

Vocación y circunstancia: análisis antropológico del *mobbing* o acoso laboral en la docencia universitaria y en la investigación científica experimental

*Vocation and circumstance:
anthropological analysis of mobbing in university
teaching and experimental scientific research*

JAVIER SÁEZ*

Resumen: Este artículo trata de poner a prueba algunas de las categorías de la antropología metafísica de Julián Marías para analizar el *mobbing* o acoso laboral desde la razón vital, esa razón que no es mera teoría, sino la vida misma. Marías propone la razón vital como el método de desarrollo de su antropología metafísica, a fin de dar respuesta a cada una de las situaciones a las que nos enfrentamos en la vida; más en concreto aún, para saber a qué atenernos ante una nueva circunstancia o azar a los que nos enfrentemos. Porque normalmente vivimos, reposamos, estamos instalados sobre unas creencias o certidumbres que asumimos desde nuestra experiencia de pasado arrastrada hacia el presente actual. Pero ante un nuevo azar, o un cambio en las circunstancias que nos rodean, hemos de parar y razonar para poder establecer, acoger o asumir, tras el razonamiento hecho en la vida y desde la vida, unas nuevas creencias desde las que seguir viviendo. Por otra parte, la instalación es vectorial, apunta al futuro, a los planes o proyectos que vemos que tenemos que acometer, sobre todo aquellos que se inscriben en nuestra vocación personal. El *mobbing* supone un atentado contra la vocación personal porque hace que la instalación vectorial se tambalee, por lo que la reflexión mediante la razón vital ha de ser sumamente profunda, para saber a qué atenernos: para desplegar las nuevas certidumbres que permitan una nueva instalación cuando alguien haya sido víctima del *mobbing* y sus antiguas certezas ya no existan.

Palabras clave: *mobbing*, acoso laboral, universidad, Julián Marías, vocación, circunstancia, instalación vectorial

Abstract: This article tries to test some of the categories of Julián Marías' metaphysical anthropology to analyze *mobbing* from the vital

* Universidad de Navarra. Email: jscastresana@unav.es. ORCID: 0000-0002-2373-482X.

reason, that reason that is not mere theory but life itself. Marías proposes vital reason as the method of development of his metaphysical anthropology, in order to respond to each of the situations we face in life; even more specifically, to know what to expect when faced with a new circumstance or chance. Because normally we live, we rest, we are established on beliefs or certainties that we assume from our past experience dragged into the current present. But faced with a new chance, or a change in the circumstances that surround us, we have to stop and think; to be able to establish, welcome or assume, after the reasoning done in life and from life, some new beliefs from which to continue living. On the other hand, the installation is like a vector, it points to the future, to the plans or projects that we see that we have to undertake, especially those that are part of our personal vocation. *Mobbing* is an attack on our personal vocation because it makes our vector installation falter, so our reflection through vital reason must be extremely deep, to know what to expect: to display the new certainties on which to settle when we have been victims of *mobbing* and our old certainties no longer exist.

Keywords: *mobbing*, university, Julián Marías, vocation, circumstance, vector installation

Recibido: 16/11/23
Aceptado: 20/04/24

El psicólogo sueco Heinz Leymann fue el primero que ofreció una definición del acoso laboral o *mobbing*¹ como “una comunicación hostil y sin ética, que es dirigida de modo sistemático por uno (o varios) individuos contra otro, que debido a esta situación le coloca en una situación de indefensión y es activamente mantenido en ella. Este hecho debe ocurrir de forma frecuente (al menos una vez en la semana) y durante un cierto tiempo (al menos seis meses de duración)”². No es *mobbing* el estrés laboral, el acoso sexual, el burnout o la violencia física laboral. Son sinónimos de *mobbing* los siguientes: acoso moral, psicoterror, hostigamiento laboral, persecución encubierta, intimidación en el trabajo, maltrato psicológico, violencia psíquica y ninguneo³.

¹ Para formarse una idea más completa sobre lo que es el *mobbing*, se puede acceder a los siguientes textos: I. PIÑUEL, *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae. Santander 2001. A. ASIEL RODRÍGUEZ; M. GARCÍA PÉREZ; F. GONZÁLEZ AGUADO; A. FERNÁNDEZ LIRIA, *80 preguntas y respuestas sobre mobbing y burnout*, PBM. Madrid. 2003. M. J. ROMERO, *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, Albacete 2004. P. RODRÍGUEZ LÓPEZ, *El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*, Dijusa, Madrid 2004; R. PEÑASCO, *Mobbing en la universidad*, Troya Las Rozas, Madrid 2005.

² <https://www.cedsi82.net/acoso-laboral-mobbing>

³ <https://docplayer.es/70822110-Mobbing-acoso-psicologico-en-el-trabajo-la-plaga-del-siglo-xxi.html>

“El *mobbing* es una situación en que una persona o grupo de personas ejercen 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 y queden completamente aislados”⁴.

El mundo universitario y el de la administración pública son algunos de los más típicamente afectados por conductas de *mobbing*. Suele asentar este tipo de abuso en estructuras fuertemente piramidales donde hay demandas profesionales bastante claras y uniformes sobre los empleados. Pero la universidad se caracteriza, además, por tener en sus filas a un alto número de profesionales que trabajan vocacionalmente, quienes no suelen considerar los salarios en sí mismos como lo más importante a tener en cuenta en su trabajo, sino, más bien, la posibilidad del despliegue de la vocación personal a la docencia, y más aún a la investigación científica.

“El acoso laboral constituye una forma de hostigamiento en el lugar de trabajo que es prolongada, repetida y tendenciosa, existiendo una intención de deshacerse de la persona acosada. A diferencia de un conflicto laboral, en el acoso existe una coacción asimétrica y no bidireccional. Además, tiene su origen en las relaciones interpersonales, sin que ocurra exclusivamente por causas relacionadas con el desempeño del trabajo, como podría suceder en una situación de estrés laboral”⁵.

1. Tipos de *mobbing* y agentes participantes

El *mobbing* puede subdividirse dependiendo de entre quiénes se da: se denomina vertical descendente, si es de un superior sobre un inferior (también llamado *bossing*); se denomina *mobbing* vertical ascendente, si es ejercido por un empleado sobre su propio jefe; y horizontal, si se da entre compañeros al mismo nivel. Lo más típico, también en la universidad, es el *mobbing* vertical descendente, ejercido por un jefe sobre uno de sus inferiores.

⁴ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. Nota Técnica Preventiva NTP-476, 1998. https://www.insst.es/documentos/ntp_476.pdf

⁵ <https://www.cedsi82.net/acoso-laboral-mobbing>

Hay varias formas de ataque, aparentemente inofensivo, que constituyen el *mobbing* vertical descendente: asignación de trabajo en exceso o –lo contrario– retirada de trabajos que pueden dejar al empleado sin saber muy bien qué hacer en la jornada laboral (exclusión laboral); ataques contra la reputación del empleado (exclusión personal); cese de información al empleado mientras que se sigue informando al resto (exclusión de información); ataques respecto a la situación que físicamente ocupa el empleado en la empresa (exclusión social), consistente en muchas ocasiones en cambiar al empleado a otro servicio o departamento, o a un despacho donde se encuentre aislado de la previa realidad en la que acostumbraba a estar inmerso.

¿Y todo esto por qué? Los psicólogos destacan un psicotipo característico del acosador: narcisista, envidioso, pobre de personalidad, paranoide, tímido, débil en relaciones sociales, con complejo de inferioridad y mediocre profesionalmente. Se afirma que el acosador no desea nadie que le haga sombra. ¿Y quién es la víctima, esa persona que tanto daño parece hacer –sin saberlo– al acosador? El acosado es el último que se da cuenta –porque ya finalmente alguien se lo dice– de que está, de hecho, siendo acosado. Su psicotipo suele asociarse al de una persona abierta, con fácil comunicación, relaciones interpersonales estables y de calidad, persona normalmente vocacional que hace las cosas entregándose a ellas con alegría y que suele alegrar a los demás a través de su trabajo en la universidad, sea este de tipo docente o investigador.

