

<https://doi.org/10.23913/ricsh.v9i18.208>

Artículos Científicos

El mobbing como expresión de violencia física y psicológica en espacios universitarios: una aproximación desde una perspectiva sistemática

*Mobbing as an Expression of Physical and Psychological Violence in
University Spaces: An Approach from a Systematic Perspective*

*Mobbing como expressão da violência física e psicológica nos espaços
universitários: uma abordagem sob uma perspectiva sistemática*

Brenda García López

Hospital General de Culiacán “Dr. Bernardo J. Gastelum”, México
Hospital Regional ISSSTE “Dr. Manuel Cárdenas de la Vega”, México
Universidad Autónoma de Sinaloa, México
brenda7272@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-6381-9107>

Alma Delia Herenas Tapia

Hospital General de Culiacán “Dr. Bernardo J. Gastelum”, México
Hospital Regional ISSSTE “Dr. Manuel Cárdenas de la Vega”, México
Universidad Autónoma de Sinaloa, México
almadeliaherenas@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0331-3577>

Jesús Roberto Garay Núñez

Universidad Autónoma de Sinaloa, México
jrgarayn@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0868-1344>



Resumen

La prevalencia del *mobbing* como expresión de violencia física y psicológica en las instituciones de educación superior de México y del mundo en los últimos años ha tenido un incremento exponencial. La interacción social entre los diferentes actores que conviven en los espacios universitarios pone de relieve las estructuras de poder que se generan en torno a dicho fenómeno. El objetivo de esta investigación fue analizar la literatura en español que se centra en el *mobbing*, en específico aquella realizada en el periodo de 2006 a 2019 y cuyo contexto es el espacio universitario. Se utilizaron métodos sistemáticos y explícitos para localizar, seleccionar y valorar críticamente las investigaciones relevantes, según las orientaciones derivadas de la Declaración Prisma. Las bases de datos que se consultaron fueron Redalyc, Scielo, Scopus y ebsco. A partir de lo anterior, se seleccionaron y analizaron ocho artículos para determinar el *mobbing* en instituciones de educación superior de México y de Iberoamérica. Entre las conclusiones destaca que el *mobbing* es un acto hostil que se puede manifestar en todos los campos de relación humana presentes en la universidad, y en las instituciones de educación superior mexicanas su presencia se ha multiplicado.

Palabras claves: espacio educativo, estrés, *mobbing*, salud mental.

Abstract

The prevalence of mobbing as an expression of physical and psychological violence in higher education institutions in Mexico and in the world in recent years has had an exponential increase. The social interaction between the different actors that coexist in the university spaces highlights the power structures that are generated around this phenomenon. The objective of this research was to analyze the literature in Spanish that focuses on mobbing, specifically that carried out in the period from 2006 to 2019 and whose context is the university space. Systematic and explicit methods were used to locate, select and critically appraise the relevant investigations, according to the guidelines derived from the Prism Declaration. The databases that were consulted were Redalyc, Scielo, Scopus and ebsco. Based on the above, eight articles were selected and analyzed to determine mobbing in higher education institutions in Mexico and Latin America. Among the conclusions, it stands out that mobbing is a hostile act that can manifest itself in all the fields of human relationship



present in the university, and in the Mexican higher education institutions its presence has multiplied.

Keywords: educational space, stress, mobbing, mental health.

Resumo

A prevalência de assédio moral como expressão de violência física e psicológica em instituições de ensino superior no México e no mundo nos últimos anos teve um aumento exponencial. A interação social entre os diferentes atores que coexistem nos espaços universitários destaca as estruturas de poder geradas em torno desse fenômeno. O objetivo desta pesquisa foi analisar a literatura em espanhol que se concentra no assédio moral, especificamente aquela realizada no período de 2006 a 2019 e cujo contexto é o espaço universitário. Métodos sistemáticos e explícitos foram utilizados para localizar, selecionar e avaliar criticamente as investigações relevantes, de acordo com as diretrizes derivadas da Declaração de Prisma. As bases de dados consultadas foram Redalyc, Scielo, Scopus e ebsco. Com base no exposto, oito artigos foram selecionados e analisados para determinar o assédio moral em instituições de ensino superior no México e na América Latina. Entre as conclusões, destaca-se que o assédio moral é um ato hostil que pode se manifestar em todos os campos do relacionamento humano presentes na universidade, e nas instituições de ensino superior mexicanas sua presença se multiplicou.

