

# UNA DE LAS MIL CARAS DEL MALTRATO PSICOLÓGICO: EL ACOSO DOCENTE

*Florencia Peña Saint Martin \**

## **Introducción**

La intencionalidad de dañar a otro agrediéndolo con palabras y lenguaje corporal (tal como invisibilizar al blanco elegido, dirigirle miradas fulminantes y desaprobatorias, hacerles muecas, desplantes, desdenes y otras actitudes de disgusto y rechazo) es una forma de violencia<sup>1</sup> basada en maltrato psicológico (Hirigoyen, 1999). Esta manera de agredir forma parte de la vida cotidiana y, aunque es difícil de probar, no por ello es menos lesiva tanto para el blanco elegido como para el contexto donde se practica, por lo que es necesario hacerla visible con el fin de tomar conciencia de su existencia, para luego poner en marcha medidas apropiadas que la erradiquen, de ser necesario, incluso castigando a quienes la perpetran.

El objetivo de este trabajo es demostrar que esta forma de violencia se encuentra presente también en las universidades públicas, creando toxicidad interna,<sup>2</sup> aunque

\* Escuela Nacional de Antropología e Historia, Posgrado en Antropología Física; Cuerpo Académico: “Diversidad bio-social contemporánea”, línea de investigación “Antropología física, salud y sociedad”; profesora-investigadora.

<sup>1</sup> Debido a su intencionalidad de hacer daño.

<sup>2</sup> La toxicidad se usa como metáfora para describir ciertos espacios laborales, dado que un tóxico es aquella sustancia química capaz de causar daño, incluso la muerte, con su introducción en algún organismo. El veneno es definido como cualquier sustancia que introducida al organismo, inclusive en poca cantidad, actúa químicamente en los tejidos, produciendo daño o muerte ([http://content.monster.ca/8414\\_en-CA\\_p1.asp](http://content.monster.ca/8414_en-CA_p1.asp)).

dialógicamente su presencia a veces se explique por la existencia previa de esta última en ellas, como en el caso que aquí analizamos. Las agresiones de este tipo en espacios universitarios pueden ser múltiples, variadas y combinadas,<sup>3</sup> así como aglutinar a una serie de actores y escenarios. Las agresiones pueden ir de los alumnos hacia los profesores, de los profesores hacia los alumnos, entre compañeros de grupo,<sup>4</sup> de autoridades hacia alumnos y sus subalternos,<sup>5</sup> combinaciones de todos estos elementos, etc. Por tanto, consideramos que es necesario en un primer momento hacer acopio de casos que vayan ilustrando la dinámica del acoso en México, para después tomar medidas correctivas frente a este problema, como es la creación de defensorías de derechos universitarios.

Se trata de un problema que atenta directamente en contra de que las instituciones cumplan con sus objetivos institucionales, esto es, la formación de alumnos y académicos,<sup>6</sup> la realización de investigación de alto nivel y la difusión de los resultados de la disciplina de que se trate y también de sus experiencias y resultados en docencia e investigación. Por tanto, nuestro propósito es contribuir a erradicar de los espacios académicos a este flagelo, todavía poco visible y aprehensible.

En este texto abordamos un caso de **acoso docente**, esto es, el maltrato psicológico ejercido por profesores en contra de los alumnos, ya sea directamente o por omisión. Consideramos que incurren en esto último los profesores y las autoridades que son testigos pasivos y que se “hacen de la vista gorda”, a pesar de saber que los hechos violentos están sucediendo o han sucedido. Hipotetizando que probablemente algunos de los profesores pasivos tengan la buena intención de no profundizar más los problemas ya existentes al intervenir, esperamos demostrar que con su actitud el efecto es contrario a este objetivo, por lo que deben de comprometerse a erradicar este tipo de acoso en sus propios espacios.

Por fortuna, el acoso docente comienza a ser visible ya y recientemente se ha discutido en congresos y foros (Bojórquez, 2008; Sarran, 2008; Westhues, 2004), así que con este trabajo esperamos sumarnos al debate y, sobre todo, a contribuir a la visibilización de este fenómeno, mismo que nos parece éticamente inaceptable y muy dañino tanto para las instituciones como para los programas y para la buena formación de los alumnos, dados los mensajes poco éticos que les son transmitidos a través de educación no formal cuando se les maltrata psicológicamente y el contexto permite impunemente tal maltrato (formando así parte del *currículum* oculto que se

<sup>3</sup> Las 45 conductas agrupadas en cinco categorías listadas por Leynman (González de Rivera y Rodríguez-Aubin, 2003), son un buen punto de partida que puede ajustarse a situaciones específicas.

<sup>4</sup> En la literatura anglosajona a este tipo de agresiones entre compañeros de escuela se le denomina *bullying*.

<sup>5</sup> Llamado en la misma literatura como *bossing*, de *boss* = jefe.

<sup>6</sup> Considerando también a la educación no formal, que es la que se transmite a partir de construir colectivamente una subcultura, misma que desarrolla actitudes y conductas posibles o no de ser llevadas a cabo.

pone en marcha en los programas).<sup>7</sup> Para ello, primero describimos el contexto de la institución en que se llevaron a cabo estos hechos, en un segundo momento nos ocupamos de la dinámica del programa específico donde sucedieron los sucesos, en un tercer apartado relatamos los hechos de manera analítica, para terminar con algunas reflexiones finales.

### **La dinámica general de la institución**

Esta institución en el panorama nacional es quizá la única que como consecuencia del movimiento estudiantil de 1968 y las represiones gubernamentales de ese año y de 1971 a través de un proceso largo y dinámico imposible de relatar aquí, instala la asamblea general como máximo órgano de gobierno, derribando sus estructuras autoritarias anteriores para garantizar la participación estudiantil en la elaboración de propuestas y en la toma de decisiones. Si bien otras instituciones nacionales hacen lo propio en el país, la singularidad de ésta estriba en que esta instancia rige la vida institucional desde mediados de la década de los años setentas hasta 1993, momento en que se pone en marcha un Reglamento que pasa la toma de decisiones a instancias colegiadas: dos Consejos (el Académico y el Técnico), y a las Academias,<sup>8</sup> fundamentalmente.

Por los 17 años transcurridos desde que la institución opera con esta dinámica, es posible ya hacer un breve balance de ésta. Una primera observación es el imaginario colectivo de que la institución es profundamente democrática; lamentablemente no es así, al contrario, se trata de un espacio antidemocrático porque está signado por la más absoluta discrecionalidad en la aplicación de normas y criterios de operación. Un poco como resultado de la dinámica de las asambleas y otro más porque así conviene a varios grupos con poder informal, que tienen en su haber muchos “cadáveres en el clóset”<sup>9</sup> como resultado de que fácilmente ponen en marcha linchamiento emocional contra todo aquél que afecte sus intereses, la dinámica interna es discutir interminablemente en las instancias colegiadas y someter a votación prácticamente todo.

Lamentablemente, en este constante someter a votación se incluye la aplicación o no de la normativa existente,<sup>10</sup> lo que la convierte en una institución arbitraria y dis-

<sup>7</sup> Virgilio Suárez Salas, “El currículum oculto como estrategia académica”, Monografías.com, versión electrónica, consultada el 18 de noviembre del 2007 en <http://www.monografias.com/trabajos17/curriculum-oculto-estrategia/curriculum-oculto-estrategia.shtml>.

<sup>8</sup> Formadas por todos los profesores de tiempo completo y el jefe de cada programa.

<sup>9</sup> Casos de acoso previos perpetrados por ellos.

