de hombres entrevistados son miembros del SNI.
- El 15.2 % de mujeres participantes, son integrantes del SNI.
- El 54.4 % de hombres entrevistados pertenece a un cuerpo académico.
- El 51 % de mujeres participantes pertenece a un cuerpo académico.
- Se encontró que hombres y mujeres perciben actos de acoso laboral dentro de la UAS. Y el tiempo laborando en la UAS, el género y el pertenecer a una zona geográfica determinada (en este caso zona sur), podrían considerarse los aspectos importantes en la presencia de acoso laboral en dicha institución, ya que de un análisis de χ^2 resultó una diferencia significativa entre la variable «*mobbing* UAS» con las variables «zona» y «tiempo laborando en la UAS». En relación con el periodo de

antigüedad en el que el personal académico manifestó la mayor percepción de conductas de *mobbing*, es el de 6 a 10 años, y quienes más la viven son las personas del género femenino.

- En casi todas las conductas analizadas en este estudio, las personas de la zona sur y norte son las que tienen más y menos incidencia en la presencia de dichas conductas. Las de la zona centro ocupan el segundo lugar.
- Al personal directivo de la unidad académica y al «personal directivo de la administración central» son a quienes se les atribuye la mayor ejecución de conductas que constituyen *mobbing*.
- La mayoría de la MB fue también víctima de acoso laboral en años anteriores al periodo 2010-2011. La mayoría de la MB dijo haber sufrido las conductas tipo *mobbing* por más de 2 años consecutivos.
- Se encontraron limitantes en el instrumento de medición aplicado, ya que carece de indicadores que permitan detectar actos de hostigamiento y acoso sexual, así como de las enfermedades que se producen como consecuencia del *mobbing*.
- Las reacciones del personal docente fueron muy variadas, el instrumento les pareció extenso al momento de llenarlo, en algunas unidades académicas una parte del personal docente expresaba temor de plasmar de su puño y letra la información requerida, argumentando que se utilizaría para detectar su identidad, o que cierto personal les enviaba el instrumento para tenderles una trampa.
- Es necesario elaborar un Código de Ética en la UAS para reglamentar las conductas aceptables en la interacción del personal. Este debe incluir un protocolo de actuación en casos de acoso laboral o *mobbing*, con el fin de establecer las reglas de

intervención institucional, designando las instancias competentes y mecanismos para lograr la prevención y erradicación de esta práctica en la institución.

- Es importante primero la creación de una campaña de difusión sobre el tema, mediante la cual se dé a conocer el problema explicando en qué consiste, cómo sabemos si estamos en presencia del mismo; también, informar qué pueden hacer o ante qué instancia pueden acudir en caso de que sean víctimas de *mobbing*.
- Se debe continuar monitoreando el fenómeno para determinar su comportamiento en quienes lo practican y el logro de los objetivos planteados para su tratamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Baker, Jim, «La violencia en el trabajo», Educación Obrera, 2003/4, #133, pp. V-VI, visible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf
- Campos Camacho, Patricia, Carlos Abarca Barrantes y Gaudy Prado Alfaro, «Acoso moral y acoso sexual en el trabajo», *Med. leg. Costa Rica (online)*, 2005, vol.22, n. 2, pp. visible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-001520050002000004&script=sci_arttext
- Fuentes Valdivieso, Rocío y Eleazar Lara Padilla, *Mobbing y fibromialgia*, México, DEM-Oklever, 2011, p.p 1-28.
- Leymann, Heinz, *Mobbing and psychological terror at work place*, p.120, visible en [http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1993\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1993(3).pdf)

- Peña Saint Martin, Florencia y Sergio G. Sánchez Díaz, *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, México, EOM-SEDISEM-UAM, 2008, p.184.
- Piñuel, Iñaki, *Mobbing, estado de la cuestión*, Barcelona, Gestión 2000, 2008, pp.135-139
- Romero, Pérez, Jorge Enrique, «*Mobbing* laboral: acoso moral, psicológico», visible en <http://www.ijj.ucr.ac.cr/archivos/publicaciones/libros/Mobbing%20Laboral:%20acoso%20moral%20psicológico.pdf>
- Uribe Prado, Felipe de Jesús, *Violencia y acoso en el trabajo. Mobbing*, México, UNAM-Manual moderno, 2011.
- Velázquez Fernández, Manuela, *Mobbing, violencia física y estrés en el trabajo*, España, Gestión 2000.