Palavras-chave: espaço educacional, estresse, assédio moral, saúde mental.

Fecha Recepción: Febrero 2020

Fecha Aceptación: Julio 2020



Introducción

El término *mobbing* proviene del verbo inglés *to mob*, que se traduce como ‘regañar, atacar, maltratar, asediar’, mientras que *mob* como sustantivo significa ‘muchedumbre, jauría’. De esta manera, el término expone un fenómeno de grupo (Hirigoyen, 2001).

El *mobbing* es la comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de forma sistemática por uno o unos pocos individuos principalmente contra un único individuo, quien, a consecuencia de ello, es arrojado a una situación de soledad e indefensión prolongada. Se trata de acciones de hostigamiento frecuentes y persistentes (definición estadística: al menos una vez por semana) a lo largo de un extenso período (definición estadística: al menos durante seis meses) (Leymann, 1996).

En México, el estudio de la violencia en el nivel superior es muy reciente. En 2012, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) publicó una convocatoria para promover la investigación sobre la violencia dentro de las universidades y atender la urgencia de diagnosticar, analizar y prevenir esta problemática. El tema se ha vuelto necesario no solo porque “la violencia ha afectado al interior de estos espacios, sino también porque dentro del mismo se reproducen casi todas las formas de violencia que se viven en otros escenarios” (Carrillo, 2015).

Muchas instituciones de educación superior se han dado a la tarea de generar estrategias para prevenir, disminuir y erradicar este problema; sin embargo, existen pocos trabajos que ofrezcan información sobre dicho fenómeno y, por extensión, que fomenten mejores formas de convivencia capaces de reducir al mínimo la violencia en sus múltiples manifestaciones (Montesinos y Carrillo, 2011).

Múltiples manifestaciones porque, efectivamente, en el contexto de pregrado y posgrado, en el ámbito académico/profesional y laboral, la violencia que ejercen, reciben y mantienen los diferentes actores universitarios (alumnos, docentes, autoridades, administrativos y trabajadores) es polifacética: psicológica, social, física, sexual, virtual, patrimonial y económica (Tlalolin, 2017). Las interacciones disfuncionales entre ellos (multidimensionalidad de la violencia) se manifiestan en conductas de acción u omisión que tienen la intención de producir daño biopsicosocial (físico, psicológico y social) (Tlalolin, 2017).

Las manifestaciones del *mobbing* varían con respecto a la disposición de las condiciones laborales. Asimismo, las conductas más comunes abarcan desde gritos, discriminación e insultos directos hasta señales y miradas obscenas, y en los casos de mayor intensidad, agresiones físicas graves; aún más, en casos extremos, se puede presentar en forma de homicidio (Bowling y Beehr, 2006).

Respecto al acoso dentro del personal universitario, se entiende que toda institución educativa representa un espacio en el que las interacciones influyen en el desempeño laboral y en el bienestar de los involucrados (Moreno, Sepúlveda y Restrepo, 2012).

El objetivo de esta revisión sistemática es analizar el fenómeno del *mobbing* como expresión de violencia física y psicológica en espacios universitarios en el periodo de 2006 a 2019.

Materiales y métodos

Para el análisis y revisión de los artículos se utilizaron la palabra y la cadena de términos *mobbing* y *violencia física y psicológica en espacios universitarios*. Se utilizaron métodos sistemáticos y explícitos para localizar, seleccionar y valorar críticamente las investigaciones relevantes, según las orientaciones derivadas de la Declaración Prisma (Hutton, Catalá y Moher, 2016). Las bases de datos consultadas fueron Redalyc, Scielo, Scopus y ebsco.

La búsqueda se limitó a artículos publicados en el rango de 2006 a 2019 disponibles en español para su análisis completo.

Criterios de inclusión

Se consideraron tres criterios de inclusión previamente definidos: 1) los participantes, 2) el concepto y 3) el contexto. En cuanto al tipo de participantes, se consideraron todos los estudios que se enfocan en los docentes, estudiantes y personal administrativo de ambos géneros. En cuanto al concepto, se consideraron los estudios con descriptores como *mobbing*, *violencia física* y *violencia psicológica*; y en cuanto al contexto, se consideraron estudios realizados en cualquier espacio que se considere universitario o instituciones de educación superior. Así, se seleccionaron ocho artículos que cumplieron con los criterios de inclusión descritos anteriormente.