<sup>10</sup> Cabe señalar que el Reglamento en cuestión es muy deficiente y que promueve una endogamia que ha tenido consecuencias negativas para la dinámica académica de esta institución, además de que la normativa institucional es incompleta y la que existe no se observa estrictamente.

crecional, dinámica que facilita la lucha enconada entre grupos que enarbolan distintas posturas y defienden no criterios académicos ni objetivos institucionales, sino sus propios intereses. Además, las instancias colegiadas violan constantemente el regirse por el régimen de facultades expresas, ciñéndose a las funciones que la normativa les otorga, tal como lo marca el derecho administrativo, dado que constantemente se auto-atribuyen decisiones que no les corresponden reglamentariamente, pero que sí se imponen a los demás porque se asumen en el imaginario colectivo como “democráticas” porque se sometieron a votación. Esto es en esencia profundamente negativo para el fomento de una vida institucional sana, que debiera tener claros y respetar los límites de las atribuciones de las diferentes instancias, así como vigilar que se cumplan siempre los reglamentos. Adicionalmente, el funcionamiento de las instancias colegiadas se ha ido acomodado a modo de los intereses de los grupos acosadores, por ejemplo, violando su composición estipulada a la letra por algún reglamento (como es el caso de la Comisión de Centro de Trabajo), violación que también fue decidida por votación, en el fondo, con el fin de facilitar a los grupos acosadores controlar mejor procesos muy importantes, tales como la admisión de nuevo personal académico de tiempo completo, y el ejercicio de muchos de sus derechos laborales, entre los que se incluyen el disfrute de años sabáticos, comisiones, cambios de adscripción, etc.

En este escenario, la dinámica general es muy desgastante, dado que para ganar las votaciones hay que garantizar presencia incondicional en todos los espacios clave, cosa que hacen muy bien los individuos y los grupos acosadores con todo cuidado, dándose el caso de que los instigadores principales de las pandillas de acoso o profesores particulares con un narcisismo patológico que los lleva a practicar abuso cínico de recursos para sí y lograr excepciones a las normas para beneficiarse, a veces ocupen hasta cuatro cargos de representación simultáneamente, llegando a ocurrir que para un mismo proceso administrativo representen en el espacio local a los trabajadores y en el más amplio a las autoridades, lo cual es reflejo también de la toxicidad laboral ya existente en esta [des]organización.

Como los casos suelen discutirse cada vez que surgen, uno por uno, en alguna de las instancias que el Reglamento contempla, la discrecionalidad en la aplicación de las normas y la imposición de intereses particulares vía la fuerza, es la norma. Ello provoca la necesidad de garantizar adeptos en todos espacios que sigan la “línea” en cada uno de los momentos de toma de decisiones. Desgraciadamente, esto es lo que se procura al elegir consejeros, al elaborar plantas de profesores de asignatura, al seleccionar a los alumnos de posgrado y al decidir qué profesores de tiempo completo entran o no a los programas, razones que se priorizan muy por encima de perfiles, trayectorias y experiencias académicos.

Por supuesto, la solución lógica sería elaborar una sola vez normas y manuales de procedimientos de los diferentes procesos para evitar este desgaste continuo del que no es ajeno el enfrentamientos entre grupos y la necesidad individual de defensa a los ataques perpetrados por éstos, pero ello ni se contempla, dado que quitaría poder

a los individuos y grupos que mediante estos mecanismos se apropian de control informal.<sup>11</sup> Esta ha sido la dinámica los últimos 17 años, con consecuencias negativas para los indicadores de desempeño institucionales, que de ninguna manera son de presumir, a pesar de que también en el imaginario colectivo suele asumirse que la institución es de muy alto nivel y casi perfecta (Peña, 2003:111-115).

Podríamos decir que esta institución educativa es tóxica como resultado de 33 años de dinámicas erráticas basadas en luchas internas por el poder informal, por la conformación de prácticas recurrentes de linchamiento emocional en el trabajo y de “reunionitis” en los Consejos y las Academias, donde realmente nunca se discuten modelos pedagógicos, nuevos planteamientos disciplinarios, experiencias educativas eficaces, teorías o metodologías de vanguardia, sino banalidades administrativas cotidianas que nunca acaban por resolverse por la dinámica ya descrita. Sin embargo, los interesados en cada momento deben procurar no faltar a estas dinámicas porque, en su ausencia, “democráticamente” no es difícil que la votación atente contra sus intereses más legítimos.

Robert Bacal (citado en Douglas, [http://content.monster.ca/8414\\_en-CA\\_p1.asp](http://content.monster.ca/8414_en-CA_p1.asp)) equipara a las organizaciones tóxicas con las familias disfuncionales. En su opinión, estos espacios muestran dos características principales: una trayectoria en el tiempo de bajo o muy bajo desempeño, basada en toma de decisiones erráticas, inadecuadas y desafortunadas y niveles muy altos de insatisfacción laboral generalizada que se traduce en conflicto permanente, lo que conlleva a una ausencia casi total de compromiso del personal con la institución. En las organizaciones tóxicas hay también pérdida de los objetivos institucionales, lo que ocasiona disparidad entre su “misión” y su vida cotidiana; incapacidad para trabajar bajo objetivos lógicos y para alcanzar metas; existe indiferencia, miedo o una combinación de ambas en los colectivos. Hay falta de comunicación o la comunicación es inadecuada; presencia de acoso personal o colectivo (*mobbing*); los chismes y los rumores maliciosos ocupan buena parte del tiempo laborable; comportamientos groseros e irrespetuosos, que son llevados a cabo impunemente; renunciaciones, alta rotación de personal y pérdida de sujetos talentosos; impunidad, lo que causa una sensación colectiva de indefensión (desamparo); baja productividad (medida con índices de desempeño); incremento de ausentismo, indiferencia laboral y problemas de salud en el personal; impunidad ante la corrupción y la ineficiencia; indiferencia de la alta gerencia a estos problemas; falta de organigramas eficaces o de estrategias para que la institución funcione con base en ellos; conflictos persistentes que se convierten en irresolubles, dado que las autoridades respectivas no los atienden o, incluso, los utilizan para sus propios fines; existencia de un alto número de personas con “agendas” personales que utilizan a la organización para su

<sup>11</sup> Por ejemplo, en el 2003 y con presupuesto de la Secretaría de Educación Pública otorgado a través del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2.0 se elaboró un conjunto de normas reglamentarias; siete años después, puede decirse que nunca se agendaron a discusión en el Consejo Técnico, y de manera paralela ya se han reelaborado algunas normas con la participación de algún acosador principal!

propio beneficio, en ambientes y contextos de ineficiencia, corrupción e impunidad; prácticas administrativas pobres que causan mucho desorden.

Es necesario tener claro que las prácticas personales son finalmente las que reproducen el ciclo tóxico, siendo los sujetos con su hacer o su indiferencia los que perpetúan la toxicidad existente. Desgraciadamente, todas las características anteriormente descritas, sin faltar una sola, están presentes en la institución de referencia; a ésta la sostienen sectores menos visibles que realizan su trabajo académico cotidiano, prácticamente como pueden y a pesar de la institución, no con ella.