Precisamente la visión de ese “éxito”, o distinción, o rasgo aristocrático –que no quiere decir superioridad– en el acosado que vive su vocación, según Mandrioni⁶ –unido a la buena opinión general que sobre él tienen los compañeros–, es la causa de que el acosador, el jefe generalmente, se lance contra él. Y el método es bastante claro, consistente en apartar, ningunear, no informar a la víctima; imposibilitar su presencia –porque el acosador no soporta que el acosado exista y tampoco soporta que los demás le aprecien, le quieran, le respeten–, llegando incluso a degradar al empleado en su rango profesional o a forzar su traslado a otro servicio o departamento desde el que tal vez ni siquiera pueda trabajar. Todo esto se da sin ninguna explicación que tenga que ver con lo profesional, normalmente a través de una tercera persona, para que el jefe no vea cara a cara al inferior –a quien no soporta y a quien quiere apartar de “su” departamento–, pero sin explicación clara, de tipo profesional o conductual, pues la víctima no ha hecho nada merecedor de castigo.

⁶ Cfr. H. D. MANDRIONI, *La vocación del hombre*, Guadalupe, Buenos Aires 1964, p. 142.

Es el acosado el último en enterarse de lo que está ocurriendo. Precisamente, cuando le trasladan a otro lugar se queda atónito y ve que podría llegar a perder su trabajo; que hay algo grave que no acierta a comprender. Sigue adelante, trasladado, pero sin condiciones para trabajar como antes. Hay investigadores universitarios que a partir de ese momento no pudieron solicitar proyectos de investigación, perdieron la posibilidad de tener becarios, se quedaron sin carga docente, sin despacho, sin departamento... Es decir, que les complicaron la vida vocacional y profesional, pero no les expulsaron directamente de su puesto de trabajo. La situación produce una sintomatología clínica florida, de tipo insomnio, nerviosismo, ansiedad, depresión, cuadros gastrointestinales; incluso, por desgracia, ha habido casos de suicidio asociados al *mobbing*.

Respecto al resto de los compañeros, los que apreciaban a la víctima, suele darse un fenómeno de distanciamiento de esta, a fin de tratar cada uno de conservar su puesto de trabajo, ya que se ve que el jefe promotor del *mobbing* tiene poder suficiente para hacer lo mismo a cualquier otro. Es decir, que la víctima se queda sin amigos, sin los que eran amigos, en su puesto de trabajo. Al respecto, nos dice Iñaki Piñuel, escritor del primer libro⁷ publicado en España sobre *mobbing*, lo siguiente: “la mayoría de los casos que narran las víctimas muestran una perversa y sistemática utilización en nuestras organizaciones del mecanismo del chivo expiatorio por el que conviene siempre sacrificar a alguien, normalmente el más vulnerable, al hostigamiento de la mayoría, en beneficio del mantenimiento del statu quo y del dominio de otros. [...] Con este panorama desalentador, los trabajadores establecen entre ellos un nuevo pacto de mutua indiferencia que rompe toda posibilidad de concertar la defensa colectiva de su derecho a la dignidad y a la salud en el trabajo. Así es como la reacción esperable de los trabajadores que presencian el *mobbing* es el desarrollo del síndrome de no va ‘conmigo’”⁸.

Ciertamente, la injusticia del *mobbing* podría pararse, pero no ocurre en muchos casos, porque incluso la empresa se pone del lado del acosador. Es el efecto ascendente: si un jefe dice algo, como es jefe, se acoge lo que diga desde otros órganos (jefes también) de la empresa. Seguramente tendrá el *acosador* razones suficientes para hacer lo que ha hecho a la *víctima*, se dicen. Son innumerables los casos en que el *mobbing* pasa del jefe a la institución, acogiendo esta, en su estructuralismo frío y antipersonal, la responsabilidad que ya el jefe ocasionador de todo deja

⁷ I. PIÑUEL, *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, cit.

⁸ I. PIÑUEL, *Mobbing. Manual de autoayuda: Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*, Santillana, Madrid 2003, pp. 21-22.

de tener. Será difícil entonces –cada día que pasa, más– que el acosado sepa cómo defenderse. No tiene una explicación concreta del mal que ha hecho –nunca se la dieron–; el jefe ha pasado a la empresa la responsabilidad de lo que inició; la víctima ha perdido los amigos que podrían apoyar su visión... Solo le queda a la víctima seguir trabajando como pueda y seguir demostrando ejemplaridad, amabilidad, profesionalidad... Puede llegar el día en que, hastiado psicológicamente, se vaya de la empresa. Pero, esencialmente, estamos hablando de vocación afectada por una situación de *mobbing*. ¿Dónde queda la vocación de este profesor-investigador? Puede cambiar de universidad –cosa tremendamente compleja en España, para lo que, a veces, hay que bajar de nivel o rango profesional–. Puede denunciar, pero ha de luchar contra toda una empresa, sin apoyo de nadie... ¿Perderá su vocación? ¿Es la vocación algo que se pierde? ¿Se puede destrozarse la vocación personal desde fuera de uno mismo?⁹.

La vocación es una propuesta interior, una marca personal en nuestra intimidad. Algo que no podemos borrar; que nos llama a su realización. Hay amor y dolor en toda vocación: amor para llevarla a cabo y dolor porque no es fácil desarrollarla. Pero hay otro tipo de dolor, el producido a causa de la imposibilidad de realización de la vocación. Porque una cosa sería haber errado en la vocación, confundirla con un deseo imposible, ver claramente que no podemos llegar a ella, que ni siquiera tenemos aptitudes para tal despliegue vocacional. Eso no requiere un análisis complejo: habría que ceñirse la cintura y no soñar con intentar hacer lo irrealizable. Pero otra cosa es que uno conozca su vocación, la despliegue, sea exitoso en ello, sienta que su vida consiste, en parte, en tal despliegue vocacional, pero que su propia empresa oponga resistencia al desarrollo de la vocación, a pesar de que seguirla y realizarla es la mayor prueba de autenticidad: la distinción involuntaria del vocacional entre los compañeros de trabajo, ocasionada al seguir su propia vocación, parece que pudo propiciar la visión comparativa –tal vez, envidia o animadversión– de alguien sin complejos; y se disparó el *mobbing*.

Pero la vocación no muere. La vocación es camino inscrito en mí, para mí. Es como un guante a mi mano. Si a través del *mobbing* se complicara o se imposibilitara la realización de tal vocación –profesional en este caso–, es cuando habría llegado el momento de valorar que no es lo profesional el único componente de nuestra vocación. Es, ciertamente, un importante componente de ella, dado que dedicamos gran parte

⁹ J. S. CASTRESANA, “Scientific Vocation in Danger: The University Professor in the Global Era. Open”, en *Journal of Philosophy*, 10 (2020), pp. 539-554.

de nuestra vida a trabajar; pero, en unas circunstancias de dificultad o imposibilidad de realización de la vocación por causas absolutamente extrínsecas, no puede el vocacional –aunque tiende a ello, por vocacional– dejarse llevar por la falta de ilusión, la tristeza, la amargura..., al ver que su vocación profesional no será realizable. Le han complicado –a veces destrozado– la vocación profesional: no parece exagerado decirlo así, ya que, en círculos universitarios españoles, donde es muy difícil cambiar de trabajo, es casi seguro que le han complicado la vida hasta tal punto que este vocacional se vea en la tesitura de abandonar su vocación profesional. Si hay cargas familiares, habría incluso más razones para abandonar y comenzar de nuevo la vida profesional por otros derroteros.

El aspecto exclusivamente profesional de la vocación no constituye la totalidad de la misma. La vocación tiene mucho que ver con el amor, con el caminar en la vida abriéndonos a los demás, desatando las clausuras que por definición tenemos en nosotros mismos si no abrimos mente y corazón a los demás... Romper la clausura es, precisamente, vivir en vocación. Pero no solo en la vida profesional. Hay mucho más que vivir. Pueda o no desarrollar la vocación que está en peligro, la persona es siempre más; no se reduce a su vocación profesional. Está llamada a amar; el más, lo que significa crecimiento personal consiste en amar, en hacer –en la universidad– la investigación, la docencia, para los demás, como entrega personal de nosotros mismos a los destinatarios... Si un jefe acomplejado impide el desarrollo de nuestra vocación, si una empresa acoge tal injusticia, es muy difícil seguir viviendo la vocación profesional; no imposible, pero hay que ampliar el concepto vocación. Los que no llegan a ver que la vocación es más que un tema profesional –incluso de altos vuelos– no podrán vivir sin su trabajo, en detrimento de otras realidades vocacionales que están ahí, esperando también a ser atendidas. El *mobbing* se ha llevado a bastante gente por delante. También en la universidad española puede comprobarse el efecto del *mobbing*, desplegado en toda su amplitud¹⁰.