Resultados

En la tabla 1 podemos encontrar a los autores de los ocho artículos que se seleccionaron para analizar el fenómeno del *mobbing* en instituciones de educación superior. En cuanto al objetivo principal, se determinó que 37.5 % está dirigido a determinar el acoso laboral, 12.5 % el clima laboral, 12.5 % a identificar la prevalencia de *mobbing*, 12.5 % a identificar su impacto en el autoestima, 12.5 % a identificar los tipos de violencia y 12.5 % a correlacionar el *mobbing* con la satisfacción laboral. La mitad de los artículos se abordaron desde la perspectiva cuantitativa; en 37.5 % se realizó una revisión sistemática, y en 12.5 % se recurrió a un diseño metodológico mixto. En cuanto a los aspectos éticos de la investigación, solo 37.5 % especifica claramente este apartado; el restante 62.5 % no lo menciona.



Tabla 1. Principales categorías de los artículos analizados.

Autor(es) y año	Objetivo	Enfoque/Diseño	Procedimientos éticos
Gómez (2017)	Abordar el acoso laboral en la universidad.	Análisis comparado	No se mencionan.
López, Picón y Vázquez (2008)	Caracterizar los procesos de acoso psicológico entre el personal de administración y servicios de la universidad pública de Galicia.	Cuantitativo	No se mencionan.
Justicia, Benítez y Fernández de Haro (2006)	Caracterizar el fenómeno del acoso psicológico en el contexto específico de la universidad.	Cuantitativo	Para tal fin, y para salvaguardar la identidad del participante, se asoció de forma aleatoria un código de acceso a cada una de las direcciones de correo electrónico. El control de acceso al cuestionario estaba doblemente justificado. Primero, para, como ya se ha mencionado, preservar la identidad y el anonimato de cuantos pudieran participar con sus respuestas en el estudio. Segundo, para garantizar que solo respondieran trabajadores de las universidades participantes y que estos lo hicieran una sola vez.

Ibarra, Escalante, y Mendizábal (2015)	Aportar una propuesta para lograr un cambio en el clima laboral de la comunidad universitaria de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), extendiendo su impacto a otras instituciones del estado y del país.	Análisis sistemático	No se mencionan.
Montesinos y Carrillo (2011)	Realizar un levantamiento de información que recoja la voz de todos los actores de la comunidad universitaria: alumnos, alumnas, académicos, académicas, funcionarios, funcionarias, trabajadores y trabajadoras, sobre las diferentes formas de violencia que experimentan en su interacción en el espacio universitario.	Cualitativo y cuantitativo	Se cambió el nombre de los participantes para proteger su identidad.
Seijo y Nava (2016)	Analizar las consecuencias del psicoterror hacia el ser humano con la intención de desestabilizarlo y destruir su autoestima afectando automáticamente la salud mental.	Análisis sistemático	No se mencionan.
Tlalolin (2017)	Describir los tipos de violencias que	Cuantitativo	Se asegura la confidencialidad y



	viven cotidianamente los estudiantes del área de ciencias sociales y humanidades de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP).		anonimato de los participantes.
Muñoz y López (2018)	Determinar la existencia de dependencia estadística entre las variables <i>Mobbing</i> y Satisfacción Laboral en docentes universitarios de cuatro instituciones del centro de México.	Cuantitativo	No lo mencionan.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 encontramos que 62.5 % de los artículos se realizaron en México, 25 % en España y 12.5 % en Colombia. El tipo de población que se encontró es muy diversa. La mitad, 50 %, realizó encuestas a estudiantes, docentes y personal administrativo de instituciones de educación superior. Por otro lado, 37.5 % analizó el contenido de 56 artículos y se elaboró un ensayo. La prevalencia e incidencia del *mobbing* se puede apreciar principalmente en la variable de violencia psicológica en la modalidad de acoso laboral.

