



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Universidad de la República

Facultad de Psicología

Trabajo Final de Grado

Modalidad: Artículo de revisión sistemática

Violencia y acoso laboral en docentes de Universidades Latinoamericanas: una revisión sistemática.

Estudiante: Florencia Sánchez González C.I.: 4.468.523-4

Tutora: Prof. Agr. Dra. Silvia Franco

Revisora: Mag. Ayud. Adriana Rovira

Diciembre, 2023.

Montevideo, Uruguay.

Agradecimientos

Cuento con profundo agradecimiento y emoción al llegar al final de mi trayecto académico con la culminación de mi tesis de grado en la Licenciatura en Psicología. Ha sido un viaje revelador, marcado por la exploración y la reflexión sobre una problemática que, lamentablemente, afecta a muchas instituciones educativas: la violencia y acoso laboral en universidades latinoamericanas.

Quisiera expresar mi gratitud a la Dra. Silvia Franco, por su apoyo, orientación y sabiduría a lo largo de este proceso. Sus consejos y conocimientos fueron fundamentales para llevar a cabo una revisión sistemática que espero contribuya al entendimiento y eventual resolución de este problema. Agradezco sincera y encarecidamente por brindarme la oportunidad de participar en la investigación que se está realizando en la Universidad de la República (UdelaR). Esta experiencia no solo enriqueció mi perspectiva académica, sino que también me permitió aplicar los conocimientos adquiridos durante mi formación, sobre todo en lo asociado a la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, en un entorno práctico y significativo.

Agradezco también a la Prof. Adj. Adriana Rovira, por la exhaustiva revisión y sus sugerencias para la mejora de este trabajo, y a todas las personas que formaron parte de este proyecto de alguna manera, ya que su colaboración y aportes fueron invaluableles. La investigación no solo se trata de individuos, sino de la fuerza colectiva que impulsa el progreso y la comprensión.

Realizo una mención especial al Portal Timbó, así como otras bases de dato de acceso libre, que permiten el acercamiento a información, que de otra manera hubiera sido dificultoso o incluso imposible de acceder.

Finalmente, quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi esposo, familia y amigas, quienes fueron mi red de apoyo constante durante este desafiante pero gratificante viaje. Su paciencia, aliento y comprensión han sido fundamentales para llegar a este punto.

Esta tesis no es solo un testimonio de mi dedicación, sino también de la comunidad académica que me rodea. Estoy emocionada de contribuir, aunque sea modestamente, al entendimiento y abordaje de la violencia y acoso laboral en nuestras instituciones educativas.

Gracias nuevamente por ser parte de este capítulo crucial en mi vida académica.

Índice

Resumen.....	1
Abstract.....	2
1. Introducción.....	3
1.1 Violencia en el mundo del trabajo.....	3
1.2 Acoso laboral.....	5
1.3 Violencia de género.....	7
1.4 Factores de riesgo psicosociales.....	11
1.5 Legislación internacional.....	12
2. Antecedentes.....	16
3. Metodología.....	20
2.1 Criterios de elegibilidad.....	20
2.2 Fuentes de información.....	21
2.3 Estrategia de búsqueda.....	21
2.4 Proceso de selección de los estudios.....	21
4. Resultados.....	22
5. Desarrollo y Discusión.....	29
6. Conclusiones.....	33
7. Referencias bibliográficas.....	36
8. Anexos.....	44

Resumen

La violencia y el acoso laboral son fenómenos que se presentan a nivel global en diversas organizaciones y entornos, afectando la salud de quienes trabajan así como enrareciendo las relaciones sociales en los entornos de trabajo. La amplia gama de estudios sobre esta problemática, abordada desde diversas perspectivas epistemológicas y metodológicas, y que consideran distintas variables y dimensiones para su conceptualización y categorización, dificulta su comprensión y visibilidad.

Por este motivo, el presente trabajo lleva a cabo una revisión sistemática de publicaciones científicas sobre la violencia y el acoso laboral en Universidades de América Latina, poniendo énfasis en la población docente que trabaja en dichas instituciones. El objetivo de esta revisión fue analizar la literatura en español, en específico aquella realizada desde el 2013 a la actualidad, en relación a la violencia y acoso laboral, así como sus características, efectos y síntomas en docentes universitarios, con un enfoque particular de género como un factor clave en el desarrollo de estas conductas. Se aborda también la normativa existente a nivel internacional y nacional asociada a la temática.