### **El programa donde ocurrió este caso**

Se trata de un posgrado que hoy incluye los niveles de maestría y doctorado, aunque inició en 1996 con sólo el nivel maestría. Sin lugar a dudas, en sus fases iniciales hubo mucho entusiasmo en su planta de profesores de tiempo completo, formada por cuatro mujeres y un hombre, por crear un espacio de alto nivel académico y con un clima interno de cordialidad y camaradería. Desgraciadamente, con relativa rapidez la inercia de la institución y la institución mayor a la que esta escuela pertenece afectan negativamente la dinámica de este programa, entre otros factores porque desde sus inicios ingresa al programa una profesora de tiempo completo que tenía ya una trayectoria de comportamiento basada en opiniones y toma de decisiones más relacionadas con sus odios y amores hacia las personas, que con la aplicación de criterios académicos para favorecer las mejores dinámicas; a esta profesora aquí la denominaremos Elsa. Asimismo, entre la planta de profesores iniciales hay otro profesor que con una trayectoria de militancia sindical tiene posiciones de rechazo hacia la autoridad, con independencia de quien sea ésta, a quien llamaremos Alberto. El resto del personal, compuesto en ese momento por otras tres profesoras, a las que nombraremos Azucena, Carmen y Susana, parecería haber podido garantizar una buena dinámica académica por sus buenas relaciones mutuas y con todos los demás profesores en este momento inicial, por tanto, no deja de resultar sorprendente que no siempre haya sido así.

La transición hacia la existencia plena de toxicidad laboral en este programa, es decir, la pérdida de los objetivos académicos como centro de todas las actividades y decisiones, se da en 1999 cuando Azucena decide inscribirse como candidata para ocupar la dirección de la escuela y gana la elección. Elsa tenía intereses y compromisos con el grupo de otro candidato y recibe muy mal la decisión de la contienda y pero la derrota, suponemos que el sentimiento de coraje hacia Azucena se incrementa porque no ratifica a su mejor amiga en el cargo que detentaba en la gestión que terminaba, ni le asigna otro. Desde entonces y de manera ininterrumpida, claramente ejerce maltrato psicológico hacia ella consistente en gestos, actitudes y ademanes agresivos cuando se la encuentra, así como también denostándola de manera ininterrumpida en todos los espacios que le es posible y promoviendo iniciativas o vetándolas, si con-

vienen o no a los intereses de Azucena, siempre para perjudicarla. Azucena prueba que es emocionalmente fuerte dado que no le afectan mayormente estas actitudes, a las que no ve como problema suyo, sino de la profesora que las hace, sin embargo, toxicifican el ambiente.

Por su parte, Alberto, congruente con su militancia sindical, propone al resto de las profesoras que Azucena ya no acuda a las reuniones de profesores dado que ahora se trata de una autoridad y no puede ser “juez y parte”. Las profesoras lo aceptan, avalando que se violente lo establecido en la normativa, que no pone restricción en las academias a quienes ocupan cargos de autoridad. Azucena se entera de la decisión al recibir una carta dónde la Academia le informa de esto y aunque, por supuesto, lo considera injusto, antirreglamentario, agresivo y violento, decide no confrontar y deja de acudir al programa académico del que había sido fundadora y al que personalmente había invitado a integrarse a Alberto y a Susana, así como facilitado activamente la de Carmen.

Adicionalmente, una autoridad de la institución mayor a la que esta escuela pertenece, le advierte a Azucena sobre lo alarmante del desempeño de Susana como autoridad en la gestión que terminaba. En sus palabras: “de todas las dependencias existentes, fue la única que no ejerció el 100% del presupuesto, regresando una cuantiosa suma que bien podía haberse utilizado en proyectos estratégicos”. Azucena lo toma como una advertencia política de que no debe dejarla en su equipo directivo y a pesar de que ella había pensado que quedara al frente de los posgrados, opta por no confrontarse desde el inicio con las autoridades de la institución mayor, por lo que no la invita a formar parte de su equipo y las buenas relaciones entre ambas se deterioran. Tarde se hace claro que esta información era imprecisa y que esta autoridad tenía su propio juego, por lo que hipotetizamos que en realidad lo que quería era debilitar al equipo directivo de Azucena, quitándole de éste a gente leal, brillante, activa y propositiva.

En los cuatro años transcurridos durante su gestión, Azucena fue blanco constante de linchamiento emocional en el trabajo de tipo mixto porque en él participó activamente el funcionario que le advirtiera sobre Susana. Hubo dos momentos críticos y álgidos: cuando un secretario académico, el segundo que le impuso este mismo funcionario,<sup>12</sup> promovía que se realizara un *referendum* interno que le exigiera la renuncia en caso de perderlo y cuando el grupo acosador de la Escuela se apropió del Consejo Técnico y desde allí pidió abierta y arbitrariamente su renuncia. Elsa, que se había acercado emocionalmente mucho a Susana y Carmen, logra que las tres apoyen ambos procesos en contra de Azucena, por supuesto, no sin consecuencias para la dinámica interna posterior del programa, aunque, con el tiempo, estas diferencias fueron superadas maduramente entre Azucena, Susana y Carmen, alrededor del trabajo.

<sup>12</sup> En esta institución los nombramientos en los cargos importantes los firma el director general de la institución mayor.

Además, el hecho de que Azucena ya no acudiera a las reuniones para la toma de decisiones académicas hace que de manera inédita en el posgrado de esta institución se invite a Miriam, profesora muy cercana a Elsa, a que como profesora externa imparta los cursos que forman parte de las competencias profesionales de Azucena y a que trabaje también dentro del mismo programa su tema central de investigación, sin que ella pueda defenderse dado que se encuentra ausente de este espacio de decisión, y sin que nadie se oponga, a pesar de no formar parte del “uso y las costumbres” en esta Escuela.

Al término de su gestión Azucena se reintegra al programa en un contexto donde solamente Alberto la había apoyado a ella decididamente en los momentos de crisis, incluso aceptando formar parte de su equipo directivo para sacar su gestión adelante y lograr que se concreten proyectos que son cruciales para esta institución aún hoy. En este escenario, en las reuniones iniciales con Azucena presente se percibe cierta tensión, así como el disgusto de Elsa por tenerla de vuelta como compañera. Susana y Carmen son más neutrales, aunque sin jamás atreverse a contradecirla, ni menos cuestionar sus actitudes agresivas, inequitativas y parciales, a pesar de ser ellas personas positivas y propositivas, quizá en un afán de no profundizar más la animadversión de Elsa hacia Azucena y sus consecuencias negativas para la dinámica general. Por cambio de adscripción, ingresaron también al programa tres profesores que aquí denominaremos Eduardo, Teresa y Sonia, para complicar aún más las cosas en este contexto de reacomodo académico y político al término de la gestión de Azucena, Elsa es nombrada encargada de este programa.

Las discusiones alrededor de la configuración de la planta de profesores y el ingreso de alumnos en una cohorte específica son un escenario donde la toxicidad ya existente se hace clara. Un primer momento muy álgido es la distribución de alumnos en los distintos temas en este programa. Hay temas sin alumnos que los hubieran elegido, mientras que Azucena tiene doce aspirantes en el suyo. Al discutir los perfiles de los alumnos y sus temas de elección, la duplicidad de temas entre Azucena y Miriam hace evidente que este espacio colegiado es desfavorable para Azucena, Miriam recibe la confirmación colectiva como “la experta”, obviamente, con la intención de descalificar a Azucena. Después de muchos momentos tensos, Azucena toma la decisión de cederle dos alumnos a Teresa y dos a Eduardo como un acto de solidaridad y de amistad hacia ellos, a éste último incluso en su ausencia.