¹⁰ Cfr. R. PEÑASCO, *Mobbing en la universidad*, cit. Ha habido cuatro congresos nacionales hasta ahora, desde 2002, documentados parcialmente en la web, sobre *mobbing* en la universidad: I Congreso nacional sobre corrupción y endogamia en la universidad pública española. Facultad de Matemáticas. Universidad Complutense de Madrid. 19-21 de septiembre de 2002, Madrid; II Congreso sobre la corrupción y el acoso en la universidad pública española. Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica de Telecomunicación, Universidad Politécnica de Madrid. 20-21 de octubre de 2006, Madrid; III Congreso sobre la corrupción y el acoso en la universidad pública. Madrid, 17 y 18 de octubre de 2008; IV Congreso contra la corrupción y el acoso en la universidad pública en España. Madrid, 16-19 de marzo de 2012.

2. Instalación personal y *mobbing*

Respecto a la figura del acosador, ¿podríamos decir que está bien instalado¹¹ o que está, al menos de algún modo, instalado (todo ello referido a lo que tratamos de analizar, en este caso, el *mobbing*)? Parece que no pueda decirse que el acosador esté instalado. Porque instalación requiere estar y proyectar; estar aquí y apuntar allá; vivir el presente –acumulando pasado– y mirar hacia el futuro que puedo vivir anticipadamente –con ilusión incluso, si hablamos de proyecto vocacional–.

El acosador, tal vez debido a su complejo de inferioridad, se compara constantemente con los demás en un intento de justificar su posición, su autoridad¹²: eso que le otorgaron y que posiblemente no conquistó. Por lo cual, el acosador no está verdaderamente instalado. No es que esté mal instalado, como si careciera de base firme y apuntara solo al futuro, ansiando el cumplimiento de deseos más que de aspectos vocacionales; es que no parece estar instalado en absoluto.

Parece ser una persona sin tarea propia. No se siente llamado a nada personal. El trabajo se lo tienen que poner delante, le tiene que venir dado, porque no le sale de dentro; y parece que parte de su trabajo –el más personal incluso– pasa por asegurar que nadie destaque por encima de él. Es posible, lógicamente, que este jefe tenga tareas asignadas de obligado cumplimiento –tareas docentes y de gestión, mayormente–, pero si no las desarrolla vocacionalmente, estará mal instalado respecto a ellas, porque esas tareas le resbalan, le vienen sobre sí; no salen de sí mismo. Por el contrario, él puede hacer que su trabajo consista –además de dar clases y cumplir con otras actividades– en algo penoso para sus inferiores y para sí mismo: estar pendiente de lo que hacen, y cómo y cuándo lo hacen, los demás miembros de su departamento.

Cuando uno no es vocacional y trabaja en la universidad, suele sentir que le sobra el tiempo, ya que pronto termina sus tareas obligatorias, y si no hay otras que salgan de uno mismo, las vocacionales..., entonces es cuando cabe la posibilidad –sobre todo si tiene poder y quiere conser-

¹¹ Sobre el concepto de instalación, vector e instalación vectorial, puede consultarse: J. MARIAS, *Antropología metafísica. La estructura empírica de la vida humana*, Revista de Occidente, Madrid 1970, pp. 97-115; *Razón de la Filosofía*, Alianza, Madrid 1993, pp. 150-152. Igualmente se recomienda el acceso a otras obras antropológicas del mismo autor, del que partimos para la realización de este artículo: *La felicidad humana, Breve tratado de la ilusión, Mapa del mundo personal y Persona*.

¹² “El líder no lidera gracias a su “potestas” o al poder que le es inherente a su cargo o a sus funciones, sino gracias a la “auctoritas”, que procede del carácter”. A. HAVARD, *La dieta interior: grandeza, humildad, sentido moral*, Rialp, Madrid 2012, p. 15.

varlo– de dedicarse a algo verdaderamente extraño y de malísima educación, que consiste en mirar a los demás.

Si se analiza con mayor profundidad la instalación personal, según el concepto de Marías, en las figuras del acosador y de la víctima del *mobbing*, podría también tipificarse la instalación del primero –aun a sabiendas de que en principio podemos asumir que no está instalado– como *instalación múltiple alternativa*, consistente en que hoy está el acosador instalado *en* este compañero y mañana *en* el otro, abandonando una instalación tras otra, y pudiendo regresar a instalaciones previas. Pero no está instalado *en* sí mismo, sino fuera de sí. Busca la aprobación de los demás; y eso requiere instalarse como otro; no como uno mismo: la búsqueda de la aprobación de los demás requiere la *instalación múltiple alternativa*. Es un constante estar fuera de sí.

Pero la víctima del *mobbing* no aprueba el comportamiento del acosador, aunque la víctima ni siquiera lo sabe. La víctima está instalada en sí misma, y desplegando su vocación. Está *en lo suyo*, expresión esta que, lejos de significar algo negativo que nos pueda llevar a enjuiciar su conducta –algo indebido siempre–, como egoísta, egocéntrica, individualista, debería hacernos pensar que probablemente esté haciendo –al hacer *lo suyo*– lo que realmente debe hacer: cumplir con sus quehaceres impuestos, a los que añade su despliegue vocacional sobre esos quehaceres o sobre otros no directamente dados por la estructura de su empresa, la universidad en nuestro caso.

Estar *en lo suyo*, hacer *lo suyo*, dedicarse a *lo suyo*. Estas expresiones, por una parte, dado el individualismo antropológico actual, son socialmente bien acogidas, al manifestarse como prueba fehaciente de realización del deseo individual. En algunos casos, en el ambiente universitario, por ejemplo, podrían malinterpretarse como signo de falta de colaboración departamental, en pro de un intento de realizar lo propio –lo que tal vez no sea departamental–; y suponer, incluso, el inicio de un proceso de *mobbing*. Frente a una filosofía del deseo, ligada al individualismo, un análisis más profundo nos situaría dentro de una posible filosofía de la vocación. En tal caso, estar *en lo suyo*, hacer *lo suyo*, dedicarse a *lo suyo*, se correspondería con el ejercicio de la libertad interior que pondría en funcionamiento inteligencia y voluntad para llevar a cabo el despliegue de lo más auténticamente interior; personal, propio de cada uno.

3. Peculiaridades del trabajo universitario

Ha de tenerse en cuenta que el mundo universitario es en muchos sentidos un mundo al revés, en el que el trabajo no siempre viene dado,

sino que uno mismo tiene que otorgárselo. En un trabajo convencional, cada mañana hay ocupaciones concretas que resolver esperando sobre la mesa; las tareas vienen impuestas; y, generalmente, se va pasando de una a otra a lo largo de la jornada laboral. De este modo, en la mayor parte de los trabajos, las tareas se realizan *en acto*: cada una de ellas tiene su proceso de inicio, prosecución y consecución. Y tras una se realiza la siguiente.

La universidad es asunto bien distinto. Lo habitual es dedicarse a la docencia, investigación, gestión y asesoramiento de alumnos (en el caso de los médicos, también a asistencia clínica a pacientes). Hay tareas, dentro de lo universitario, que son similares a las descritas para los trabajos no universitarios, ya que puede decirse de ellas que se realizan en acto: ejemplo claro lo suponen las actividades de gestión, que tienen comienzo y final, aunque sean tareas que resten abundantes energías para la dedicación a lo que parece que debería ser más propio del profesor: investigación, docencia y trato con los alumnos. De estas tres tareas propias del quehacer universitario, las dos últimas también se realizan en acto. Evidentemente, una reunión con un alumno tiene su comienzo y su final; y es muy bueno que así sea, a pesar de que se siga pensando en cómo ayudarle cuando ha terminado ya la reunión. En la impartición de la docencia ocurre lo mismo, aun cuando haya habido mucho tiempo de preparación de la misma, e incluso pueda haber tiempos de dedicación docente tras la clase como tal, pero referidos a esa clase en concreto, como las pruebas conceptuales, por ejemplo.