Este estudio fue realizado utilizando la metodología PRISMA, y forma parte de la investigación que se lleva a cabo en la Universidad de la República sobre Violencia, Acoso y Discriminación en los espacios universitarios y entre todas las personas que forman parte de estos, en colaboración con la Facultad de Psicología, específicamente el Instituto de Psicología Social.

Palabras Clave: Universidad, violencia laboral, acoso laboral, violencia de género, docentes, factores de riesgo psicosocial.

Abstract

Workplace violence and harassment, also known as *mobbing*, are phenomena that occur globally in various organizations and environments, impacting the health of those who work and adversely affecting social relationships in work settings. The broad range of studies on this issue, approached from various epistemological and methodological perspectives, and considering different variables and dimensions for its conceptualization and categorization, complicates its understanding and visibility.

For this reason, this paper undertakes a systematic review of scientific publications on workplace violence and harassment in Latin American universities, with a particular emphasis on the teaching population in these institutions. The objective of this review was to analyze the literature in Spanish, specifically that conducted from 2013 to the present, regarding workplace violence and harassment, as well as their characteristics, effects, and symptoms in university teachers, with a particular gender focus as a key factor in the development of these behaviors. The existing international and national regulations associated with the theme are also addressed.

This study was conducted using the PRISMA methodology and is part of the research carried out at the University of the Republic on Violence, Harassment, and Discrimination in university spaces involving all individuals, in collaboration with the Faculty of Psychology, specifically the Institute of Social Psychology.

Keywords: University, workplace violence, *mobbing*, gender violence, teachers, psychosocial risk factors.

1. Introducción

La problemática de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo está ampliamente diseminada en la actualidad según su prevalencia en las organizaciones y los efectos notables que provocan tanto a nivel individual en quienes trabajan, como en el ambiente laboral en general, afectando los cometidos institucionales. En particular, en la compleja trama de las instituciones universitarias, la equidad de género y el respeto en el entorno laboral son pilares fundamentales para el desarrollo integral y el bienestar de quienes forman parte de la comunidad universitaria. Sin embargo, este fenómeno persiste como una sombra amenazante, afectando la salud y el relacionamiento de quienes conforman dicha comunidad, y adquiere dimensiones aún más preocupantes cuando se analiza desde una perspectiva de género.

En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) convergen al considerar la violencia y el acoso en el trabajo como un problema de salud pública (OMS, 2010; OIT, 2016).

Si bien este trabajo surge como una invitación a formar parte, por medio de la revisión bibliográfica, de la investigación que se está desarrollando en la Universidad de la República, en conjunto con la Facultad de Psicología, es de interés personal revisar esta problemática, debido a la poca bibliografía y publicaciones existentes, a la falta de claridad de la temática y su abordaje, así como las desigualdades de género que continúan perpetuándose en los ámbitos académicos, siendo éstas, instituciones que replican violencias del sistema patriarcal en el que estamos inscritos, y que afectan en mayor medida a las mujeres.

1.1 Violencia en el mundo del trabajo

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia como el empleo intencionado de la fuerza física o autoridad, ya sea a través de amenazas o acción real, dirigido hacia uno mismo, otra persona, o un conjunto de individuos o comunidad, con la intención de provocar o con altas posibilidades de ocasionar lesiones, fallecimiento, daño emocional, trastornos en el desarrollo o privaciones (OMS, 2002).

De acuerdo al Convenio 190 y la Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), se establece que la violencia (y el acoso) en el mundo del trabajo “es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (Convenio 190 y Recomendación 206, OIT, 2019, art.1).

Tanto el Convenio como la Recomendación promueven un espacio de trabajo fundado en el respeto mutuo y la dignidad de la persona a efectos de prevenir la violencia y el acoso (OIT,

2019). Debido a esto, un concepto clave a tener en cuenta es el de respeto en el lugar de trabajo, que de acuerdo al Código de Ética y Conducta Profesional de la OMS (2017) corresponde a un “entorno laboral en el que se fomenta la confianza, la responsabilidad, la rendición de cuentas, el respeto mutuo y las comunicaciones abiertas y se da cabida a la dignidad y diversidad de las personas.” (OMS, 2017, p.6).

La violencia en el trabajo afecta entonces la dignidad e integridad de las personas, su salud y el derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, y cuenta con diversas formas de expresión: agresión física, agresión verbal, violencia psicológica, acoso sexual, discriminación en el acceso al empleo, permanencia en el trabajo, ascenso laboral y en las remuneraciones: por edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad u orientación sexual (Acevedo, 2012).