Con posterioridad a ésta primera dinámica no cordial, cuando Azucena propone al mejor profesor posible en México para dar un curso, un verdadero experto en este campo y excelente maestro, además, éste es inmediatamente vetado por Elsa con diversos argumentos no académicos (mostrando también con ello la pérdida de los objetivos institucionales en este espacio, dado que no es contar con profesores ideales en cada caso lo que se busca). Teresa apoya inmediatamente a Elsa, lo extraordinario de este hecho estriba en que había entrado al programa únicamente por gestiones expresas de Azucena, por lo que se esperaba que siendo una de sus primeras reuniones



en este nuevo espacio, adoptara una postura de bajo perfil y más neutral al percibir la intervención de Elsa para vetar la propuesta de Azucena. Hipotetizamos que dándose cuenta de que la correlación interna de fuerzas no favorecía a Azucena, a pesar de que su plaza definitiva de tiempo completo también se la debía a gestiones de ella en su favor, prefirió hacer un rito demostrativo de no incondicionalidad, por así convenirle personalmente.

Nuevamente, se hace evidente que la toxicidad está ya presente en este contexto académico, Miriam, que no es profesora de tiempo completo del programa en ese momento, se queda con tres alumnos de la cohorte respectiva, fundamentalmente por su cercanía con Elsa. Esto es contrario a la conveniencia académica del programa para su evaluación futura, dado que deja a varias profesoras de tiempo completo sin alumnos. Adicionalmente, una alumna de esa generación es enviada por Elsa en sus funciones como jefa al tema de Miriam, a pesar de que había elegido el de Azucena; la situación se resuelve cuando esta alumna afirma firmemente que en caso de no ser asignada a Azucena se retira del programa. Esta alumna es quien posteriormente es blanco de acoso docente. El tratar de perjudicar a una profesora “enemiga” para favorecer a la “amiga” al margen de los derechos y preferencias de esta alumna y de criterios estrictamente académicos, es una muestra más de toxicidad en este espacio.

### **La gestación del acoso docente como mecanismo defensivo de una profesora ante las consecuencias de su indolencia académica para con los alumnos**

A partir de esta dinámica en la institución y en el programa, comienza a sufrir desestructuración la docencia del tema de Azucena. En el primer semestre organiza un seminario sobre su tema, tal como lo ha hecho siempre, a este seminario acuden también los alumnos cedidos a Eduardo y Teresa, dado que están oficialmente inscritos en su tema. Sin embargo, pronto es claro que Teresa quiere que los alumnos que le fueron cedidos se cambien oficialmente a su propio tema (ella dirige sus tesis, pero los estudiantes están inscritos en el tema de Azucena porque así lo han elegido libremente ellos). Promueve la discusión de esta propuesta en la Academia, disfrazada de problema administrativo, y se decide en ésta, sin consultar a los alumnos, que sí sean cambiados. La improvisación constante, la dinámica de discutir y discutir lo mismo, votando cambios contradictorios en cada caso y las polémicas extemporáneas votadas en las instancias colegiadas se hacen evidentes también en este espacio y no fortalecen al programa ni a la institución.

Siendo un derecho de los alumnos de este posgrado elegir su tema de especialización, se supondría que la jefa en turno los hubiera llamado para explicarles amablemente el contexto emergente que ocasionara este hecho insólito. Ello no sucede así, sino que los alumnos reciben solamente un oficio impersonal en el que se les hace saber de dicho cambio, por lo que son los estudiantes mismos los que le manifiestan a

Azucena su inconformidad con ello. Por tanto, Azucena plantea una nueva discusión en la instancia colegiada sobre el punto y defiende la elección inicial de los alumnos, que vuelven a quedar oficialmente inscritos en su tema, a pesar de ser dirigidos por Teresa y Eduardo. Los alumnos esta vez no reciben una comunicación oficial del nuevo cambio, pero éste sí se realiza *de facto*. Por supuesto, nuevamente hay tensión, posiciones e intereses encontrados y más improvisación en el programa. Sin duda, Teresa queda molesta con Azucena por no haber logrado el cambio de los alumnos a su tema.

Terminado el primer semestre, Teresa, por la vía de los hechos, rompe el seminario del tema de Azucena, convocando a “sus alumnos” a sesiones específicas al margen de éste (cabe enfatizar que estos estudiantes escogieron inscribirse con Azucena y que están en el tema de ella). Azucena se da cuenta de que no van a recibir formación académica en el tema que eligieron, sino en el de Teresa, pero decide no aumentar más la tensión ya existente y sigue con el seminario, pero sólo con quien ella personalmente dirige.

Así transcurre un año. Antes del inicio del cuarto y último semestre, los seis alumnos inscritos en el tema de Azucena van a verla conjuntamente para solicitarle que recupere el seminario del primer semestre. A ella le parece magnífico porque, de hecho, la falta del seminario es una ausencia extraña en la dinámica de los alumnos inscritos en su tema en esta cohorte. Les plantea al profesor Eduardo y a la profesora Teresa lo que los estudiantes le han solicitado, invitándolos a organizar el seminario conjuntamente, pero obtiene una respuesta gélida y negativa por parte de ambos, que seguramente asumían a los estudiantes como “suyos”. El profesor Eduardo utiliza palabras altisonantes para decirle a Azucena que su tema de investigación no le interesa para nada —que es precisamente el que escogieron los alumnos que él dirige—, haciendo evidente que los aceptó como tesis sólo por los “puntos” que le representan; Teresa también se opone al seminario. En este escenario, Azucena lo organiza sola, nunca acuden a él los otros dos profesores, ni siquiera cuando son sus dirigidos los que exponen sus temas; además, Teresa trata de convencer a sus alumnos de que tampoco vayan. Sin embargo, dicho espacio académico se vuelve a probar como idóneo para el avance de los alumnos, quienes definen en él con entusiasmo sus tópicos para los trabajos que son requisito para la obtención del grado (para la maestría, que es el caso que aquí nos interesa: un artículo publicable y un ensayo).

En las asesorías individuales Teresa enfurece cuando el alumno de doctorado que dirige, gustoso le comunica su cambio de enfoque como producto del seminario. Realiza un primer acto de acoso docente, diciéndole: “Eso te lo sugirió Azucena ¿Verdad? en este momento renuncio a la dirección de tu tesis”... y otras varias cosas hirientes, descalificadoras y profundamente desagradables. El alumno llama por teléfono a Azucena para contarle lo ocurrido, visiblemente afectado. Poco a poco, se va haciendo evidente que los alumnos solicitaron el seminario porque consideraban que bajo la dirección de Teresa no habían avanzado prácticamente nada en año y medio

bajo su dirección y estaban desesperados. Este cambio de dirección de tesis le acarrea al alumno agresiones y descalificaciones continuas también por parte de Elsa, mismas que, asimismo, pueden ser consideradas como acoso docente.

La alumna de maestría de Teresa no presenta avances sustanciales en el contexto del seminario, eso después de un año y medio de trabajo con ella. Es en este espacio donde concreta el tema final de su artículo y de su ensayo, así como la estructura de ambos y la bibliografía a revisar, acorde con sus ejes analíticos. Trabaja arduamente y avanza sustancialmente para recibirse en tiempo curricular, pero Teresa no se congratula por ello, está visiblemente molesta, se siente cuestionada e incómoda con el avance de “su” estudiante. Después del Congreso Interno se percata de los cambios en los trabajos de la alumna, a partir de lo cual realiza otra acción de acoso docente con la intención de descalificar a Azucena; llama a la alumna para hacer trizas a su artículo, mismo que sabía había avanzado fundamentalmente bajo las indicaciones de Azucena.<sup>13</sup> Nuevamente, la alumna llama a esta última profesora, visiblemente afectada por la agresión recibida y justificadamente temerosa de que desencadene acciones que puedan perjudicarla, Azucena le explica que como su artículo ya está en dictamen, no hay nada que Teresa pueda hacer para bloquear éste.