3.1. *El carácter potencial de la investigación*

No parece que la investigación se ejecute *en acto*, si la comparamos con el resto de tareas propias de un profesor universitario. Más bien podríamos decir que se desarrolla *en potencia*. Antes de poner cabeza y corazón en la realización del primer experimento –con un becario al menos, ya que el investigador senior no suele realizar experimentos, sino plantearlos en base a su dilatada experiencia–, ese investigador debe valorar si podrá afrontar los gastos fungibles de laboratorio, a cuánto asciende el monto económico disponible y cuánto tiempo podrá utilizarlo; si dispone de becarios que quieran dedicarse unos años a investigar bajo su supervisión, si tales becarios tiene realmente beca o no la tienen... Todas las combinaciones son posibles: tener becario, pero no proyecto; tener proyecto, pero no becario; no tener ni proyecto ni becario; y –lo únicamente deseable y siempre difícil– tener proyecto y becario.

Cuando varios de estos acuciantes temas están resueltos –al menos a dos o tres años vista–, el investigador puede felizmente acoger al becario y, juntos, desarrollar un plan de investigación formativo y, a la vez –idealmente–, de altura científica suficiente como para que dé fruto y se deriven del estudio interesantes artículos que sean publicados y sirvan para varios objetivos: 1) avance en el conocimiento científico, 2) justificación ante las agencias que financiaron la investigación y la beca, 3) justificación de futuro a la hora de solicitar un nuevo proyecto y una nueva beca, 4) justificación del mérito y capacidades curriculares del investigador y del becario cara a posibles concursos u oposiciones.

3.2. La investigación y su complejidad extrínseca

A la luz de lo explicado anteriormente, parece obvio pensar que el investigador no puede serlo por imposición, sino por vocación. Es demasiada la carga que lleva consigo, a fin de tener todo atado y poder sentarse a trabajar cada mañana. El trabajo de investigación no viene dado (la docencia, la gestión, el asesoramiento y la asistencia sanitaria, sí): es el investigador el que se da su propio trabajo a sí mismo. Tiene que idearlo, imaginarlo, inventarlo; su trabajo es investigar, pero tiene que lograr disponer sobre la mesa de todos los elementos necesarios para comenzar a investigar cada mañana. Su trabajo solo se realizará cuando todo esté a favor. Se da la extraña realidad de que existen investigadores pagados que, por diversas circunstancias, no tienen todos los elementos a favor, y, por temporadas, no pueden investigar. Es decir, son investigadores que no investigan. Son pagados para investigar, pero no disponen de los medios para hacerlo, lo cual es altamente frustrante, según relatan varios profesionales de diversas instituciones científicas.

La investigación experimental es, así, la tarea que requiere mayor complejidad, no solo intrínseca, sino sobre todo extrínseca, de todas las que un profesor universitario realiza. Y no solo por lo ya explicado, sino porque, volviendo a la visión de la realización de las tareas en acto o en potencia, el hecho de que la investigación presente de continuo un carácter intrínsecamente potencial la hace máximamente compleja. Lo potencial va unido en la investigación a la propia experimentación manual, a veces no suficientemente reproducible en cuanto a sus resultados, a pesar de la notable insistencia del becario y su supervisor; a la interpretación de los propios resultados, a veces poco clara y un tanto aventurada; a la elección de nuevos experimentos para dar mayor solvencia a las conclusiones; a la elección del punto de corte para la escritura del artículo –si es que ya puede escribirse para comunicar hallazgos de interés–; a

la decisión de envío del manuscrito a una revista concreta; al envío posterior del manuscrito a otras revistas, si las previas lo rechazaron; a los cambios sugeridos por los editores y revisores...

3.3. La publicación: actualización de la potencialidad de la investigación

Si finalmente se publica el artículo, habrá habido triunfo colectivo, por muy pequeño que sea lo comunicado, aun cuando la revista no sea tan importante según los índices de impacto. La actualización de la investigación es lo que supone su triunfo: dejó de ser en potencia y pasó a ser en acto. La investigación se terminó en cierto sentido, como la clase impartida, o la gestión hecha, o la reunión con el alumno, o la consulta clínica. Ahí hay triunfo; la publicación supone un límite a la investigación –etérea hasta entonces–, un límite o marco de formalización que produce acabamiento, perfección. Sin la publicación, la investigación queda en mera potencialidad dentro del grupo de investigación, pero no llega a ser para los demás; y ya publicada es algo que se puede acoger o bien repetir, ensayar por parte de otros grupos, para llegar a las mismas u otras conclusiones. Así se avanza en ciencia experimental¹³, con pequeños pasos comunicados mediante artículos científicos. Incluso los que contienen resultados negativos son tremendamente interesantes, ya que ahorran tiempo y esfuerzo a otros investigadores, permitiendo la concentración en temas no explorados que podrían ser relevantes.

Una unidad de publicación –sea del impacto que sea– cierra el círculo investigador, pone “la guinda del pastel”. Y, por el contrario, investigación sin publicación no puede ser investigación narrada, biográfica, en palabras de Marías. Lo personal, que es esencialmente biográfico, requiere ser narrado. Aquí es donde se aúna la doble visión de la vocación: la que recae sobre el investigador y la que recae sobre la sociedad (tanto sobre el propio becario, como sobre cada persona que acoja el artículo producido). Sobre el investigador, el desarrollo de su vocación le hace crecer interiormente porque es un producto de su interioridad, con dirección vectorial hacia la sociedad (becario incluido). Y, por otra parte, el mensaje, el resultado producido, el artículo en este caso, hace un bien a quien lo recibe.

¹³ También se puede avanzar así en filosofía, a través de un modelo integrador que ayude en la búsqueda de la verdad. Integrando metodologías o corrientes diferentes cuando se percibe que, al menos parcialmente, van accediendo a la verdad. La filosofía de Ortega y Marías fue poco reconocida en su época –y probablemente hoy todavía– a causa del monopolio de la filosofía neoescolástica tras la guerra civil española.

El mundo, así, se transforma mediante la investigación. El investigador, en expresión de Marías, mundifica –*co-crea*, recrea–, cada vez que se plantea hipótesis y lleva a cabo sus experimentos, obteniendo conclusiones y publicando los resultados a la sociedad, siendo la publicación como tal el *sine qua non* de tal mundificación. Podemos ver la publicación como una narración biográfica del proceso investigador vivido por el científico experimental; incluso, si el trabajo ha sido personalísimo, como parte de la propia biografía del científico.

4. El *mobbing*: la mayor fuerza contra la vocación

¿Por qué el *mobbing* puede llegar a ser, aparte de la pereza personal, o del pasado vivido que pesa y no permite el despliegue personal, o del igualitarismo social impuesto, la mayor fuerza contra el desarrollo de la vocación personal? Las dos primeras causas son de tipo intrínseco; es la propia persona la que padece esas patologías: la pereza y ese pasado oscuro y paralizante le pueden inhabilitar para el correcto despliegue de la vocación. Por otra parte, el igualitarismo es algo impuesto socialmente, pero no de persona a persona; es la sociedad la que parece ansiar la no distinción de ninguno de sus ciudadanos. Por ello es la sociedad la que castiga al que destaca, al que no es igual a la entera sociedad.

Como se ve, en las tres causas mencionadas, no es una persona diferente a mí quien impide mi vocación, sino yo mismo o la sociedad. Pero es obvio que el daño que una persona puede recibir de la sociedad o de otra persona es diferente. La sociedad no tiene un *culpable*; es una masa *sin culpa* que dictamina, en muchas ocasiones, nuestro actuar, aunque conviene recordar que ningún hombre está supeditado al dictamen de la sociedad –los usos y costumbres, las vigencias– sobre él. Cada uno es libre; y su vida y su vocación van a depender del ejercicio de su libertad.

La pereza se puede curar. El pasado que me lleva a un mundo sin luz, desde el cual no me siento capacitado para desplegar mi vocación, puede limpiarse. Ambas patologías merecen tratamiento para posibilitar que la persona se sienta instalada en un nivel de luz y fuerza interior, desde el cual iniciar o continuar su proceso vocacional. El igualitarismo es de causa social, pero no por ello de obligado cumplimiento. Un buen ejercicio de la libertad interior posibilitará el despliegue vocacional hacia los demás, a pesar de que quien lo haga destaque o se distinga en sociedad.

Pero el *mobbing* requiere un mayor análisis. Lo que ocurre con el *mobbing* es que una persona va contra otra. Hay un invasor y un inocente. El acosador intenta anular a la víctima. No le gusta que el otro viva delante de él. Tiene que apartarlo de su vista, de su departamento,

incluso diezmar las posibilidades del otro a nivel profesional para que no destaque. Es, como se ve, una actuación personal, salida de dentro, de lo más íntimo del acosador. Y el fin de tal acto es derribar al inocente, a ese que parece destacar por desplegar su vocación.