Sobre los autores (por orden de aparición)

Gonzalo Armienta Hernández

Doctor en Derecho, profesor e investigador, así como coordinador de la Unidad de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho Culiacán de la UAS. Perteneció al Sistema Nacional de Investigadores y es notario público.

Eduardo Ramírez Patiño

Doctor en Derecho, profesor e investigador de la Facultad de Derecho Culiacán de la UAS y magistrado del Tribunal Estatal Electoral de Sinaloa.

Gloria Agustina Salinas Sánchez

Profesora e investigadora de Tiempo Competo de la Facultad de Derecho-Culiacán de la UAS y miembro de Cuerpo Académico en Consolidación. UAS-CA-187.

Eduardo Fabián Herrera Olmeda

Doctor en Derecho por la Universidad Autónoma de Sinaloa, coordinador en el Bufete Jurídico Estudiantil y profesor en la Facultad de Derecho Culiacán de la UAS. También es colaborador del Cuerpo Académico de Derecho Constitucional 187-CA.

Martha Lourdes Camarena Rivera

Doctora en Derecho por la Universidad Autónoma de Sinaloa, profesora e investigadora en la Facultad de derecho Culiacán de la UAS e integrante del Cuerpo Académico de Derecho Constitucional 187-CA.

María del Rosario Quiñónez Payán

Miembro del Cuerpo Académico de Derecho Constitucional, de la Facultad de Derecho de la UAS y miembro del Sistema Nacional de Investigadores.

Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez

Profesora e investigadora de tiempo completo adscrita a la Facultad de Trabajo Social. Doctora en Ciencias Sociales con especialidad en Antropología Social. Directora del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Sofía Barraza Valenzuela

Profesora e investigadora de tiempo completo adscrita a la Facultad de Derecho Culiacán. Doctora en Derecho. Integrante del Cuerpo Académico en Derecho Constitucional. Integrante del Colegio Nacional de Profesores en Derecho Procesal «Dr. Cipriano Gómez Lara», y del Instituto Sinaloense de Profesores en Derecho Procesal «Dr. Gonzalo M. Armienta Calderón».

Lizbeth García Montoya

Profesora de tiempo completo, adscrita a la Facultad de Derecho. Doctora en Criminología con especialidad en violencia de género. Colaboradora del Cuerpo Académico en Derecho Constitucional.

César Alonso Amador Meza

Doctor en Derecho. Docente. Abogado litigante en Derecho Constitucional. Integrante del Colegio Nacional de Profesores en Derecho Procesal «Dr. Cipriano Gómez Lara», y del Instituto Sinaloense de Profesores en Derecho Procesal «Dr. Gonzalo M. Armienta Calderón».

Ernesto León Castro

Maestro en Administración. Docente. Estudiante de la Maestría en Ciencias del Derecho perteneciente al Padrón Nacional de Posgrado de Calidad del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra

Licenciada en Sociología, estudiante de la Maestría en Derechos Humanos y Democracia en Flacso sede México, coordinadora de investigación del Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la UAS.

El mobbing en las universidades públicas,
de Gonzalo Armienta Hernández,
Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
y Sofía Barraza Valenzuela (coords.),
se terminó de imprimir en diciembre de 2013,
en Pandora Impresores, S. A. de C. V.,
Cañas 3657, La Nogalera, Guadalajara,
Jalisco, México.
Tiraje: 1000 ejemplares.