Regularmente, este problema se lleva a cabo a través de violencia “sutil”, reconocida por Bourdieu (1998) como “la sumisión paradójica, consecuencia de lo que llamó la violencia simbólica, violencia amortiguada, insensible, e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce esencialmente a través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento. Esta relación social extraordinariamente común ofrece por tanto una ocasión privilegiada de entender la lógica de la dominación ejercida en nombre de un principio simbólico conocido y admitido tanto por el dominador como por el dominado” (Bourdieu, 1998, p.5). Según este autor, la violencia simbólica es la base de todos los tipos de violencia, y es a través de las costumbres, tradiciones y prácticas cotidianas que se refuerzan y reproducen las relaciones basadas en el dominio y la sumisión.

De acuerdo con Galtung (1996) la violencia simbólica surge de una forma de violencia aún más imperceptible, que el autor denomina "violencia estructural". Esto se debe a que su origen se encuentra en los procesos de organización y estructuración de la sociedad, que abarcan desde niveles globales como los sistemas mundiales hasta niveles más locales, como las dinámicas familiares o las interacciones entre personas en todos los espacios sociales, incluidas las universidades. Lo destacable es que esta violencia no depende de la violencia directa para causar efectos negativos en las oportunidades de supervivencia, el bienestar, la identidad y la libertad de las personas. (Galtung, 1996). Asociado a esto, Cisneros y López (2010) coinciden en que este tipo de violencia “se establece como parte de la cultura y es, por tanto, exclusiva del ser humano. La violencia se establece como fruto de la diferencia de ideas entre los seres humanos, y motivadas por la desigualdad” (p.95). Estos autores hacen referencia a una violencia de tipo sistémica e institucional, que se enmarca en la organización del trabajo, la jerarquización del mismo y las formas de relacionamiento dentro de las instituciones universitarias, que naturalizan prácticas y desigualdades, perpetuando así las situaciones de acoso, violencia y discriminación, haciéndolas invisibles.

1.2 Acoso laboral

Si bien el Convenio 190 de la OIT (2019) no diferencia entre acoso y violencia en el mundo del trabajo, algunas autoras concuerdan en que estas no son lo mismo. Dentro de estas formas de violencia se identifica el acoso laboral, que Sotelo (2010) llama acoso moral en el trabajo, y que forma parte de un fenómeno más amplio que es el de la violencia laboral (Sotelo, 2010). Mangarelli (2014) coincide en que el acoso laboral, entendido como prácticas de persecución extrema, forma parte de la violencia en el trabajo, destacando que dichos actos hostiles, “se reiteran de forma sistemática por un período prolongado de tiempo que causan o son susceptibles de causar daño” (Mangarelli, 2014, p.4).

Podemos encontrar diferentes tipos de acoso, vinculados a diferentes prácticas, las cuales generan malestar a nivel psicológico, físico, social y en el desempeño laboral. Esto se ve reflejado en su conceptualización, ya que la terminología utilizada para describirlo es variada, e incluye nociones como "acoso moral", "acoso institucional", "acoso psicológico", "harassment", "victimisation" y "psicoterror". Este abanico refleja la complejidad y la multidimensionalidad del problema, así como las distintas perspectivas epistemológicas de las y los autores (Verona y Santana, 2012).

Hirigoyen (2001) define al acoso laboral como acoso moral, entendido como cualquier práctica abusiva, palabras, actitudes, gestos y escritos que atentan contra la dignidad o la integridad psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo y degradando el ambiente de trabajo (Hirigoyen, 2001), siendo este un concepto clave, que denota la incidencia de estas prácticas en la organización y las relaciones que allí se desarrollan.

Teniendo en cuenta el acoso psicológico, Leymann (1990) proporcionó la primera definición de este término (nombrado como *mobbing* en los estudios del autor): “el terror psíquico o el acoso psicológico en la vida laboral, significa una comunicación hostil y poco ética que se dirige de forma sistemática por una o varias personas principalmente hacia un individuo” (Leymann, 1990, p. 120). Para este autor, las características principales para determinar el acoso psicológico son aspectos como el tiempo (seis meses o más) y la frecuencia (al menos 1 vez a la semana) en la presentación de acciones hostiles. El autor aclara que esta aproximación en la exposición temporal, es en promedio, y está asociada con los daños causados, no significando que deba tomarse textualmente para determinar si hay o no exposición al acoso. Por otra parte, también considera el objetivo de estas acciones, las cuáles implican hostigar, ofender, atacar contra la dignidad, excluir socialmente a alguien o afectar negativamente su trabajo.

En cuanto a las prácticas asociados al acoso psicológico, se registran una diversidad de acciones intimidatorias, que van desde amenazas verbales, humillaciones, aislamiento social, daño físico y rumores, hasta agresiones físicas, lo que confirma la amplitud de manifestaciones de este tipo de acoso (Leymann, 1996).

