

<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



Introduction

The term mobbing comes from the English verb to mob, which is translated as ‘scold, attack, mistreat, besiege’, while mob as a noun means ‘crowd, pack’. In this way, the term exposes a group phenomenon (Hirigoyen, 2001).

Mobbing is the hostile and unethical communication that is systematically administered by one or a few individuals, mainly against a single individual, who, as a result, is thrown into a situation of loneliness and prolonged helplessness. These are frequent and persistent harassment actions (statistical definition: at least once a week) over an extended period (statistical definition: at least for six months) (Leymann, 1996).

In Mexico, the study of violence at the top level is very recent. In 2012, the National Council for Science and Technology (Conacyt) published a call to promote research on violence within universities and address the urgency of diagnosing, analyzing and preventing this problem. The issue has become necessary not only because "violence has affected the interior of these spaces, but also because almost all forms of violence that are experienced in other settings are reproduced within it" (Carrillo, 2015).

Many higher education institutions have taken on the task of generating strategies to prevent, lessen, and eradicate this problem; However, there are few works that offer information on this phenomenon and, by extension, that promote better forms of coexistence capable of minimizing violence in its multiple manifestations (Montesinos and Carrillo, 2011).

Multiple manifestations because, effectively, in the context of undergraduate and postgraduate, in the academic / professional and labor sphere, the violence that the different university actors (students, teachers, authorities, administrative and workers) exercise, receive and maintain is multifaceted: psychological , social, physical, sexual, virtual, patrimonial and economic (Tlalolin, 2017). Dysfunctional interactions between them (multidimensionality of violence) are manifested in action or omission behaviors that are intended to produce biopsychosocial damage (physical, psychological and social) (Tlalolin, 2017).

The manifestations of mobbing vary with respect to the disposition of working conditions. Likewise, the most common behaviors range from yelling, discrimination and direct insults to obscene signs and glances, and in cases of greater intensity, serious physical



assaults; furthermore, in extreme cases, it can occur in the form of homicide (Bowling and Beehr, 2006).

Regarding harassment within university staff, it is understood that every educational institution represents a space in which interactions influence job performance and the well-being of those involved (Moreno, Sepúlveda and Restrepo, 2012).

The objective of this systematic review is to analyze the phenomenon of mobbing as an expression of physical and psychological violence in university spaces in the period from 2006 to 2019.

Materials and methods

For the analysis and review of the articles, the word and the chain of terms mobbing and physical and psychological violence in university spaces were used. Systematic and explicit methods were used to locate, select and critically appraise the relevant investigations, according to the guidelines derived from the Prism Declaration (Hutton, Catalá and Moher, 2016). The databases consulted were Redalyc, Scielo, Scopus and ebsco.

The search was limited to articles published in the range of 2006 to 2019 available in Spanish for full analysis.

Inclusion criteria

Three previously defined inclusion criteria were considered: 1) the participants, 2) the concept and 3) the context. Regarding the type of participants, all studies that focus on teachers, students and administrative staff of both genders were considered. Regarding the concept, studies with descriptors such as mobbing, physical violence and psychological violence were considered; and regarding the context, studies carried out in any space that is considered university or higher education institutions were considered. Thus, eight articles that met the inclusion criteria described above were selected.

Results

In Table 1 we can find the authors of the eight articles that were selected to analyze the phenomenon of mobbing in higher education institutions. Regarding the main objective, it was determined that 37.5% is aimed at determining workplace bullying, 12.5% at work environment, 12.5% at identifying the prevalence of mobbing, 12.5% at identifying its impact on self-esteem, 12.5% at identifying types of violence and 12.5% to correlate mobbing with job satisfaction. Half of the articles were addressed from the quantitative perspective; a systematic review was performed in 37.5%, and a mixed methodological design was used in 12.5%. Regarding the ethical aspects of the research, only 37.5% clearly specified this section; the remaining 62.5% does not mention it.



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

In Table 2 we find that 62.5% of the articles were made in Mexico, 25% in Spain and 12.5% in Colombia. The type of population that was found is very diverse. Half, 50%, carried out surveys of students, teachers and administrative personnel of higher education institutions. On the other hand, 37.5% analyzed the content of 56 articles and an essay was prepared. The prevalence and incidence of mobbing can be seen mainly in the variable of psychological violence in the form of workplace harassment.