Tabla 2. País de origen, tamaño de la muestra y prevalencia de *mobbing*

Autor(es) y año	País	Tamaño de la muestra	Prevalencia/Incidencia
Gómez (2017)	México	50 artículos	El abuso de autoridad con un porcentaje de 14.8%, el acoso laboral con 13.6 % y la exclusión con 11.4 %.
López <i>et al.</i> (2008)	España	321 personas	8.7 % manifiesta ser víctimas de <i>mobbing</i> .
Justicia <i>et al.</i> (2006)	España	548 personas	9.31 % de los empleados universitarios se considera víctima del acoso.
Ibarra <i>et al.</i> (2015)	México	Seis artículos	No aplica.
Montesinos y Carrillo (2011)	México	En la universidad: 2216 cuestionarios a estudiantes, 26 historias de vida de estudiantes, cuatro historias de vida de profesores, tres historias de vida de trabajadores, dos historias laborales de trabajadoras, cuatro historias de vida de funcionarios y una historia laboral de un profesor; cuatro grupos focales compuestos de estudiantes, 15 entrevistas a profesores, 35 entrevistas a estudiantes.	Discursiva. No aplica.
Seijo y Nava (2016)	Colombia	Ensayo	No aplica.
Tlalolin (2017)	México	150 estudiantes	Las manifestaciones de violencia psicológica y social fueron las que

			tuvieron mayor prevalencia. Es importante señalar que estas violencias tienen un carácter simbólico que, al no dejar marcas visibles en las víctimas, dificultan su identificación, lo que muchas veces provoca que no se tengan pruebas fehacientes para denunciarlas.
Muñoz y López (2018)	México	248 docentes de cuatro instituciones de educación superior.	Satisfacción laboral y <i>mobbing</i>

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 se describen los instrumentos que se utilizaron para recabar la información sobre el *mobbing*. Como se puede apreciar, 25 % utilizó el LIPT- 60 de Leymann; 25 % utilizó un cuestionario sobre acoso psicológico; 12.5 % utilizó la saturación teórica para enfoque cualitativo; 12.5 % se decantó por la revisión teórica, y 12.5 % diseñó un instrumento *ad hoc* para su implementación. Con respecto a la validación de los instrumentos, se encontró que 75 % de los estudios no hace mención del mecanismo de validación de la prueba que utilizó, 25 % sí lo menciona y 12.5 % lo hace a través de la saturación teórica de su prueba piloto.

Tabla 3. Instrumentos utilizados y validación de los estudios

Autor(es) y año	Instrumento(s)	Validación
Gómez (2017)	LIPT- 60 de Leymann.	No se menciona.
López <i>et al.</i> (2008)	<p>Cuestionario sobre acoso psicológico. La primera parte del cuestionario consta de 13 preguntas relativas a la universidad y aspectos sociodemográficos. La siguiente parte consta de cinco bloques: 1) identificación de las víctimas, 2) identificación de las conductas sufridas, 3) atribuciones causales, 4) consecuencias sobre la salud de la víctima y 5) respuesta de la víctima ante los ataques.</p> <p>En el apartado de dedicado a las consecuencias sobre la salud, los 42 ítems que lo componen se han medido mediante la adaptación al español del cuestionario de medida de <i>mobbing</i> de Lazzari (2001, citado en López <i>et al.</i>, 2008).</p> <p>Mientras que en el de respuesta de la víctima, los 11 ítems que lo componen se han medido a través de una adaptación de la escala propuesta por Piñuel y Oñate (2003, citados en López <i>et al.</i>, 2008).</p>	No se han analizado las propiedades psicométricas de las escalas debido a que no han sido elaboradas con una intención diagnóstica, sino más bien exploratoria, con el objeto de conocer mejor las características del <i>mobbing</i> en el contexto universitario.
Justicia <i>et al.</i> (2006)	Cuestionario para el Estudio del Acoso Laboral en Contextos Universitarios (Justicia, Fernández, Benítez, Villena, García y Caurcel,	La primera parte recoge datos generales de los encuestados. El cuestionario presenta una segunda parte con 36 ítems (alfa de Cronbach =

	2002, citado en Justicia <i>et al.</i> , 2006) construido <i>ad hoc</i> para tal fin.	0.8605) distribuidos en cuatro bloques: 1) caracterización de fenómeno (12 ítems); 2) caracterización del acoso según las víctimas (19 ítems); 3) caracterización del acoso según los testigos (2 ítems), y 4) caracterización del acosador (3 ítems). La validez del instrumento fue testada a través del juicio de seis expertos pertenecientes al Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación y dos expertos en Métodos y Diseños de Investigación de la Universidad de Granada.
Ibarra <i>et al.</i> (2015)	LIPT- 60 de Leymann.	No lo menciona.
Montesinos y Carrillo (2011)	Cuestionarios, entrevistas y grupos focales.	No lo mencionan.
Seijo y Nava (2016)	Análisis y reflexión.	No aplica.
Tlalolin (2017)	Se diseñó un cuestionario <i>ad hoc</i> compuesto de cuatro baterías que evaluaron las interacciones alumno-alumno, profesor-alumno, administrativo-alumno y trabajador-alumno.	No lo mencionan.
Muñoz y López (2018)	El primer cuestionario correspondió a <i>mobbing</i> y fue desarrollado a partir del Cuestionario Interpersonal sobre Psicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales (Cisneros) de Iñaki Piñuel. El segundo instrumento, que correspondió a satisfacción laboral, tomó como base la	Mediante el método de consistencia interna basado en el Alfa de Cronbach, o dimensión teórica. Los valores obtenidos fueron de 0.89 para el instrumento de recolección de datos correspondiente a <i>mobbing</i> , y de 0.91 para el de satisfacción laboral.

	Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) (Barraza y Ortega, 2009, citados en Muñoz y López, 2018) y la Escala de Satisfacción Laboral- Versión para Profesores (ESL-VP) (Anaya y Suárez, 2007, citados en Muñoz y López, 2018).	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4 encontramos el tipo de influencia que puede favorecer el *mobbing*: los factores culturales con 12.5 %; el personal/profesional con 25 %; la lucha de poder con 12.5 %; la esfera laboral y profesional con 12.5 %; influencias sociales con 12.5 %; variables relacionadas a la autoestima con 12.5 %, y algún tipo de violencia con 12.5 %. En cuanto a los factores de riesgo percibidos, se encontró que el género está relacionado en 75 %; el clima laboral en 12.5 %, y el acoso laboral con 12.5 %. En lo que respecto al principal tipo de acoso percibido, se determinó que 50 % está relacionado con la salud psicológica; algún tipo de violencia con 25 %; acoso laboral con 12.5 %, y se sienten explotadas con 12.5 %.

Tabla 4. Influencias, factores de riesgo y principal tipo de acoso percibido

Autor(es) y año	Influencias	Factores de riesgo	Principal acoso percibido
Gómez (2017)	Culturales	Acoso laboral	Se sienten explotadas en su trabajo; 7.3% refiere que se les da trabajo en un nivel inferior a su nivel de competencia, y 6.7 % informa que se les oculta información necesaria para realizar su trabajo.
López <i>et al.</i> (2008)	Tanto la esfera personal como con la profesional.	Clima laboral	Alteración a la salud psicológica y emocional.
Justicia <i>et al.</i> (2006)	Luchas de poder, la envidia, la prepotencia del acosador y la competitividad.	Género y colectivo profesional	La salud física, la salud emocional, la actividad profesional y las relaciones sociales.
Ibarra <i>et al.</i> (2015)	Esfera laboral y esfera institucional.	Género	Acoso laboral
Montesinos y Carrillo (2011)	Sociales	Género	Violencia entre hombres y mujeres.
Seijo y Nava (2016)	Autoestima	Género	Violencia y salud mental.
Tlalolin (2017)	Violencia psicológica, física, sexual, patrimonial, económica y la ciberviolencia.	Género	Los alumnos han sido víctimas de violencia social (31.5 %), psicológica (30 %), sexual (16.8 %), física (8.7 %), virtual (8.9 %) y patrimonial (3.9 %) por parte de otros estudiantes.
Muñoz y López (2018)	Personal, organizacional y sobrecarga de trabajo.	Género	Factores psicológicos, subjetivos, simbólicos y éticos

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 podemos encontrar los resultados principales de estas investigaciones. Allí se pone de manifiesto que la prevalencia sobre *mobbing* y la violencia física y psicológica son fenómenos que se están presentando e incrementando en los diferentes espacios de las instituciones de educación superior. También en la tabla 5 aparecen las conclusiones de los estudios, así como algunas propuestas de mejora continua en el clima laboral que impera en nuestras instituciones educativas.