La clasificación del acoso según su direccionalidad es otra dimensión relevante que fue definida por Leymann (1990), que se asocia con la noción de poder de Foucault (1996), para quien el poder no es algo que posee la clase dominante, es decir, no es una propiedad sino que es una estrategia. El poder no se posee, se ejerce. En tal sentido, sus efectos no son atribuibles a una apropiación sino a ciertos dispositivos que le permiten funcionar plenamente. En este sentido, se distingue entre *acoso vertical* o *bossing*, donde quien acosa tiene una posición superior a la persona afectada; *acoso de abajo hacia arriba*, caracterizado por personas que ejercen la violencia contra alguien con una posición superior; *acoso horizontal* entre personas de igual jerarquía; y *acoso mixto*, que involucra varias de estas posiciones simultáneamente.

Las consecuencias del acoso laboral generan un impacto significativo tanto a nivel físico y psicológico, aunque también se ve un deterioro a nivel social, y en la violación de derechos laborales y humanos al respecto.

A *nivel físico*, se da la aparición de alteraciones como sensación de ahogo, palpitaciones y pánico, y algunos añaden que aumenta los niveles de estrés y provoca una decadencia en el desempeño laboral y el bienestar emocional de las personas afectadas (Trujillo et al., 2007).

En *términos psicológicos*, el acoso laboral puede desencadenar episodios depresivos mayores, ansiedad y pérdida de estrategias de afrontamiento o, si es constante, llevar al estado de distimia (Nares et al., 2014; Rospenda et al., 2005; Leymann, 1990).

Desde el enfoque de Leymann (1990), a *nivel social* los síntomas observables son: estigmatización, aislamiento social y desempleo voluntario. Estos enmarcan otras condiciones sociales persistentes y sistemáticas como: largos periodos de aislamiento social, períodos de incapacidad, desempleo e inicio de procesos de intervención a nivel psiquiátrico o psicológico en las personas afectadas (Leymann, 1990).

A *nivel de derechos*, se lesionan los Derechos Humanos de: dignidad, honor, integridad psíquica o física; así como los derechos laborales: bienestar material, desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades (Convenio 190, OIT, 2019).

Dentro del acoso en el lugar de trabajo, podemos encontrar el acoso sexual, entendido por la OIT como un “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo”. (OIT, s/f, p.1)

Por su parte, el artículo número 19 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) definió en los años '80 el acoso u hostigamiento sexual como un “comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de

hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil” (Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres, 1992, art. 19), por lo que se pueden observar prácticas a nivel físico, verbal, y no verbal, asociado a lo corporal y gestual.

Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres, que constituye una violación de los derechos fundamentales de quienes trabajan, generando un problema de salud y seguridad en el trabajo, así como malestar en la situación laboral.

Aunque la Convención de Belém do Pará, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer y en la Convención de Beijing se extienden a las instituciones educativas y de enseñanza, el acoso en las universidades no había sido, hasta hace poco, objeto de atención por parte de la amplia normativa internacional orientada a garantizar los derechos de las mujeres (Fuentes, 2019).

1.2 Violencia de género

Existe una creencia de que todo campus universitario es un espacio que promueve relaciones de diversa índole, a fin de permitir el desarrollo del conocimiento, así como el desarrollo de las subjetividades, de manera segura e igualitaria. Pero esto no es más que una ficción, ya que la realidad es que en la Universidad operan un conjunto de desigualdades de género, que reproducen los mismos patrones hegemónicos tendientes a conservar la jerarquía masculina, que en ocasiones se materializa a través de la violencia institucional “aceptada” hacia la mujer (Torrado et.al., 2021). De acuerdo a López et al. (2023) “funciona en las organizaciones académicas un universalismo que es patriarcal y que establece las relaciones a partir de una promesa de inclusión, pero que deja a las mujeres fuera de ella” (López, Rovira y Montes, 2023, p.36).

El ejercicio de las mujeres es limitado por un sistema masculino históricamente impuesto, que, de acuerdo a Bourdieu (1998), se relaciona con los mecanismos de dominación y explotación, los que derivan de otros procesos económicos y sociales como las fuerzas de producción, luchas de clases y estructura ideológica, que determinan las formas de subjetividad. Esto sucede incluso en los ambientes académicos, lo que no solo dificulta las prácticas y el desarrollo profesional de las mujeres, sino que repercute en las demás esferas sociales e íntimas de lo femenino, como la maternidad y la responsabilidad de los cuidados, dificultad que el propio sistema genera. La literatura da cuenta de una robusta evidencia que pone de manifiesto la existencia de sesgos de género estructurales en la cultura académica, que persistentemente coloca a las mujeres en una posición de desventaja frente a los hombres, pudiendo verse reflejado en las escasas oportunidades de participación en el gobierno

universitario y cargos de mayor jerarquía (Fernández, 2019), y particularmente, las brechas más significativas se asocian a las posibilidades de investigación (Blanco, 2023).