En las tres causas anteriores no hay despliegue de la vocación mientras no se solucionen las causas: si soy perezoso o tengo un pasado complicado o me supedito a lo que la sociedad me dice que haga, no desplegaré mi vocación. Pero el *mobbing* es diferente: en el *mobbing*, el acosado se caracteriza por ser una persona que viene desarrollando con verdadero éxito su vocación. Está centrado en realizar lo que debe, pero hecho de la mejor manera –amorosamente podríamos decir–, en pro de los demás. Disfruta con su trabajo. Y todo ello es un problema, porque propicia, al vivir vocacionalmente y exitosamente, el despliegue de otra acción personalísima también, la del acosador: acción que persigue el derribo personal –a todo nivel– de su víctima.

Es posible que el acosador no llegue a sopesar el nivel de inmoralidad que supone el *mobbing* realizado en todo su esplendor. Posiblemente solo desee no ver a su víctima para no sentir comparación con ella y sentirse inferior a ella. Pero el asunto tiene una envergadura mayor, si lo analizamos antropológicamente. Diría el acosador: “no me interesa que destaque y lo aparto”, pero al apartarlo no solo aparto eso que no me interesa (la distinción de esa persona por encima de la media social y departamental), sino que aparto a la persona entera. Dos ejemplos venidos de la filosofía de Ortega podrían ilustrar que no debemos separar los componentes de ese alguien corporal que cada uno es.

El primer ejemplo lo constituye el descubrimiento de la razón vital, al proponer esta algo que ahora vemos comprensible y enteramente obvio: que estamos viviendo y hemos de razonar sobre lo que vivimos, justificando nuestras propuestas, lo que equivale a decir que hacemos filosofía según, precisamente, la razón vital; sabiendo o tratando de saber en cada momento a qué atenernos. Así, la filosofía no puede ser sola razón que nos lleve a un exacerbado racionalismo, ni sola vida que nos lleve al irracionalismo.

Un segundo ejemplo lo constituye el –orteguiano también– yo *con* las cosas; eso que es la vida, el vivir: ni soy un yo aislado, ni las cosas están ahí sin más, sino que yo estoy también con las cosas. Por tanto, la vida, el vivir, es ese *hacer yo algo con las cosas*. Estos dos ejemplos pueden ayudarnos a no tratar nunca –en filosofía– de romper en partes lo que constituye un todo, algo común en el método científico experimental, pero no recomendable en las ciencias humanas.

Más claro es aún el caso de la persona, en quien no podemos separar lo orgánico, lo psíquico y el yo o intimidad personal. Razón por la cual, apartar a la víctima del *mobbing* para que no destaque social o departamentalmente es apartarla –a toda ella– como persona. Aquí radica, posiblemente, la explicación que avala que el *mobbing* sería, de las cuatro patologías de la vocación examinadas, la más peligrosa. En el *mobbing*, la persona va contra la persona.

El acosador actúa desde su interioridad –no son sus acciones meras respuestas tangenciales, desde su realidad psico-física–, pero no para tratar personalmente a su víctima: no hay trato interpersonal. El acosador saca desde dentro de sí algo que no es puesto al servicio del otro. Saca algo personal, pero no vocacional. Algo a través de lo cual no ama al otro, sino todo lo contrario. Por tanto, es un ejemplo de personalización –en el sentido de producción y ejecución de la acción desde su intimidad personal– que no personaliza en absoluto –no le aporta nada a él ni al otro–. El acosador personaliza, pero no crece en absoluto. El acosador personaliza y como no es una acción que redunde en un bien para otro, se despersonaliza. Este es el modo de decrecer desde la propia intimidad personalizadora.

Sin embargo, la víctima, que parecería llevarse la peor parte –y que sufrirá sin medida a lo largo del proceso de *mobbing*–, aun siendo el destinatario del acoso y derribo por parte del acosador, se encuentra en una situación antropológica de nivel superior. Si bien podemos decir que el acosador se ha despersonalizado al elegir libremente actuar contra la víctima, esta dispone de libertad interior para acoger lo que le viene encima. Lo que el acosador ha fraguado en su interioridad, lo que le auto-despersonaliza, no siempre provoca la despersonalización de la víctima.

Un ataque a la interioridad personal puede vivirse de maneras diferentes. La despersonalización pasiva es bien diferente a la despersonalización activa. La primera consistiría en, pasivamente, sufrir las consecuencias de una tremenda agresión a uno mismo en su integridad personal por parte de otra persona –el caso del *mobbing* que analizamos, por ejemplo–. Pero persona es ese alguien corporal¹⁴. Y el daño infligido a la persona, que en el caso del *mobbing* parece querer ser –tan solo– un daño al yo, a la interioridad del otro, y no al cuerpo o a la psique del otro, se convertirá en poco tiempo en un daño que derivará a niveles psico-físicos. El daño interior estará ahí y se manifestará hacia niveles inferiores, pero incluso si el daño interior se sobrepone a través de la aceptación que

¹⁴ J. MARIAS, *Antropología metafísica*, cit., p. 44.

puede ejercer la libertad interior que uno es, podrían persistir los daños a nivel psico-físico durante largo tiempo.

Cosa bien distinta sería la despersonalización activa en la víctima. En tal caso, la libertad interior de esta no actuaría en pro de su desarrollo vocacional hasta el nivel que fuera posible dentro de las limitadas circunstancias de *mobbing* en las que se encuentra la víctima, sino que, probablemente desde la venganza, la víctima podría, haciendo uso de su libertad interior, desplegar un cúmulo de acciones que no le protegerían del acosador, sino que servirían para contraatacarlo. Estaríamos ante un ejemplo de personalización –por fraguarse la acción y su prosecución desde lo más íntimo de la víctima– con consecuente auto-despersonalización, puesto que por ese camino la víctima no crecería en absoluto.

Se ve, por tanto, que se llega a la auto-despersonalización desde la personalización que no genera relaciones interpersonales, sino que promueve, desde la libertad interior, la separación de otra persona de mi persona; que promueve que ese que está ahí no exista más ahí delante de mí. Es la personalización al servicio del mal, que, por ello, obviamente causará grandes males: la auto-despersonalización, la despersonalización pasiva de la víctima –al menos a nivel psico-físico–, e incluso –como rebote– la despersonalización activa de la víctima con todas sus consecuencias –sobre ella y sobre el acosador–. Como se ve, es un círculo vicioso del mal autoalimentándose y produciendo un dolor inmenso: en primera instancia, a la víctima, y, posiblemente, después, al propio acosador. Por el contrario, la personalización al servicio del bien produce trato interpersonal y crecimiento personal en quien la realiza y en quien recibe la acción.

4.1. *Cómo vencer al mobbing*

La razón vital, según Marías, permite llegar a saber a qué atenernos en cualquier situación de la vida, también ante un posible caso de *mobbing*. El acosado, víctima del *mobbing*, no sabe nada sobre acoso laboral antes de padecerlo. Y un buen día le quitan la docencia, el despacho, la posibilidad de seguir investigando o de solicitar proyectos de investigación o de acoger becarios bajo su supervisión, permitiéndole, tan solo, realizar hasta su terminación aquellas tareas que ya estuviera llevando a cabo en el momento en que se dictamina una decisión departamental “tipo *mobbing*” contra él. Esto supone un choque tremendo y un agudo sufrimiento. Parece que lo oportuno entonces puede ser, aparte de hablar con las autoridades competentes, y de ir viendo si alguien quiere y puede parar la desleal ocurrencia, llevar a cabo todo un auténtico proceso in-

terior de adaptación de uno mismo a la nueva situación, a fin de no caer en máxima tristeza, inacción y depresión. Ha de tenerse en cuenta que muchos no han vencido al *mobbing*, cayendo en una angustia tremenda, abandonando de mala manera el puesto de trabajo, perdiendo fama personal, desarrollando problemas matrimoniales colaterales, e incluso algunos, lamentablemente, se han suicidado. Ciertamente es el *mobbing* un auténtico problema que no debemos tapar sin más; ni cerrar los ojos como si no existiera; es el máximo riesgo contra la vocación profesional en la universidad; merece, como tal, ser analizado y tratar de dar posibles soluciones; también desde la antropología, en este caso, desde la razón vital.