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

Table 3 describes the instruments that were used to collect information on mobbing. As can be seen, 25% used Leymann's LIPT-60; 25% used a questionnaire about psychological harassment; 12.5% used theoretical saturation for a qualitative approach; 12.5% opted for the theoretical revision, and 12.5% designed an ad hoc instrument for its implementation. Regarding the validation of the instruments, it was found that 75% of the studies do not mention the validation mechanism of the test they used, 25% do mention it and 12.5% do so through the theoretical saturation of their pilot test.

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

In Table 4 we find the type of influence that can promote mobbing: cultural factors with 12.5%; staff / professional with 25%; the power struggle with 12.5%; the labor and professional sphere with 12.5%; social influences with 12.5%; variables related to self-esteem with 12.5%, and some type of violence with 12.5%. Regarding the perceived risk factors, it was found that gender is related in 75%; the work environment at 12.5%, and workplace harassment at 12.5%. Regarding the main type of perceived harassment, it was determined that 50% is related to psychological health; some type of violence with 25%; workplace harassment with 12.5%, and they feel exploited with 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

In table 5 we can find the main results of these investigations. There it is shown that the prevalence of mobbing and physical and psychological violence are phenomena that are occurring and increasing in the different spaces of higher education institutions. Table 5 also shows the conclusions of the studies, as well as some proposals for continuous improvement in the working environment that prevails in our educational institutions.

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

Discussion

The research by Rojas, García and Hernández (2019) revealed that the number of studies carried out on the subject of workplace harassment in university workers is still limited, considering the wide range of years that was used to carry out this work; Even so, there has been a rise in scientific production on this topic in the last five years. Regarding geographical distribution, a heterogeneity is inferred with respect to the country of completion (Rojas et al., 2019).

In our analysis, we found that research on mobbing, physical and psychological violence in university spaces has had a notable increase in interest in studying this problem in higher education institutions. As mentioned above, 62.5% of the articles reviewed are from Mexico, 25% from Spain and 12.5% from Colombia.

In Mexico, the phenomenon of mobbing is poorly understood, and the great damage it causes to psychological health is not fully understood. This type of discrimination affects not only people who work in university spaces, but can also undermine the dignity of students, who are generally the weakest chain in the link.

School is still seen as one of the few concrete avenues of change and social mobility available to a large part of the population. The idea that the school is a place that must offer protection, and that it is also a place that has to be preserved by society, no longer corresponds to the reality of most school establishments. For this reason, schools are often transformed into dangerous places, where robberies, homicides, sexual abuse, threats and damage to material property occur, as well as even more brutal forms of violence (Abramovay, 2005).

In López et al. (2008) found that, in a mobbing situation, coping strategies to the problem from the victim's point of view are very diverse. The strategy chosen mostly by the victims is to do nothing (passive), talk to the harasser (active and assertive) and make it known to the union organization or representative bodies (initial complaint) (López et al., 2008).

In the analysis of the different articles that were reviewed, it was found that 87.5% of the people who present some type of mobbing, be they students, teachers or administrative personnel, choose not to report it to the pertinent university authority, since it is considered a subjective aspect. or that it is difficult to demonstrate it objectively; In addition, there are also instances within the universities that do not give it the importance that this type of violence needs.



The majority of people who suffer mobbing in university spaces prefer to ignore the aggressor agent or agents, because there is no culture of denunciation and defense of human rights, despite the fact that most higher education institutions our country has dependencies in the interior where these problems are followed up, with the aim of defending the dignity and university rights of the people affected.

Because there are psychological, subjective, symbolic and ethical factors put into play in the world of human relations within the organization, a study of this type represents a tool to carry out a diagnosis that will guide intervention work. organizational if required (Muñoz y López, 2018).

Conclusions

The presence of mobbing as an expression of physical and psychological violence in higher education institutions in Mexico has shown exponential growth. In the university, it manifests itself in all the fields of human relationship that can be presented: teacher-teacher, teacher-student, teacher-administrative staff, teacher-managerial staff, administrative staff-administrative staff, administrative staff-staff-managerial staff, administrative staff-student, student-student and student-managerial staff. Within universities, policies must be established that allow and promote interpersonal relationships and the improvement of the educational and work environment. In the case of the Autonomous University of Sinaloa, the Center for Gender Policies for Equality between Women and Men was established as an institutional policy. Each of the academic units that make up the university must have internal representatives to guarantee equity, respect and equality between women and men and prevent any type of mobbing that may occur.

References

- 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).