En este punto, vuelve a ser evidente que el trabajo académico y los alumnos son utilizados por algunos profesores tanto de manera oportunista para cumplir con su carga interna y frente a las instancias que evalúan su desempeño, pero sin comprometerse realmente con su formación, como para dirimir conflictos y ejercer venganzas contra los profesores “enemigos”, atacándolos a ellos para perpetrar, como juego de billar, actos violentos en contra de sus rivales de una manera muy poco profesional, esto, sin duda, contribuye a incrementar la toxicidad laboral ya existente y a que se dejen completamente de lado los objetivos institucionales.

Por supuesto, desde la constitución del seminario, al que no asistió por voluntad propia, y, sobre todo, después de este hecho, las relaciones se tensan entre la alumna y su directora oficial de tesis, así como entre Teresa y Azucena. La formación de los alumnos no había sido priorizada por Teresa, pero lucha denodadamente porque ello permanezca oculto para todos y que sea Azucena quien aparezca como la “poco respetuosa y entrometida en su trabajo”, y sabe que cuenta con Elsa para ello, siempre dispuesta a hacer lo posible por perjudicarla (el lenguaje paradójico característico del acoso psicológico, Parés, 2007).

La alumna avanza bajo la dirección de Azucena en este difícil contexto y termina también su ensayo; en la primera reunión de comité tutorial para revisarlo, es evidente que el ambiente “se corta con cuchillo”, Teresa prácticamente no le hace observaciones ni comentarios, se decide la fecha de la próxima reunión para la revisión del texto en su versión final. A esta segunda sesión Teresa no se presenta y ni siquiera avisa que

<sup>13</sup> Su desconocimiento del trabajo de la alumna era tal, que ni siquiera sabía que ya había elaborado otro artículo y que ya se encontraba en dictamen, siendo ella la que queda en evidencia frente a la alumna y Azucena.

no acudiría, su ausencia constituyó un acto más de acoso docente, la alumna le avisa a Elsa, jefa del programa, de este hecho grave, pero ella convenientemente le resta toda importancia, denotando otra vez la existencia de toxicidad laboral en el programa; muy diferente hubiera sido su actitud de tratarse de otra alumna y de otra profesora. El rito inicial de Teresa de solidarizarse con ella desde el inicio había rendido sus frutos, era claro que ahora estaban aliadas en hacer todo lo posible por perjudicar a Azucena a través de esta alumna, no en defender una dinámica académica en este programa.

En ese contexto la alumna, por supuesto visiblemente desconcertada, le pregunta a Azucena: ¿No la puedo cambiar como directora, mi trabajo realmente nunca le ha interesado para nada? Deciden que lo mejor es que concluya ya este tormento y no promueven nada al respecto en ese momento, se levanta el acta de aprobación del trabajo y lo firman los dos miembros del Comité que sí asistieron a la reunión. Sin embargo, Teresa perpetra otro acto de acoso docente al poner en marcha una guerra de nervios contra de la alumna, no firmando el documento aprobatorio. En una institución no tóxica la falta de dirección de Teresa y su ausencia en la segunda sesión de comité tutorial en la que se iba a aprobar el trabajo final, hubiera implicado que oficialmente se le quitara tal atribución o, cuando menos, que se le hiciera un serio extrañamiento. Pero en esta institución hay una profunda pérdida de objetivos institucionales y las decisiones poco tiene que ver con criterios realmente académicos; en este caso, Elsa, la jefa del programa trataba de perjudicar a Azucena quitándole la dirección de esta tesis, y de beneficiar a Teresa, adjudicándosela indebidamente, para mantenerla como su aliada.

Por supuesto, en este contexto tenso, arbitrario y poco cordial, la alumna teme que Teresa la repruebe y está insomne, intranquila, nerviosa, vulnerable, cansada, se siente asediada y agredida (lo es). La jefatura sabe que la firma está pendiente indebidamente, pero no interviene para solucionar el problema; es aquí cuando Azucena y la alumna deciden que “demasiado es demasiado”, que tanta agresión y tanto cinismo de Teresa son éticamente inaceptables y mediante el oficio que aquí se transcribe en parte y que firman juntas, le piden que renuncie a la dirección de la tesis, la citan para entregárselo, solicitando la presencia de la nueva jefa del programa. Teresa ni se presenta, Azucena y la estudiante le entregan el documento a través de esta nueva jefa.<sup>14</sup>

Por este conducto, de manera muy respetuosa y con el mejor ánimo de coadyuvar a que dentro de este Posgrado se conserven principios básicos y justos de reconocimiento al trabajo realizado, le solicitamos que dé inicio a los trámites administrativos que correspondan para que la Dra. Azucena sea designada directora de la alumna, con el fin de que pueda ser concluido su proceso de obtención del grado a la brevedad posible.

Esta solicitud se basa en que como a Ud., a nosotras y a los alumnos de la generación consta, su artículo y su ensayo fueron temáticamente decididos, estructurados y desarro-

<sup>14</sup> El texto se ha modificado para salvaguardar el anonimato de los actores.

llados exitosamente dentro el seminario del tema, como fue de su conocimiento al ser oportunamente convocada a formar parte de éste.

A partir de este seminario, solicitado por el conjunto de alumnos de la línea, fue la Dra. Azucena quien realizó múltiples veces la lectura oportuna, puntual y cuidadosa de ambos trabajos, haciendo sugerencias y observaciones académicas relevantes y pertinentes a los mismos, también discutió con la alumna el enfoque, la estructura y el contenido idóneos de los mismos y recomendó la bibliografía básica a ser utilizada.

Asimismo, asesoró a la alumna en los procesos académicos-administrativos necesarios para solicitar la aprobación y dar seguimiento a la publicación del artículo.

Estas tareas hicieron posible que bajo su dirección se llevara a cabo la conclusión en tiempo y forma de ambos requisitos reglamentarios para la obtención del grado correspondiente por parte de la alumna, dirección académica que, solicitamos, se reconozca de manera oficial.

Teresa, sabiendo que como producto de la toxicidad laboral existente va a ser apoyada por Elsa, dado que se trata de afectar los intereses de Azucena, infiere que cuenta con un ambiente de consenso cómplice a su favor, por tanto, contesta a esta solicitud de una manera cínica, arrogante y grosera, negándose a renunciar a una dirección académica que ella sabe bien que nunca realizó. Esgrime para ello tres argumentos centrales:

- 1.- Que “sus alumnos” por manipulación de Azucena desviaron los temas de su trabajo para ajustarlos a los que a ella le convenían... cuando lo real es que bajo su dirección los alumnos de Azucena dirigidos por ella no avanzaron prácticamente nada en año y medio [el lenguaje paradójico característico del acoso psicológico, uno de cuyos fines es el “ocultamiento del fraude”, en este caso, el fraude es ocultar su incapacidad para dirigir tesis y/o su total falta de compromiso con el avance académico y la revisión oportuna de los trabajos de los alumnos].
- 2.- Que Azucena inventó el seminario fuera del programa establecido por el posgrado... ignorando maliciosamente que lo irregular fue que en diez años de existencia del tema en el posgrado, en esa cohorte los alumnos no asistieran a formarse dentro del mismo. Además, convenientemente olvida que son alumnos de Azucena, no “suyos” y que ella misma había impedido dos semestres que asistieran a éste, sin que de manera paralela se comprometiera puntualmente a organizar uno, a formarlos, o, cuando menos, a seguir puntualmente los avances realizados por ellos con esfuerzos propios [nueva expresión de lenguaje paradójico].