Ante una crisis personal –el *mobbing*, por ejemplo– caben dos posibilidades: posicionarse ante ella de una manera abierta, tratando de comprender las causas que han propiciado tal situación y razonando sobre el proceso de salvación o salida de la crisis; y lo contrario, cerrarse en uno mismo, lo cual supone cerrarse, incluso, a la posibilidad de salir airoso de la crisis. Cuando un conflicto lo asumimos sin apertura a toda posibilidad –de análisis, de asunción, de salida...–, estamos encerrándonos en el conflicto y en nuestro yo. La apertura ante una crisis permite el crecimiento personal. El encierro de uno mismo en su conflicto supone la autodestrucción, vía resentimiento, victimismo y ansias de poder como única plataforma desde la cual intentar finalizar la crisis¹⁵. Pero hay otro camino, que exige apertura: el camino del silencio, la atención¹⁶, la máxima instalación personal desde la cual proyectarnos, incluso el perdón¹⁷...

¹⁵ Al respecto, Viktor Frankl ha escrito varias de sus obras en relación a la apertura o clausura del hombre ante las crisis. Como reflejo de la experiencia vivida por él mismo y otros presos en varios campos de concentración alemanes, entre 1942 y 1945, escribió su obra más conocida, *El hombre en busca de sentido* (1946). Fruto de todo lo vivido, desarrolló la logoterapia, un tipo de psicoterapia que incluye la voluntad de sentido como la motivación primaria del ser humano. Algunas de sus obras son las siguientes:

V. FRANKL, *Ante el vacío existencial: hacia una humanización de la psicoterapia*, Herder Barcelona 1980; *El hombre en busca del sentido último: el análisis existencial y la conciencia espiritual del ser humano*, Paidós, Barcelona 1999; *El hombre doliente: fundamentos antropológicos de la psicoterapia*. Herder, Barcelona 1987; *En el principio era el sentido: reflexiones en torno al ser humano*, Paidós, Barcelona 2000; *Fundamentos y aplicaciones de la logoterapia*, Herder, Barcelona 2012.

¹⁶ Cfr. P. D'ORS, *Biografía del silencio*, Galaxia Gutenberg, Barcelona 2020.

¹⁷ M. DE IGLESIA, "El perdón desde la logoterapia", en *Enfoques* 5 (1993), pp. 15-17. En este artículo se clarifica que la logoterapia trabaja en lo profundo de la persona, en su núcleo de intimidad. "La logoterapia como psicoterapia es específica para trabajar en la dimensión noética, dimensión en la cual los valores, el descubrimiento del sentido del trabajo, del sufrimiento, del amor, de la culpa y de la muerte son específicos; y lo inespecífico son las neurosis, las psicosis, las obsesiones, el enfermar humano. ¿Por qué esto es inespecífico? Porque en el hombre doliente el sufrimiento que acompaña el dolor, que experimenta en carne y huesos, es parte de una realidad inexorable, de una realidad que lo acompaña desde la herencia hasta la muerte. Lo único que no recibe por herencia es el espíritu. La

Todo ello posibilita la apertura a la relación, a nivel interpersonal incluso, entre la víctima y alguien de los que institucionalmente han consentido el *mobbing*. Alguien que ve que la víctima sigue ahí, actuando desde su propio ser –con autenticidad–, bien instalado en su puesto profesional –allá donde le hayan resituado–, con voluntad de trabajar en eso que le dejan hacer, sin aparente resentimiento, abierto al diálogo... Eso es franca apertura, frente al encierro o clausura a la que una crisis de este tipo puede y suele conducir.

Es más fácil que la víctima sufra el auto-encierro personal, por falta de fuerza interior; y que luche desde la mera voluntad de poder para intentar salvarse, tal vez dando un golpe de mano que demuestre que, aun siendo víctima, vence finalmente al acosador. Nada más erróneo que entender el triunfo en ese sentido. Triunfar, en el *mobbing*, no puede consistir simplemente en mostrar quién tiene la razón, quién no ha hecho el mal; quien solo se atenga a eso no ha logrado casi nada, porque ese tipo de triunfo no manifiesta sino lo que es evidente a todos: quién hizo el mal y a quién. Por tanto, no debe la víctima intentar demostrar nada que sea evidente, porque quien hizo mal –a sabiendas o no– lo ha hecho; y todos alrededor lo saben, aunque lo avalen con su silencio, o, peor aún, con un sí institucional dado por las autoridades por encima del jefe acosador.

Triunfar consiste en algo mucho mayor. En que la víctima salga del *mobbing*; pero entendiendo que salir no solo equivale a dejar de vivir en tal situación, sino, y ante todo, en el hecho de que la víctima se libere de su dolor. El perdón es esencial para ello¹⁸.

Marías diría que ante una crisis hay que aplicar la razón vital, porque esa creencia sobre la cual, y desde la cual, vivíamos, se ha desmoronado; no tenemos suelo donde pisar para continuar instalados; la base de nuestra instalación se ha perdido. Es momento de razonar, para saber a

logoterapia, por eso, apela y llama a la psicología y a la medicina para que distingan conceptos como personalidad y persona. La logoterapia trabaja a través de la personalidad humana, con la persona; es decir, con el núcleo de actos espirituales que certifican la singularidad, la posibilidad misteriosa, extraordinaria, insospechada, de que el ser humano decida perdonar” (p. 16). “Solo es posible que surja de la persona, es decir, de la realidad más profunda del ser como humano; de su ser, de su ontología, de posibilidad propia de él, de ser libre para ser responsable. El ser humano es libre no solo para elegir, sino para elegir dar respuesta. Eso significa responsabilidad: dar respuesta. Y el perdón es una respuesta única. Nadie puede perdonar por nosotros” (p. 16).

¹⁸ Cfr. M. DE IGLESIA, “El perdón desde la logoterapia”, cit., p. 17. Frankl establece que el hombre en apertura, salido de su reduccionismo, de su cerrazón, es capaz de perdonar, de descubrir al otro. Es entonces cuando el hombre doliente se autotrasciende hacia el otro. Esto sana profundamente a la víctima del *mobbing*, lo cual ya supone un triunfo. Además, la víctima abierta al otro estaría ofreciendo a su propio acosador la posibilidad de sanación.

qué atenernos. Y lo sabremos cuando, para empezar, comprendamos qué está sucediendo, aun incluso si no vemos salida del conflicto.

Dentro del proceso de resistencia al *mobbing*, una vez iniciado, podría ser recomendable hacer una máxima instalación en lo que somos; a nivel personal, pero sobre todo a nivel profesional. Si bien es cierto que el estar bien instalado es una condición que tipifica al acosado antes de convertirse en víctima, sería muy recomendable que el acosado que se convierte en víctima de *mobbing* no perdiera su instalación, sino que la reforzara todo lo posible. Perder la instalación, cosa que ocurre con demasiada frecuencia a causa del dolor agudo de la víctima, supondría un punto de debilidad que colocaría a la víctima a nivel del acosador, algo que no es nunca deseable. Lo ideal es que cada uno sea siempre como realmente es: y la víctima –tal cual la teoría del *mobbing* la presenta– está muy por encima del acosador, aunque no vive esa diferencia como rasgo de superioridad. Es el acosador quien percibe la diferencia; la víctima simplemente “no está a esas cosas”. Seguir siendo como es será muy bueno para la víctima, puesto que eso le capacitará para continuar con la ejecución de sus tareas –las que le dejen hacer–, le distraerá de la tendencia mayúscula que siente de continuo hacia la racionalización y solución de lo que le ha ocurrido y le impedirá caer en ese tipo de angustia vital que paraliza y va matando por dentro. La instalación máxima le mantendrá razonablemente contento en esas tareas que continúe haciendo, y en la relación personal con quien no se oponga a ello –muchos se opondrán a raíz del *mobbing* aplicado contra él–, y le permitirá estar apto para poder defenderse, desde la serenidad, en cualquier oportunidad que tenga para ello.

Hablar a su familia inmediata, con claridad, de todo lo ocurrido es importante también. Pero la víctima no debe sorprenderse de que la familia no entienda bien por qué ha llegado a estar en esa situación. En principio, si –como es usual– la víctima no sabe qué ha ocurrido realmente, no podrá explicarlo ni siquiera a su familia. Y podría verse en la terrible situación de que la familia cuestione si hay algo oculto por su parte, algo que sea causa directa de la decisión departamental.