Tabla 5. Principales resultados y conclusiones de los estudios realizados

Autor(es) y año	Resultados	Conclusiones
Gómez (2017)	Se destaca que al menos 79.5 % de los hombres y 83.6 % de las mujeres considera haber sufrido al menos una estrategia de acoso.	La existencia de un ambiente hostil de trabajo genera diferentes tipos de conflictos interpersonales y relaciones negativas entre los compañeros de trabajo, que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores.
López <i>et al.</i> (2008)	Las manifestaciones de acoso psicológico más frecuentes son: no transmitir informaciones útiles (66 % de los acosados señalan padecer esta conducta); no hablar ni reunirse con el acosado (53.6 %); lesionar la autoestima (53.6 %); controlar en exceso el trabajo de la víctima (46.4 %); infravalorar su esfuerzo profesional (46.4 %); criticar exageradamente su trabajo (46.4 %), evaluándolo negativamente (42.9 %); desacreditar a la víctima delante de otros (42.9 %), amplificando nimiedades y acusándola de errores y fallos difusos (42.9 %).	La estrategia elegida mayoritariamente por las víctimas es no hacer nada (pasiva), hablar con el acosador (activa y asertiva) y ponerlo en conocimiento de la organización o los órganos de representación sindical (denuncia inicial).
Justicia <i>et al.</i> (2006)	Los resultados obtenidos de la muestra de participantes indican que	El porcentaje de víctimas encontrado es ligeramente inferior a los señalados en



	<p>22.3 % de ellos ha sufrido acoso por lo menos una vez durante su experiencia laboral. Sin embargo, si introducimos criterios de valoración más restrictivos, tales como la frecuencia y la duración, el porcentaje desciende hasta 9.31 % de los participantes.</p>	<p>otros estudios que sitúan la incidencia en el sector educativo entre 12 % y 17 %.</p>
Ibarra <i>et al.</i> (2015)	<p>Las condiciones y mutaciones que ha experimentado el mundo laboral en los últimos años han generado ambientes agresivos y de alta presión para los trabajadores, con las consecuencias que ello deriva en lo personal y en lo institucional.</p>	<p>La legislación en materia de acoso laboral establece la base jurídica general en cada país para atender a las víctimas en los tribunales y dar solución a los conflictos que el acoso laboral acarrea en los centros de trabajo.</p>
Montesinos y Carrillo (2011)	<p>Formas de violencia de género que se viven en la universidad, evidentemente dentro de la violencia que se desata en contra de las mujeres, sin importar la relación de poder entre uno y otro actor, como es el caso de la relación alumno-trabajador y viceversa.</p>	<p>Lo que enfrentamos en ellas son prácticas cifras en el abuso del poder, la mediocridad académica y burocrática, lo mismo que una vida social carente de compromiso y solidaridad con los otros.</p>
Seijo y Nava (2016)	<p>Las víctimas de acoso van más allá al afirmar que el acto violento constituye un atentado contra integridad moral y ética de la persona, en virtud de que la actuación del acosador va dirigida de modo directo para someter y manipular a la víctima, con la intención de echarlo del territorio. Aunque algunas veces el psicópata no consiga sacarlo de la empresa, por lo menos le queda la satisfacción de</p>	<p>En el mundo laboral se vive cada vez más el incremento con respecto a los daños psicológicos a la salud mental ocasionados por el fenómeno del psicoterror, que poco a poco destruye el autoestima, el sentido de pertenencia, la dignidad, integridad y moral de quien lo padece.</p>

	hacerle la vida imposible, con la mala impresión de hacer pasar al acosado como un trabajador incompetente, improductivo y problemático.	
Tlalolin (2017)	Los resultados indican que la violencia psicológica ocupó el primer lugar de incidencia al representar 40.4 % del porcentaje total. En segundo lugar se encontró la violencia social, la cual simbolizó 35.5 % de las conductas vividas por los universitarios. La violencia sexual se sitúa en el tercer lugar con 14.1 %. Los estudiantes manifestaron haber sido víctimas de comentarios sexistas, bromas de carácter sexual y miradas lascivas.	<p>1) Los estudiantes universitarios son blanco de diferentes tipos de violencia, las cuales son ejercidas por diversos actores universitarios.</p> <p>2) Las manifestaciones de violencia varían según qué relación se evalúe.</p> <p>3) Es más probable que un universitario identifique más conductas violentas de los actores con los que convive con mayor frecuencia, como en el caso de los profesores o alumnos que interactúan constantemente.</p>
Muñoz y López (2018)	La cantidad de docentes con un nivel de satisfacción laboral alto y riesgo de <i>mobbing</i> muy alto a medio es cero, y la frecuencia de aquellos docentes con un nivel de satisfacción laboral bajo y un riesgo bajo o sin riesgo de <i>mobbing</i> es de solo de 13.	Los hallazgos permiten observar la existencia de una dependencia entre la satisfacción laboral y el <i>mobbing</i> , como se esperaba, por lo que generar estrategias para aumentar la primera y disminuir el segundo resulta necesario para crear un lugar más agradable para trabajar, el cual favorezca el desarrollo de las personas y con ello de las instituciones de educación superior.