Su mensaje cínico tiene como eje explicativo el contexto de toxicidad que circunda a estos hechos. En efecto, el papel del colectivo de profesores, unos quizá

con la buena intención de no contribuir a agrandar más el “conflicto”,<sup>15</sup> como era de esperarse, coadyuvó por omisión a que la toxicidad laboral y el acoso docente se perpetuaran, al nunca cuestionar el pobre desempeño de Teresa como directora académica de estos dos alumnos. Cuando hacen algo al respecto es para firmar una carta promovida por Elsa (que, por tanto, juega el papel de instigadora principal de una acción de *mobbing*), en donde se manifiestan porque “se queden las cosas como están, dados los tiempos” (es decir, avalan que la alumna siga oficialmente dirigida por Teresa). Es en este momento en que se puede hablar de verdadero linchamiento emocional en contra de la alumna y de Azucena, porque la instigadora principal logra que el colectivo se sume a la agresión (*mobbing*, Peña y Sánchez, 2007).<sup>16</sup>

- 3.- Que, por tanto, se trata de un “descarado acto de piratería académica” que, por supuesto, no está dispuesta a permitir; siendo claro con los hechos aquí narrados que el acto de irresponsabilidad académica inicial culmina en piratería por parte de Teresa de una dirección que no le corresponde [la victimaria jugando el papel de víctima; una expresión más de lenguaje paradójico dirigido por la agresora al colectivo, característico del acoso psicológico].

Azucena y la alumna deciden dirigirse al secretario académico dado que reglamentariamente los cambios de dirección de trabajos terminales los decide en última instancia quien ocupa este cargo. Tratándose de un funcionario de nulo perfil académico que llega al puesto para proteger los intereses de los grupos de acosadores en la institución, sin talento administrativo,<sup>17</sup> arbitrario y de probidad muy cuestionable, dado que en el ejercicio de sus funciones llega incluso a agredir físicamente a una de sus subalternas,<sup>18</sup> pero que está abiertamente comprometido con los sectores que cuando Azucena fue directora organizaron diversos actos de linchamiento emocional en el trabajo en contra de ella, era de esperarse que su fallo fuera parcial y favorable para Teresa, asimismo, sólo con el fin de perjudicar a Azucena.

Por tanto, la alumna y Azucena deciden que lo prioritario es que la primera obtenga el grado cuanto antes y que siga con una vida académica promisoría, dados sus talentos, su capacidad de trabajo e, incluso, su fortaleza e integridad ética para exigir frente a este contexto desfavorable a ella, sus derechos como alumna.<sup>19</sup> En este contexto,

<sup>15</sup> Es común que en lugar de una agresión unidireccional del acosador hacia su blanco, el colectivo simbolice el problema como un “conflicto entre dos partes”, lo cual le resta responsabilidad frente a la violencia que presencia.

<sup>16</sup> Se deslinda de la firma del documento sólo una profesora.

<sup>17</sup> Su gestión se caracterizó por un desorden desmedido, las constancias que se entregaban en su oficina siempre tenían errores de información y el departamento que expide los títulos, que estaba bajo su coordinación, dejó de hacerlo por año y medio, entre otras muchas irregularidades que hicieron regresivo el avance de esta escuela.

<sup>18</sup> Acción que a través de consenso cómplice fue invisibilizada en la institución.

<sup>19</sup> Hoy es ya profesora de tiempo completo de una universidad pública.

acuerdan que acatarán el fallo de este funcionario, sin recurrir a las autoridades de la institución mayor, a la contraloría interna de la Secretaría de Educación Pública o a contratar a un licenciado en derecho experto en derecho administrativo y entablar una demanda en contra de Teresa y la Escuela.

Por supuesto, y como era de esperarse, la toxicidad laboral en la institución vuelve a hacer presencia, el fallo del secretario académico hace caso omiso de los argumentos contundentes de la alumna y deja a Teresa como directora oficial de la alumna, coadyuvando con ello a la perpetuación en la institución de irresponsabilidad académica, acoso docente y toxicidad laboral como prácticas válidas en ella. El consenso cómplice también en esta ocasión acompaña a esta última decisión, el colectivo calla silenciosamente y acepta con su silencio esta situación arbitraria. Por tanto, se suman al acoso docente en contra de la alumna tanto quienes directamente afectan sus legítimos intereses, como quienes callan ante las arbitrariedades ocurridas en contra de ella. La alumna es fuerte, por fortuna, pero, sin lugar a dudas, se siente exhausta por haber sido víctima de irresponsabilidad académica por parte de Teresa, por las múltiples agresiones de las que ha sido objeto por parte de ella y porque ahora es blanco de injusticia y arbitrariedad por parte de las autoridades de una escuela de educación superior la institución (el director en turno también está enterado). Consideramos que esto es éticamente muy grave e inaceptable.

El último acto de acoso docente perpetrado por Teresa en contra de la alumna se da en el examen profesional correspondiente, entonces sí, al fin, lee a detalle su ensayo, pero para denostarlo, quitarle méritos, encontrarle errores de todo tipo, hasta gramaticales, con el fin de pedir que no se le dé mención honorífica, porque no la merece. Una alumna que no avanzó en año y medio porque Teresa nunca se ocupó de apoyar su desarrollo académico y que en un semestre logra terminar su ensayo, por supuesto que sería sujeto de mención, pero, con toda crueldad, simplemente le “hace agua la fiesta”. Como la alumna le contesta muy correctamente: “Te agradezco tus observaciones, pero te las hubiera agradecido más si me las hubieras hecho a tiempo, antes de que imprimiera el trabajo”, lo cual, sin duda alguna, era no sólo lo éticamente correcto, sino su obligación clara como directora oficial del trabajo, pero que en un contexto tóxico es invisibilizado.

Transcribimos aquí los argumentos centrales que la alumna le expuso por escrito a Teresa (con copia a diversas autoridades de la Escuela) como contestación a la carta cínica, ofensiva e irrespetuosa que Teresa le entrega a Azucena y a la alumna a su solicitud conjunta de que renunciara a una dirección de un trabajo que sabe bien que nunca llevó a cabo. Desde nuestro punto de vista es contundente con respecto a los argumentos de la estudiante para solicitar el cambio de dirección, pero ni el conjunto de profesores de este programa, ni las autoridades de la escuela los toman en cuenta para promover que se actúe con justicia hacia la alumna,<sup>20</sup> algunos para no ahondar

<sup>20</sup> El texto se ha modificado para salvaguardar el anonimato de los actores.

“el conflicto”, otros para perjudicar a Azucena, pero todos contribuyendo al contexto de impunidad con el que en este espacio se realizan acciones profesional, ética y académicamente reprobables, como las aquí descritas.