Es conveniente hablar con las autoridades, para intentar llegar a una solución. También comenzar a buscar trabajo, porque es posible que la víctima sea finalmente expulsada. Pero es muy frecuente que intente, ante todo, continuar en su propia universidad, dado su carácter vocacional, a lo que se une su negativa a cambiar de actividad o de ciudad, lo que comportaría un gran desasosiego familiar. Si el vocacional vive su vocación en una dimensión amplia o totalizante de la misma –y no exclusiva-

mente profesional–, no cederá a la tentación de buscar otro trabajo más cómodo en una ciudad lejana, si eso va contra la estabilidad familiar, ya que la familia está enraizada en su vocación total, como lo está su profesión, pero jerárquicamente hablando, se sitúa la vocación familiar por encima de la vocación exclusivamente profesional, aunque estén unidas, inseparablemente en su ejercicio, dentro de la vocación total.

Ante la insistencia de la víctima por seguir en su puesto, a través sobre todo de su correcta y máxima instalación, puede llegar el momento en que el acosador urja a las autoridades universitarias con un “o él o yo”, posibilitando la expulsión de la víctima o, al menos, su cambio de ubicación. Si continúa en la misma universidad, la víctima podría perder promoción interna, ser visto como alguien problemático... Y eso puede durar largos años; puede cronificarse. Pero si le dejan hacer, aun apartado y con medios escasos, el vocacional, con el paso del tiempo, y en razón a su estilo personal y a lo que sale de él, en términos de profesionalidad y humanidad, demostrará a la universidad que es un buen profesional, que trata bien a la gente, y que no se mete en guerras ni define a nadie como enemigo, sino que conquista a tales *enemigos* –los que le hacen el *mobbing*– desde su apertura a ellos, dándoles la posibilidad de que se conviertan en amigos; no como aquellos con quienes compartimos intereses –eso podría llegar con el tiempo–; se hace referencia al amigo como posibilidad ofrecida por la víctima al acosador: la víctima está ahí, bien instalada, abierta ante el conflicto, perdonando, asumiendo la posibilidad de que esos *enemigos* –por decisión de ellos mismos– no continúen siendo tales, sino lo opuesto: amigos.

Puede que quien ha sufrido acoso laboral no sea elevado a la categoría de jefe o similar en la universidad. Ser jefe no es, generalmente, algo que el vocacional desee. Si lo desea, es para poder desplegar mejor su vocación, cuando para ello necesita de otras personas, tal cual ocurre en el mundo de la investigación científica. Ser jefe en el ámbito de la docencia no le aporta nada al vocacional, pues cada docente ha de impartir su docencia, y el éxito del docente se salda en el aula, no en las reuniones de departamento, generalmente innecesarias y vacías de contenido. Sin embargo, ser jefe en el ámbito de la investigación experimental es importante para el vocacional, ya que uno no investiga solo. Y lo más importante para que se pueda realizar investigación es disponer de un pequeño grupo con el que contar de forma permanente. Si hay grupo y calidad en su director, este conseguirá dinero para financiar la investigación. Pero si al vocacional –la víctima de *mobbing* tal cual se viene analizando– le condenan unos años, o de por vida, a no poder formar un grupo estable –permitiéndole solo dirigir tesis a doctorandos que se van

en cuanto las defienden-, es entonces cuando la vocación se complica en alto grado. Incluso hay casos en que alguna víctima de *mobbing* ha sido “abandonada” a su suerte en este sentido, imposibilitándose su traslado o participación en nuevos centros adscritos a su misma universidad en base a la supuesta capacidad profesional y vocación y energía de la víctima para salir siempre adelante. Lo que equivale a decir a la víctima que, como es capaz de investigar en condiciones de escasez, y lo ha demostrado ampliamente, mejor si sigue ahí, donde le han dejado estar; mientras se concede contratación de personal y proyectos institucionales a los adscritos al nuevo centro de investigación.

En cualquier caso, instalación, proyección vectorial vocacional, silencio contemplativo, atención, interioridad, perdón... producirán en la víctima un favorable resultado a nivel de su intimidad personal, que se traducirá en saber a qué atenerse, equivalente a saber cómo vivir tras el *mobbing*. La razón vital habrá permitido el paso de una creencia o situación desde la que el vocacional mundificaba el mundo, a otra desde la cual la ya víctima del *mobbing* intenta seguir viviendo, también vocacionalmente. Un azar de su presente le instó a parar, recoger el pasado y enfrentarse al futuro desde una nueva altura de miras; una altura mayor. Y lo habrá conseguido si hay crecimiento personal, si gana autenticidad, algo que es posible si se enfrenta al *mobbing* desde la apertura de mente y corazón, y no desde la clausura en sí mismo. Logrará salir de la crisis conservando la vocación y disponiéndose a desarrollarla, tal vez con mayor complejidad y dificultades que antes, pero más auténticamente que nunca¹⁹. El *mobbing* ha supuesto vida nueva en medio de las dificultades. El vocacional sabe hoy más que ayer. Su punto de apoyo para seguir viviendo es de mayor altura: sabe que todos somos capaces de errar; que

¹⁹ Pareciera, a juzgar por la explicación dada en torno al *mobbing*, que se exige el heroísmo de la víctima, algo que puede ser excesivo en cualquier caso: además de que la víctima siempre lo es –aunque ella no se victimice, víctima es; con todo el dolor que ello supone–, parece que debe además ser poco menos que un héroe, para conseguir salir del *mobbing*, no enfermar psicológicamente ni físicamente, perdonar a su acosador y a los cómplices, y no dejar una herida en su interioridad que le reste capacidad de despliegue vocacional futuro. Nada más lejos de la idea de que la víctima que sale del *mobbing* con autenticidad sea un héroe. Es, más bien, un hombre auténtico que vivía vocacionalmente, sufrió un proceso de *mobbing* y salió de él gracias a mantenerse abierto a su vocación dentro la crisis por la que le hicieron pasar. Supo abrirse a un tipo de vocación más integral, como llamada a una vida lograda, llena, auténtica; como vía o camino superior de sentido, que no queda reducido a lo meramente profesional. Una visión de la salida del *mobbing* según la cual, la víctima hubiera triunfado ante los acosadores a golpe de voluntad, pero arrastrase heridas múltiples en su interioridad no sería deseable. Al ser la vocación entendida como el problema central de la moral, dar una respuesta a la misma supone ejercitarse en múltiples virtudes que puedan llevar al hombre a altas cotas de autenticidad en su camino hacia el bien.

hay gente tóxica en las organizaciones; y que él tiene que intentar no llegar a serlo nunca.

Pero se hace duro el paso de los años; trabajando vocacionalmente – sí–, pero con la complejidad derivada de la mala adscripción post-*mobbing* con todas sus consecuencias. Demasiado cansancio, trabajar en condiciones desfavorables; demasiado solo. Se abre, tras largos años tal vez, la posibilidad de reconducir alguno de los aspectos de la vocación profesional. Tal vez se puede ampliar –o perfilar o incluso reducir– el proyecto concreto profesional que ha seguido hasta ahora. Ampliar pasa, en este caso, por la adscripción de nuevos intereses vocacionales –personales– dentro de lo profesional. Y compatibilizarlo con lo hecho durante años; o bien reducir, en cierta medida, la realización de lo más complejo, si es que la imposibilidad de su desarrollo, por causas extrínsecas a la persona, fuera evidente. Queda, por tanto, a elección libre, vocacional, qué es eso que se puede comenzar a hacer, que continúe dotando de autenticidad a un profesor universitario e investigador científico –tal como se ha venido ejemplificando– que hubiera podido sufrir el *mobbing* y quedar mal adscrito durante años. Es un tipo de reflexión que puede llevar a la ampliación de la vocación profesional. Es necesario hacer esta reflexión para que el vocacional lo siga siendo. No puede ser, y *ser más*, si no es vocacionalmente. Lo contrario supondría decrecer, porque hay una gran responsabilidad, la mayor de todas, ante uno mismo y ante los demás –aunque algunos no lo entiendan– de desarrollar cada uno su propia vocación –también la profesional–. Ha llegado el momento, tras largos años, de ampliar la vocación profesional hacia derroteros más amplios, donde caben la reflexión personal, la docencia vista como servicio desde la larga experiencia, la contemplación teórica...; todo aquello para lo que el vocacional se sienta capacitado y que pueda desarrollar dentro de su ambiente profesional²⁰.