Fuente: Elaboración propia

Discusión

La investigación de Rojas, García y Hernández (2019) reveló que la cantidad de estudios realizados sobre el tema del acoso laboral en trabajadores universitarios aún sigue siendo limitada, considerando el amplio rango de años que se utilizó para la realización del presente trabajo; aun así, se distingue un alza en la producción científica de este tema durante los últimos cinco años. En lo que se refiere a la distribución geográfica, se infiere una heterogeneidad con lo que respecta al país de realización (Rojas *et al.*, 2019).

En nuestro análisis encontramos que las investigaciones sobre *mobbing*, violencia física y psicológica en espacios universitarios han tenido un notable incremento en el interés de profundizar sobre esta problemática en las instituciones de educación superior. Como ya se mencionó líneas arriba, 62.5 % de los artículos revisados son de México, 25 % de España y 12.5 % de Colombia.

En México, el fenómeno del *mobbing* es poco conocido, y no se comprende en su totalidad el gran daño que ocasiona a la salud psicológica. Este tipo de discriminación afecta no solo a las personas que laboran en espacios universitarios, sino también puede atentar contra la dignidad de los estudiantes, que generalmente son la cadena más débil del eslabón.

La escuela todavía es vista como una de las pocas vías concretas de cambio y de movilidad social disponibles para una gran parte de la población. La idea de que la escuela es un sitio que debe ofrecer protección, y de que también es un lugar que tiene que ser preservado por la sociedad, ya no corresponde a la realidad de la mayoría de los establecimientos escolares. Por tal razón, las escuelas muchas veces se ven transformadas en lugares peligrosos, en los que ocurren robos, homicidios, abusos sexuales, amenazas y daños a bienes materiales, así como formas aún más brutales de violencia (Abramovay, 2005).

En López *et al.* (2008) se encontró que, ante una situación de *mobbing*, las estrategias de afrontamiento al problema desde la óptica de la víctima son muy diversas. La estrategia elegida mayoritariamente por las víctimas es no hacer nada (pasiva), hablar con el acosador (activa y asertiva) y ponerlo en conocimiento de la organización o los órganos de representación sindical (denuncia inicial) (López *et al.*, 2008).

En el análisis de los diferentes artículos que se revisaron se encontró que 87.5 % de las personas que presentan algún tipo de *mobbing*, sean estudiantes, maestros o personal administrativo, optan por no reportarlo a la autoridad universitaria pertinente, ya que se considera un aspecto subjetivo o que es complicado poder demostrarlo de forma objetiva;

además, también hay instancias dentro de las universidades que no le prestan la importancia que este tipo de violencia necesita.

La mayoría de las personas que padecen *mobbing* en los espacios universitarios prefieren ignorar al agente o agentes agresores, debido a que no hay cultura de la denuncia y de la defensa de los derechos humanos, a pesar de que la mayoría de las instituciones de educación superior de nuestro país cuenta con dependencias al interior en donde se da seguimiento a este tipo de problemas, con el objetivo de defender la dignidad y los derechos universitarios de las personas afectadas.

Debido a que existen factores psicológicos, subjetivos, simbólicos y éticos puestos en juego en el mundo de las relaciones humanas al interior de la organización, un estudio de este tipo representa una herramienta para llevar a cabo un diagnóstico que dé pauta a un trabajo de intervención organizacional en caso de requerirse (Muñoz y López, 2018).

Conclusiones

La presencia de *mobbing* como expresión de violencia física y psicológica en las instituciones de educación superior en México ha presentado un crecimiento exponencial. En la universidad, se manifiesta en todos los campos de relación humana que se pueden presentar: maestro-maestro, maestro-alumno, maestro-personal administrativo, maestro-personal directivo, personal administrativo-personal administrativo, personal administrativo-personal-personal directivo, personal administrativo-alumno, alumno-alumno y alumno-personal directivo. Al interior de las universidades se deben de establecer políticas que permitan y fomenten las relaciones interpersonales y el mejoramiento del clima educativo y laboral. En el caso de la Universidad Autónoma de Sinaloa, se estableció como una política institucional el Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Cada una de las unidades académicas que componen la universidad debe de contar con representantes internos para garantizar la equidad, el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres y prevenir cualquier tipo de *mobbing* que se pueda presentar.