1.- *Antes del Congreso envié a Ud. mi ponencia con la intención de obtener sus sugerencias y correcciones con anterioridad de que ésta fuera presentada en el evento, cosa que nunca sucedió, ni siquiera obtuve respuesta a los correos electrónicos enviados a Ud. sobre el particular. Tampoco recibí observaciones suyas a este trabajo una vez presentado, a pesar de su importancia para la obtención del grado, dado que con su posible publicación se aseguraba uno de los requisitos para la obtención de la maestría, que es el tener un trabajo aceptado para publicación con dos dictámenes positivos.*

2.- *En algunas ocasiones conversamos Ud. y yo sobre los problemas que tenía para reunirme con Ud. durante los primeros semestres, esto debido a mi carga de trabajo, que no nos hacía coincidir, Ud. sólo podía los martes en la mañana y yo los viernes. Esta problemática era generalizada, tuve que hablar con los profesores y con la... jefa del programa para hacer de su conocimiento el caso.*

3.- *Posteriormente, el artículo que presenté fue modificado debido a las observaciones de [una de sus maestras de asignatura], quien fue mi profesora durante el tercer semestre. Ella sí tuvo la amabilidad de leer el escrito y de sugerirme modificaciones, también me sugirió bibliografía complementaria, lo mismo hizo la Dra. Azucena, ayudándome a lograr un artículo publicable, siempre respetando el interés que en mí despierta el impacto de los problemas económicos y políticos en el grupo que estudio. Ellas realizaron sus comentarios bajo mi solicitud expresa, enfatizo que recurrí a ellas dado que nunca recibí retroalimentación de parte de Ud.*

4.- *Con esta asesoría realicé una nueva versión del trabajo, que también envié a Ud. por correo electrónico y sobre el que tampoco recibí ninguna observación puntual y oportuna.*

5.- *Asimismo, sobre el ensayo, mientras estuve bajo su asesoría nunca logré concretar más que el tema general, después de un año me sentía perdida y angustiada por la proximidad del fin de mis estudios, no había podido jerarquizar la bibliografía, ni tenía idea de la estructura de exposición del texto a elaborar. Ante mi insistencia para un cambio de dinámica, Ud. simplemente me respondía que se trataba del nivel posgrado y que no le tocaba sino supervisar los avances de mi propio trabajo y eso a solicitud expresa mía, por tanto, nunca hubo un plan académico claro de parte suya de los contenidos académicos que yo debía manejar, ni de la bibliografía básica a revisar, los avances a lograr en cada semestre, ni criterios de evaluación claros.*



6.- En estas circunstancias, fuimos los alumnos del tema quienes le solicitamos a la Dra. Azucena que con el fin de garantizar el avance de nuestro trabajo recuperáramos el seminario que habíamos cursado con ella el primer semestre los seis alumnos inscritos con ella, nuestra propuesta fue que éste se realizara con la participación de nuestros respectivos directores de tesis. Este seminario en el primer semestre de nuestros estudios de posgrado nos había servido como espacio de discusión de nuestros respectivos proyectos particulares y nos había hecho avanzar sustancialmente, además, nos había consolidado como grupo de discusión. El seminario se realizó, pero los directores externos a la línea nunca acudieron, ni siquiera cuando se discutieron los proyectos específicos de sus dirigidos.

7.- En ese seminario presenté a discusión mis experiencias después de realizar trabajo de campo, donde observé que el problema que investigo está perjudicando fuerte y negativamente a la población estudiada. A partir de las discusiones en el seminario escogí como tema de mi investigación para la maestría el eje que se había definido inicialmente bajo su asesoría, pero del que nunca logré concretar un proyecto bien definido, como ya dije.

8.- Cuando asistió al Congreso Interno del posgrado, a través de mi presentación Ud. se enteró que mi artículo había cambiado, al igual que mi tema de investigación.

9.- En una reunión posterior que sostuve con Ud., convocada por Ud. misma, me dio sus primeras impresiones sobre el contenido del nuevo ensayo y de la segunda versión del artículo a publicar; la encontré molesta conmigo porque “no le había comunicado el cambio de tema”. Esta fue la primera y única ocasión en la que un lunes tuvimos una discusión sobre mi artículo, cuya fecha límite oficial de entrega al posgrado era el viernes de esa misma semana.

Ud. recordará que me dijo que ese artículo era muy deficiente y su única sugerencia fue la de hacer otro artículo o que siguiera con el mismo texto de la ponencia original que presenté en el Congreso (le hago ver que Ud. se refería a la segunda versión del artículo en un momento en que ya había entregado a dictamen una tercera versión del mismo, misma que recuperaba las observaciones respetuosas realizadas **oportuna-mente** por las otras Dras. y que concluí bajo la dirección de la segunda. Además, las observaciones académicas respetuosas que ellas habían realizado a la versión que Ud. me recomendaba recuperar, me habían convencido de que tenía deficiencias y que podía ser rechazado para su publicación).

Le recuerdo que Ud. simplemente me dijo: “los datos macroeconómicos no tienen nada que ver con lo que investigas en la población, esos son datos abstractos que no se

*pueden ver ni tocar” . La verdad, su actitud me molestó porque la consideré irrespetuosa para mí, además de extemporánea: Ud. se refería a un texto que le había entregado tres meses antes y al que nunca realizó comentario alguno. Además, percibí un afán de descalificar mi trabajo sin darme indicaciones académicas puntuales de sus deficiencias, ni lineamientos para la elaboración de un nuevo texto. Asimismo, me indignó, porque el tema al que escogí adscribirme explícitamente recupera el impacto de los procesos macroeconómicos, buscando sus mediaciones, razón por la que me inscribí en ella, pero, sobre todo, me deprimió, dada la proximidad para cumplir con los requisitos de obtención del grado.*

*En este contexto, profundamente confundida, busqué la orientación de la Dra. Azucena, quien me indicó que dado que ya había entregado un nuevo texto a publicación, que ya se encontraba en dictamen (que no era el texto al que Ud. se refería, sino uno que dada su total indiferencia a hacer observaciones a mis trabajos, nunca leyó), sus opiniones o las de ella misma eran en ese momento extemporáneas, que la decisión estaba en manos de los dictaminadores, que no me preocupara más por el artículo, sino por terminar el ensayo a tiempo.*

*En efecto, como ya dije, para ese momento y como resultado del seminario de discusión ya había trabajado en una nueva versión del artículo usando los datos recabados en campo, mismo que con la dirección incondicional de la Dra. Azucena, quien lo leyó detenidamente un sinnúmero de veces haciendo observaciones puntuales al mismo y recomendándome bibliografía relevante, pude obtener los dos dictámenes positivos que se requerían para mi titulación, trámite a realizar de manera especial y para el cual fue ella también quien me orientó.*

*10.- Por otro lado, en lo referente a la dirección del ensayo de maestría, ha sido también la Dra. Azucena quien a partir del seminario de la línea solicitado por nosotros ha estado corrigiendo, sugiriendo y apoyando mi trabajo de investigación.*

*11.- Dra. Teresa, a Ud. misma consta que sólo hizo una lectura única de una de las últimas versiones de mi ensayo, realizando sugerencias realmente marginales, sin estar al tanto de mi proceso de investigación, de los ejes de análisis o indicándome la bibliografía más pertinente, quizá por ello ni siquiera se molestó en acudir a la reunión de Comité Tutorial oportunamente convocada para su discusión y aprobación final, cosa que fue una experiencia más de frustración para mí y de demostración suya de indiferencia para mi trabajo académico en el posgrado.*

*Reitero que a insistencia mía de cambiar esta dinámica de trabajo Ud. argumentó siempre que el director de tesis sólo tiene la tarea de dirigir la investigación a través de tutorías y que era yo la que debía de buscarla cuando la necesitara, porque soy la interesada. Quizá por ello, nunca me ha enviado un mail para preguntarme sobre mis avances,*

*nunca respondió a mis correos cuando le mandé trabajos para revisar, no me entregó observación alguna a ninguna de las dos versiones del artículo, jamás se interesó por la aceptación formal de mi artículo, solamente leyó una última versión del ensayo y no fue a su discusión aprobatoria final. Sólo hasta que la encontraba en la Escuela me decía que sí recibía mis trabajos, pero sin aportar a ellos nada más.*