De acuerdo a Soto et al. (2022), la cantidad de mujeres que ingresan a carreras universitarias es mayor que la cantidad de hombres, pero a medida que se avanza en la formación de mayor complejidad de grado (postgrado, maestría, doctorado), el número de mujeres disminuye fuertemente, dejando en evidencia la brecha de segregación vertical que existe por género. Las autoras se centran en la maternidad y la carga de los cuidados como factor central para estas brechas, debido a que las mujeres disminuyen el tiempo de trabajo (part-time) o interrumpen el mismo para dedicarse a los cuidados, lo que genera una desmejora en los salarios, perpetuando así la brecha salarial existente, y también una disminución de este género en las formaciones más avanzadas, así como en cargos jerárquicos elevados o de gobernanza universitaria, y la ocupación de plazas de investigación (Soto, Galván, Robaina, Tenenbaum, y Tomassini, 2022). Es decir, si bien se ha avanzado mucho respecto a la co-parentalidad y la responsabilidad compartida de los cuidados de los hijos entre hombres y mujeres, estos aún sigue recayendo con vehemencia en las mujeres, quienes encuentran una encrucijada entre el desarrollo de su vida profesional y el desarrollo de su vida familiar.

En Uruguay particularmente, esto se puede ver reflejado en la cantidad de días de licencia por paternidad y maternidad que brindan las instituciones, siendo 13 días para los padres y 6 meses para las madres. Si bien madres y padres pueden decidir quién tomará cada licencia, flexibilidad que se generó con el fin de lograr igualdad en los cuidados de los hijos, generalmente son las mujeres quienes toman la licencia más prolongada, lo que continúa perpetuando esta brecha, y remarca los roles y responsabilidades asociados al género.

El concepto de género se entiende como una categoría que concibe a la masculinidad y feminidad como construcciones culturales e históricas, sustentadas en el sexo biológico, y que asigna roles y responsabilidades basadas en esta característica (Fuentes, 2019).

El Convenio 190 de la OIT (2019) define la *violencia y acoso por razón de género* como “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (Convenio 190, OIT, art. 1). Dentro de esta, se encuentra la *discriminación de género* como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades, como los derechos laborales” (OIT, s/f, p.2).

Se perciben las violencias de género y el acoso sexual como las que se cometen con el fin de reproducir esta distinción jerárquica entre hombres y mujeres, producto de relaciones de poder (Fuentes, 2019), lo cuál para Foucault (1996) son las que se ponen en juego en las estructuras o los mecanismos del poder, entendiendo que ciertas personas ejercen el poder sobre otros. La

violencia de género tiene como objetivo a las mujeres, ya que de acuerdo a Florencia Strasorier (2019) los varones pueden sufrir otros tipos de violencia (urbana, estructural, doméstica) pero no de género, debido a que no son discriminados, acosados o violentados por su género, como lo son las mujeres (Strasorier, 2019).

Los mecanismos jurídicos, sociales y morales creados para prevenir, denunciar y sancionar las situaciones de violencia y acoso en las Universidades, se institucionalizan naturalizando y preservando las desigualdades, por lo que, no sólo los partícipes incurren en actos que vulneran o limitan el rol de las mujeres, sino también las mismas instituciones que pretenden su garantía como sujeto de derecho (Yepes y Hernández, 2010). De acuerdo a López et al. (2023), existen varias dimensiones que hacen que los mecanismos creados para denunciar y sancionar las situaciones de violencia de género al interior de las Universidades (en particular este estudio refiere a la Universidad de la República en Uruguay), no cumplan con su cometido debido a la alta burocratización y los requerimientos solicitados para probar el suceso, lo que en muchas oportunidades termina generando obturación en el propio proceso y/o invisibilización de las situaciones sucedidas, dejando a las mujeres afectadas en un lugar de mayor vulnerabilidad y revictimización (López, Rovira y Montes, 2023).