Referencias

- Abramovay, M. (coord.^a) (2006). *Cotidiano das escolas: entre violências*. Brasília, Brasil: Unesco / Observatório de Violências nas Escolas / Ministério da Educação/. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000145265>.
- Bowling, N. and Beehr, T. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012. Retrieved from <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>.
- Carrillo, R. (2015). *Violencia en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. Ciudad de México, México: Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de https://www.stunam.org.mx/sa/11carrera/2018/04Violencia_%20en_%20las%20universidades_%20El%20caso_UAM%20%20Rosalia_Carrillo_%20Meraz.pdf.
- Gómez, J. M. (2017). El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México. *Revista Jurídica Derecho*, 6(7), 63-81. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102017000200005&lng=es&nrm=iso.
- Hutton, B., Catalá, F. y Moher, D. (2016). La extensión de la declaración PRISMA para revisiones sistemáticas que incorporan metaanálisis en red: PRISMA-NMA. *Medicina Clínica*, 147(6), 262-266. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.medcli.2016.02.025>.
- Hirigoyen, M. (2001). *El acoso moral en el trabajo: Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona, España: Paidós.
- Ibarra, L. M., Escalante, A. E. y Mendizábal, G. (2015). El acoso laboral entre los trabajadores universitarios. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 4(7). Recuperado de <http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/1071/El%20acoso%20laboral%20entre%20los%20trabajadores%20universitarios.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Justicia, F., Benítez, J. L. y Fernández De Haro, E. (2006). Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(3), 293-308. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317121004.pdf>.



- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853>.
- López, M. Á., Picón, E. y Vázquez, P. (2008). Estudio del acoso psicológico en la universidad pública de Galicia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 41-60. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100003.
- Montesinos, R. y Carrillo, R. (2011). El crisol de la violencia en las universidades públicas. *El Cotidiano*, (170), 49-56. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32520935006.pdf>
- Moreno, L., Sepúlveda, L. y Restrepo, L. (2012). Discriminación y Violencia de Género en la Universidad de Caldas. *Hacia la Promoción de la Salud*, 17(1), 59-76. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v17n1/v17n1a05.pdf>.
- Muñoz, J. P. y López, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de Instituciones de Educación Superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación. *Ciencia y Sociedad*, 43(4). Recuperado de <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>.
- Rojas, J., García, B. y Hernández, M. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 7(3). Recuperado de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/369>.
- Seijo, C. y Nava, D. (2016). Psicoterror en la Gestión de Educación Superior: Situación Ética desde lo moral. *Multiciencias*, 16(4). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/904/90455395009/html/index.html>.
- Tlalolin, B. F. (2017). ¿Violencia o violencias en la universidad pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. *El Cotidiano*, (206), 39-50. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/325/32553518005.pdf>.

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Brenda García López y Alma Delia Herenas Tapia (Igual)
Metodología	Jesús Roberto Garay Núñez
Software	Brenda García López (Principal), Alma Delia Herenas (Principal) y Jesús Roberto Garay Núñez (Apoyo).
Validación	Brenda García López (Principal), Alma Delia Herenas (Principal) y Jesús Roberto Garay Núñez (Principal).
Análisis Formal	Brenda García López (Principal), Alma Delia Herenas (Principal) y Jesús Roberto Garay Núñez (Principal).
Investigación	Brenda García López (Principal), Alma Delia Herenas (Principal) y Jesús Roberto Garay Núñez (Principal).
Recursos	Brenda García López (Principal), Alma Delia Herenas (Principal) y Jesús Roberto Garay Núñez (Principal).
Curación de datos	Brenda García López (Principal), Alma Delia Herenas (Principal) y Jesús Roberto Garay Núñez (Principal).
Escritura - Preparación del borrador original	Brenda García López y Alma Delia Herenas Tapia (Igual)
Escritura - Revisión y edición	Jesús Roberto Garay Núñez
Visualización	Brenda García López (Principal), Alma Delia Herenas (Principal) y Jesús Roberto Garay Núñez (Principal).
Supervisión	Jesús Roberto Garay Núñez
Administración de Proyectos	Jesús Roberto Garay Núñez
Adquisición de fondos	Brenda García López (Principal), Alma Delia Herenas (Principal) y Jesús Roberto Garay Núñez (Principal).