Una fidelidad absoluta a una vocación que no puede realizarse tiene como consecuencia probable la infelicidad; una vida truncada, frustrada²¹. Pero Marías se pregunta si esa vocación debe ser única. Porque

²⁰ Es interesante destacar lo siguiente, una vez presentado el análisis del *mobbing* y la posible salida del mismo a través de lo que la vivencia de la vocación supone a nivel de centralización o visión del mundo desde la propia intimidad personal: si alguien ha conseguido proceder así –liberarse del *mobbing* y de los efectos nocivos del mismo sobre su persona e, incluso, sobre los que lo iniciaron y promovieron–, esa es una persona idónea para ayudar a solucionar casos de *mobbing* en las organizaciones –sobre todo en la suya–, especialmente en los momentos iniciales del acoso laboral, cuando la víctima no sabe en absoluto –en palabras de Marías– a qué atenerse: es decir, no sabe qué ha sucedido, ni por qué, ni cómo solucionarlo; solo sabe que *le han cambiado la vida*.

²¹ J. MARIAS, *La vocación*. Conferencia del curso “La moral y las formas de vida” (1994-1995). <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=-9xGSosIG7Y>

hay una vocación integral²², que consiste en la llamada a ser más, ese sí mismo ideal que cada uno siente que está llamado a ser. Nos lo dice Mandrioni: "... cuando el hombre, desde un presente trata de proyectar, no una determinada y parcial *figura* de su existencia personal, sino que planea la figura total de su existir, la forma esencial que deberá asumir su ser personal, entonces se está cuestionando por su *vocación*"²³. La vocación integral es, así, el tipo de vocación sobre aquello en que consistimos. Pero puede haber otras llamadas posibles, desde diferentes realidades –conocidas o no por esa persona–, dentro de ese todo integrador; llamadas antes no percibidas, tal vez porque no fueron suscitadas; llamadas que en un momento dado nos piden un sí libre. Es por ello que, aun con una cierta dosis de infelicidad, la víctima de *mobbing* puede entregarse a una nueva vocación, también auténtica, aunque no se corresponda con la que él venía realizando y que ya no podrá continuar, dado que su desarrollo ha podido imposibilitarse debido a las nuevas circunstancias.

Si una persona sospecha que tiene una vocación única, total y muy absorbente, se pregunta Marías si tal vocación no consistirá, de hecho, en un estrechamiento de la riqueza de la realidad, ya que esta es riquísima, inagotable. La actitud verdaderamente moral consiste, más que en el amor a un aspecto específico de la realidad, en amar a esta en su totalidad. Hay algo de inmoral en la reducción de la realidad a una parte suya. No se agota la realidad en lo realizable. Pero tampoco se reduce a las preferencias personales, que consisten en cerrar los ojos a lo admirable de la realidad.

La realidad nos llama con muchas voces auténticas. Cuando alguien se reduce a una vocación específica, mutila la realidad, la empobrece. Se puede descubrir también, a cualquier edad, una vocación que puede dar forma y contenido a la vida. Y puede uno realizarse en ella. Si una persona ha vivido vocacionalmente una parte de su vida, y ve, a cualquier edad, una posibilidad abierta, no debe negarse a ella. Ha de responder a esa llamada. Incluso si ha tenido que renunciar a otra verdadera que pudo serlo y no lo es ya. Al ser la vocación el problema central de la moral, debemos reconocerla siempre y seguirla, ateniéndonos a la condición variable de la realidad que puede ofrecernos nuevos aspectos de la vocación integral a la que estemos llamados.

²² Sobre la unidad y diversidad en la vocación, cfr. J. BARRACA, *Vocación y persona*, Unión Editorial. Madrid 2003, pp. 102-104.

²³ H. D. MANDRIONI, *La vocación del hombre*, cit., p. 18.

5. Conclusión

Se ha intentado en este trabajo poner a prueba algunas de las categorías de la antropología metafísica de Julián Marías, a fin de realizar con ellas un análisis de aproximación al *mobbing*, uno de los mayores atentados contra la vocación personal. La filosofía de Marías, realizada según la visión responsable que obliga a justificar las propuestas ofrecidas y a compartir los resultados obtenidos presentándolos en escritos claros y no por ello poco profundos, supone una aproximación a la realidad y a la persona humana desde la razón vital, y tiene como centro la vocación personal, esa llamada de cada quién a seguir un camino específico sin el cual su vida pierde sentido, se hace insustancial.

La vocación en sentido amplio acoge toda la vida. Hay aspectos de la misma que atañen a lo profesional. Y de ellos nos hemos ocupado en cuanto a los que conciernen al mundo universitario y más expresamente, a la investigación científica experimental²⁴.

El *mobbing* es un atentado contra la vocación. Una persona -el acosador- va contra la víctima por el simple hecho de que esta destaca por su nobleza y por su desarrollo vocacional. Las categorías de la antropología metafísica de Marías según la razón vital son óptimas para adentrarnos en diferentes realidades que merecen nuestra comprensión para saber a qué atenernos.

Bibliografía

- ASIEL, A., *80 preguntas y respuestas sobre mobbing y burnout*, PBM, Madrid 2003.
- BARRACA, J., *Vocación y persona*, Unión Editorial, Madrid 2003.
- CASTRESANA, J. S., “Scientific Vocation in Danger: The University Professor in the Global Era”, en *Open Journal of Philosophy*, 10 (2020), pp. 539-554.
- D’ORS, P., *Biografía del silencio*, Siruela, Madrid 2012 [Galaxia Gutenberg, Barcelona 2020].
- DE IGLESIA, M., “El perdón desde la logoterapia”, en *Enfoques*, 5 (1993), pp. 15-17.

²⁴ El autor de este trabajo conoce la realidad universitaria y la de los centros de investigación biomédica debido a su experiencia como alumno, becario predoctoral, becario postdoctoral, investigador contratado o profesor en las siguientes instituciones: Universidad del País Vasco y Hospital de Cruces; Instituto Karolinska y Hospital Karolinska, Estocolmo; Universidad de Harvard y Massachusetts General Hospital, Boston; Consejo Superior de Investigaciones Científicas, Universidad Autónoma de Madrid y Hospital La Paz, Madrid; y Universidad de Navarra, Pamplona.

- FRANKL, V., *Ante el vacío existencial: hacia una humanización de la psicoterapia*, Herder, Barcelona 1980.
- *El hombre doliente: fundamentos antropológicos de la psicoterapia*, Herder, Barcelona 1987.
 - *El hombre en busca de sentido*, Herder, Barcelona 1980.
 - *El hombre en busca del sentido último: el análisis existencial y la conciencia espiritual del ser humano*, Paidós, Barcelona 1999.
 - *En el principio era el sentido: reflexiones en torno al ser humano*, Paidós, Barcelona 2000.
 - *Fundamentos y aplicaciones de la logoterapia*, Herder, Barcelona 2012.
- HAVARD, A., *La dieta interior: grandeza, humildad, sentido moral*, Rialp, Madrid 2012.
- MANDRIONI, H. D., *La vocación del hombre*, Guadalupe, Buenos Aires 1964.
- MARÍAS, J., *Antropología metafísica. La estructura empírica de la vida humana*, Revista de Occidente, Madrid 1970.
- *Breve tratado de la ilusión*, Alianza, Madrid 1990.
 - *La felicidad humana*, Alianza, Madrid 1987.
 - *La vocación. Conferencia del curso "La moral y las formas de vida" (1994-1995)*. <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=-9xG-SosIG7Y>.
 - *Mapa del mundo personal*, Alianza, Madrid 1993.
 - *Persona*, Alianza, Madrid 1996.
 - *Razón de la Filosofía*, Alianza, Madrid 1993.
- PEÑASCO, R., *Mobbing en la universidad*, Troya, Las Rozas, Madrid 2005.
- PIÑUEL, I., *Mobbing. Manual de autoayuda: Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo*, Santillana, Madrid 2003.
- *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander 2001.
- RODRÍGUEZ LÓPEZ, P., *El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*, Dijusa, Madrid 2004.
- ROMERO RONEDAS, M. J., *Protección frente al acoso en el trabajo*, Bomarzo, Albacete 2004.