*En este contexto, en un año de trabajo bajo su asesoría prácticamente no avancé, fue por ello que me vi en la necesidad de buscar otras alternativas porque estoy acostumbrada a terminar mis proyectos en tiempo. Una opción académica fue pedir a la Dra. Azucena el seminario, pensado que era el espacio ideal para discutir mis proyectos y terminarlos a tiempo, incluso también con Ud., respetándola como mi directora oficial, pero nunca acudió a éste, ni me preguntó de manera colateral sobre mis avances o cambios a partir del mismo.*

*En dicho seminario en sólo seis meses se definió mi tema de investigación y la estructura de mis dos trabajos (ensayo y artículo), mismos que pude terminarlos porque conté con la asesoría puntual, respetuosa e informada que requería, pero significó un gran esfuerzo personal porque en esos seis meses llevé a cabo las tareas planeadas para ser realizadas en año y medio, esfuerzo que también llevó a cabo junto conmigo la Dra. Azucena.*

12. *Por tanto, dado que ha sido la Dra. Azucena quien ha dirigido mi ensayo de maestría y mi artículo, que ya obtuvo los dictámenes positivos para su publicación, le solicito nuevamente que a la luz de estos hechos que le constan como ciertos, renuncie oficialmente como mi directora para que el cambio de dirección que solicito pueda ser realizado a la brevedad posible, sin tener que recurrir a otras instancias.*

## **Reflexiones finales**

Las políticas públicas para la educación superior y los sistemas de estímulos a los profesores de tiempo completo en las universidades han hecho de los alumnos de posgrado un “botín” que comienza a provocar oportunismos de todo tipo y disputas poco profesionales por ellos en los espacios universitarios, una de cuyas expresiones es el acoso docente hacia los alumnos que quieren cambiar de director de tesis o que cuestionan el desempeño de sus profesores.

De manera responsable, las instancias colegiadas, los profesores, los alumnos y las autoridades deben de estar alerta para impedir que se perpetren tanto dinámicas académicas poco favorables para la formación de los alumnos -pero que son muy cómodas para los profesores- como acoso docente.

Los espacios universitarios que pierden sus objetivos institucionales (docencia, investigación y difusión de disciplinas), salvaguardando que todas las discusiones y decisiones giren en torno a la mejor consecución de éstos y que, en cambio, se trastocan en espacios dónde los procesos académicos y académico-administrativos son usados por grupos o personas para beneficiarse a sí mismos y perjudicar a sus “enemigos”, entran en una dinámica que los paraliza, por lo que no pueden aspirar a llegar a ser de alto nivel.

Este programa tiene una planta docente altamente calificada y aspira a ser considerado de excelencia. Sin embargo, en su seno, una alumna es objeto de acoso docente de varias maneras: es originalmente adscrita a un tema que no escoge, cambiada de director sin su consentimiento, de lo que sólo se le informa impersonalmente, y de tema sin considerar su punto de vista, abandonada académicamente por quien debe apoyar su desarrollo, nunca se le escucha a través de sus escritos y es denostado su esfuerzo en el examen profesional; todo ello, con el aval, por omisión, del colectivo en el programa.

Nos preocupa de manera especial enfatizar que los actos de acoso docente constituyan en los hechos parte de la educación no formal (*curriculum* oculto) en la que también se forman los alumnos de los programas. Al poner en práctica estas acciones o dejar que se lleven a cabo por omisión, se les está enseñando que es posible realizar simulación académica, irresponsabilidad con los compromisos contraídos y actos de agresión simbólica, de manera impune. También se les enseña que la dinámica académica puede estar más basada en quien sale perjudicado o quien beneficiado, en lugar de en un análisis justos de los hechos, con soluciones congruentes con éstos. Nos parece que con ello estamos coadyuvando a que estas conductas éticamente muy cuestionables pasen *de facto* por esta vía a las siguientes generaciones.

Cuando los profesionales así formados en esta escuela salen de este espacio al mundo laboral, es de esperarse que repitan estas conductas, poniendo en marcha en ellas las prácticas de acoso y el uso de los espacios académicos para ejercer linchamiento emocional contra los enemigos, a la vez que se les usa como “botín” personal a repartir con los amigos, dado que aprendieron como válido a través del *curriculum* oculto. Hipotetizamos que por el gran número de egresados que han salido de esta escuela hacia la institución mayor, una de las razones por las que el acoso laboral está presente ahora en prácticamente todas sus dependencias se debe a este proceso de replicación de conductas de maltrato psicológico que aprendieron junto con su formación profesional en ese espacio.

Nos pronunciamos porque en esta escuela y en otras con dinámicas similares se cree una defensoría de derechos universitarios. Ninguna institución o programa que permite que sucesos como los que aquí relatamos ocurran impunemente puede preciarse de formar bien a los alumnos, ni de ser justa, imparcial, democrática, institucional y defensora de sus objetivos estratégicos, lo que atenta contra una de las razones de existir fundamental de las mismas: garantizar excelencia en la formación de los estudiantes en todos los niveles, incluyendo los aspectos éticos.

¿Cuáles pueden ser las consecuencias del acoso docente en la salud física y emocional de los alumnos? Ese es aún un tema por investigar desde la perspectiva médico-social y antropofísica, pero el malestar emocional y patologías derivadas, bien puede ser una nueva epidemia silenciosa que ocurre día a día en los espacios universitarios hoy, a la que debemos darle conjuntamente atención inmediata para erradicarla de nuestros programas.

## **Referencias**

Bojórquez, Eria Leticia

2008 “La ética académica en la antropología mexicana”, ponencia, II Coloquio Nacional de Estudiantes de Posgrado en Antropología Social, Universidad Iberoamericana, 17 al 19 de septiembre.

Douglas, Joy Melanie

2008 “Toxic workplaces”, [http://content.monster.ca/8414\\_en-CA\\_p1.asp](http://content.monster.ca/8414_en-CA_p1.asp), consultada el 6 de abril del 2008.

González de Rivera, José Luis y Manuel Rodríguez-Aubin

2003 “Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: el LIPT-60 (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization*) en versión española”, *Psiquis*, volumen 24, número 2, pp. 59-69.

Hirigoyen, Marie France

1999 *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Paidós, Barcelona, Buenos Aires y México.

Parés, Marina

2007 “El lenguaje del *mobbing*”, en Florencia Peña, Sergio G. Sánchez y Patricia Ravelo, *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Ediciones Eón y UAM-Azcapotzalco, México, D.F. y SEDISEM, Barcelona, pp. 81-97.

Peña, Florencia (coordinadora)

2003 *Programa Integral de Desarrollo Institucional 3.0*, Escuela Nacional de Antropología e Historia, CONACULTA-INAH, México.

Peña, Florencia y Sergio G. Sánchez

2007 “El *mobbing*. Contribuciones del concepto al estudio del trabajo y su organización”, en Florencia Peña, Sergio G. Sánchez y Patricia Ravelo, *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México*, Ediciones Eón y UAM-Azcapotzalco, México, D. F. y SEDISEM, Barcelona, pp. 23-40.

Sarran, Marina

2008 “Velvet violence: the social elimination of graduate students”, ponencia, VI International Conference on Workplace Bullying, Montreal, Canadá, 4-6 de junio.

Westhues, Kenneth

2004 *Workplace mobbing in Academe. Reports from twenty universities*, The Edwin Mellen Press, Ltd, Lewinston.