Esto ocasiona un impedimento en el goce efectivo de los derechos de la mujer, por lo que no basta sólo con el reconocimiento de derechos iguales, ya que estos no pueden tratarse como un bien que pueda repartirse, poseerse o consumirse, sino que los derechos son para "gozarse ejercitándolos" (Habermas, 2010, p. 503). Teniendo esto en cuenta, las reformas, políticas y mecanismos creados y tomados por las Universidades con el fin de garantizar los mismos derechos humanos y laborales no deben contentarse con el desarrollo legal y la ratificación de instrumentos internacionales, sino buscar y exigir su pleno cumplimiento, comenzando por tomar esta problemática como algo estructural y no individual.

Con este motivo se han desarrollado algunas normativas para atender a dicha problemática y población específica (Torrado et.al., 2021).

La **Convención de Belém Do Pará** (1995) reconoce dentro de la violencia de género, específicamente la *violencia en contra de la mujer*, la cual define como "cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Se entenderá que la violencia en contra de la mujer incluye violencia física, sexual y psicológica: **a)** que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio, y que comprende entre otros violación, maltrato y abuso sexual; **b)** que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar; y **c)** que sea perpetrada o tolerada

por el Estado o sus agentes por acción o por omisión donde quiera que ocurra." (Organización de Estados Americanos, Convención Belém do Pará, 1995, art. 1-2.)

Como se mencionó previamente, el acoso laboral está asociado a una manifestación de relaciones en donde se pone en juego el poder, y en este sentido, el acoso sexual no es diferente. De acuerdo con Bourdieu (1998) el acoso sexual es una manifestación del sexismo, entendido como el ejercicio abusivo de poder por parte de hombres, que buscan oprimir y mantener el status quo. El sexismo tiene como base la diferencia sexual inscrita en los cuerpos de ambos sexos (órganos sexuales), y dicha diferencia deviene de una construcción social arbitraria de lo biológico, de las costumbres y funciones (en particular de la reproducción biológica) y de la división sexual del trabajo (Bourdieu, 1998). Dicha construcción arbitraria se pone en práctica en el acoso sexual, ya que se trata a las mujeres como objetos disponibles para el deseo masculino, y esto las subordina y ubica en un lugar de dominación (Fuentes, 2019). Si bien tanto hombres como mujeres pueden ser objetos de acoso sexual, se ve una fuerte inclinación de este tipo de acoso hacia el sexo femenino, por lo mencionado previamente.

Debido al sistema patriarcal y las políticas hegemónicas que se repiten en las organizaciones, las mujeres están más expuestas al acoso y a la violencia (sobre todo de corte sexual) porque se encuentran generalmente en posiciones de desigualdad de poder, lo que podemos asociar con el concepto de *techo de cristal*, el cual fue definido por Loden en 1978 como las barreras para el avance profesional de las mujeres, que son organizacionales, y que impactan en las aspiraciones profesionales de las mujeres. Este concepto refiere a las prácticas institucionalizadas que limitan el ascenso laboral de las mujeres, lo que se evidencia a través de una segregación, la ampliación de las brechas de género en la distribución salarial, así como en las plazas y financiación para realizar investigaciones (Blanco, 2023).

Para visibilizar estas desigualdades, Robaina et al. (2022) presentan el modelo o metáfora de la "tubería con grietas" a modo de explicar de manera visual y conceptual las brechas de género en la educación y la carrera académica de las mujeres. El modelo se basa en la idea de seguir la progresión de las mujeres a través de los distintos niveles educativos y etapas de la carrera académica, comenzando con la formación de grado, luego la maestría, el doctorado y, finalmente, las posiciones de liderazgo académico. La "grieta" se refiere a las discrepancias o desigualdades que se vuelven más evidentes a medida que avanzan en estos niveles. El análisis implica observar la representación de mujeres en cada etapa de la carrera académica y evaluar cómo disminuye o se amplía a medida que avanzan en niveles más altos. Si existiera igualdad de oportunidades y condiciones, la proporción de mujeres debería mantenerse constante a lo largo de estos niveles. Sin embargo, las grietas permiten revelar e identificar dónde las mujeres pueden enfrentar desafíos específicos, discriminación o barreras que impactan negativamente en su progresión y trayectoria académica (Robaina, Soto y Tomassini, 2022). En particular refieren a las brechas existentes respecto del tiempo que le toma a las

mujeres concretar sus estudios, específicamente la formación doctoral, por estar asociadas a los cuidados y las responsabilidades familiares, roles socialmente asignados de acuerdo al género, que recaen con mayor fuerza en las mujeres, a diferencia de los hombres.

La violencia de género influye entonces en las condiciones de trabajo, perjudicando las mismas, por lo que es tomado como un factor de riesgo para quienes desarrollan actividades laborales en las Universidades.

El siguiente gráfico presenta los resultados de la *I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud de 2011*, el cual muestra que el porcentaje de mujeres que manifiestan exposición a esta problemática es mayor en todos los casos al porcentaje de hombres (OIT, s/f, p.4).

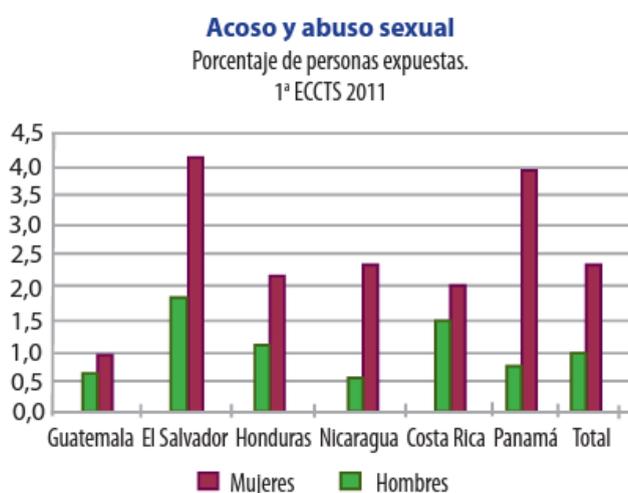


Tabla tomada de la Revista Género, Salud y Seguridad en el Trabajo, edición N°4, de la OIT.

1.3 Factores de Riesgo Psicosocial

De acuerdo a lo mencionado previamente, en la violencia en el trabajo confluyen diferentes factores vinculados o derivados del proceso laboral, de las relaciones de poder, de vínculos jerárquicos e interpersonales y de condiciones externas. En definitiva, todos factores derivados de la organización del trabajo y del contexto en el que este se desarrolla.

Por esto, es imprescindible tener en cuenta la definición de factores de riesgo psicosocial. El término “psicosocial” se utiliza para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales. Entendido esto, los factores de riesgo psicosociales existen en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con quienes desempeñan funciones de trabajo en diferentes niveles jerárquicos (Neffa, 2015). La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016) ratifica los factores de riesgo psicosocial como el eje causal del estrés y malestar en el trabajo, y establece que la interacción negativa entre las relaciones sociales y el ambiente de trabajo lleva al desarrollo de afectaciones físicas o mentales (OIT, 2016).

La globalización marcó cambios en las universidades de América Latina, y la investigación se convirtió en un indicador mundial para medir el desarrollo económico, social y cultural. El recorte de presupuesto en las universidades públicas y la implementación de estos sistemas de evaluación son dos políticas neoliberales que han generado competencia y sentimientos como la envidia entre docentes universitarios, debido a los incentivos económicos que se brindan por producción académica (Castelao-Huerta, 2021). Se suma a esto, la sobrecarga de trabajo docente, el incremento de la precariedad y la flexibilidad laboral, y la elevada competencia sean factores de riesgo psicosocial, que se agudizan en los entornos universitarios, generando condiciones que elevan las tensiones y enrarecen las relaciones sociales de trabajo, favoreciendo la violencia, el acoso y la discriminación laboral (Zambrano-Vera, 2020). A esto se le suman los *factores de riesgo emergentes*, como el teletrabajo, que se volvió obligatorio mundialmente para la educación debido a la pandemia de Covid-19 (OIT, 2020) y modificó ampliamente la forma de realizar el trabajo docente, así como las cargas de trabajo debido a la falta límites en espacios y tiempos estipulados, como se tenía previo a la pandemia.

Como se mencionó anteriormente, las universidades representan y reproducen los valores y creencias de la sociedad, y sus integrantes comparten fines para lograr objetivos en común, manteniendo como base un trabajo colaborativo (Aparicio & Sepúlveda, 2019), donde radica la importancia de las relaciones sociales en el espacio universitario. Estas relaciones están inscriptas en el *ambiente laboral*, también conocido como entorno laboral o cultura laboral, el cuál puede ser concebido como el conjunto de atributos y características, tanto temporales como permanentes, que influyen en el comportamiento, rendimiento y satisfacción laboral. El cumplimiento de estas condiciones facilita la creación de un entorno de trabajo saludable (Nares et al., 2014; Barrios & Paravic, 2006). La violencia y el acoso en el trabajo generan distorsión en la comunicación y colaboración entre las y los docentes, lo que altera a su vez aspectos como la calidad de las relaciones interpersonales, que repercuten en el ambiente laboral de las universidades (Zambrano-Vera, 2020). De esta manera, un entorno laboral enrarecido por las relaciones sociales marcadas por la violencia, y la decadencia de las condiciones laborales que hacen que esta emerja, se manifiestan comúnmente como malestar psicológico y manifestaciones psicosomáticas (Gómez, 2017).

El sentido de pertenencia es entonces una necesidad fundamental a tener en cuenta para poder lograr una cooperación de carácter social, a modo de que la docencia pueda afrontar en conjunto las situaciones de violencia y acoso que fragmentan a la comunidad universitaria (Castillo, 2008; Villagrán, 2017).

1.4 Legislación Internacional y Nacional

La Organización Internacional del Trabajo es un ente mundialmente reconocido, creado con el fin de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten

en convenciones y recomendaciones. Estas normas cubren todos los aspectos del mundo del trabajo, y establecen principios básicos y derechos con el fin de garantizar un trabajo digno para todas las personas.

El **Convenio número 190**, creado en 2019, y la **Recomendación número 206** que lo acompaña, son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio incluye, por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho (Convenio 190, OIT, 2019, art. 4, 1).

En lo que respecta a la normativa y legislación de nuestro país, si bien existía la Ley N° 15903 del 10 de noviembre de 1987 que habla de las sanciones por infracciones a los convenios internacionales del trabajo, así como el Decreto N° 186/004 del 8 de junio de 2004 para la regulación de infracciones laborales, ninguno de ellos definía y abordaba específicamente los conceptos y situaciones de acoso y violencia en el trabajo. Es por esto que Uruguay se convirtió en el primer país del mundo en ratificar el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo, en el año 2020, y desarrolló en conjunto la Ley N° 19846 sobre igualdad de derechos y no discriminación, y la Ley N° 19854 sobre denuncias ante la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (IGTSS) (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2022).

Estas son tres normas de suma relevancia que ha tomado nuestro país respecto a la prevención de situaciones de violencia y acoso, así como igualdad de derechos en el trabajo, y demuestran la determinación del Estado uruguayo de combatir la violencia y el acoso, y brindar un espacio seguro para el desarrollo decente del trabajo, así como la consecución de los derechos.

También se cuenta desde el año 2009 con la Ley N° 18561, que es la Ley de Acoso Sexual, para la prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno, la que tiene como objetivo prevenir y sancionar el acoso sexual así como proteger a las personas afectadas por el mismo, en tanto forma grave de discriminación y de desconocimiento del respeto a la dignidad de las personas que debe presidir las relaciones laborales y de docencia, y es aplicable al ámbito público y privado. (Ley N° 18561, art. 1. Citado en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2022).

Para la Universidad de la República (UdelaR), Universidad pública de nuestro país, “no son admisibles las conductas de violencia física o psicológica, el trato denigrante, irrespetuoso o discriminatorio y todos aquellos comportamientos que por provocar humillación, ofensa injustificada, temor, daño físico o emocional puedan contribuir a crear un ambiente de trabajo o

estudio intimidatorio, ofensivo u hostil, así como tampoco tolera comportamientos de acoso sexual, laboral o en las relaciones de estudio” (Resolución n° 6 del CDC, 2019).

La institución se encuentra trabajando en la elaboración de una política integral sobre acoso, para lo cual ha implementado diversas acciones:

- En **2013** creó la **Comisión Central sobre Prevención y Actuación ante el Acoso y la Discriminación (CPAAD)**, y definió un procedimiento para procesar denuncias de acoso, violencia y discriminación provenientes de sus trabajadores/as y estudiantes. Esta Comisión estará integrada por: el Pro Rector de Gestión que presidirá la Comisión, un delegado de cada Área, un delegado de cada Orden, dos delegados de los funcionarios no docentes.
- En marzo de **2019**, luego de tomar conocimiento con el informe de actuación y perspectivas presentado por esa comisión, el Consejo Directivo Central (CDC) resolvió encomendar al rector la elaboración de una propuesta de diseño institucional «para la creación de un organismo de prevención y actuación ante el acoso y la discriminación que contemple las necesidades de equipo técnico, espacio físico, dependencia institucional y forma de relacionamiento con los Servicios Universitarios», así como también la revisión del procedimiento de actuación vigente a la fecha. (Resolución n° 6 del CDC, 2019).
- El 22 de diciembre de **2020**, el CDC aprobó una nueva ordenanza de actuación ante casos de violencia, acoso y discriminación, que comenzó a regir el 5 de abril de 2021. (Citado de la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación, UdelaR, s/f)

A pesar de haberse desarrollado estas políticas y mecanismos para el abordaje de la violencia y el acoso, sobre todo en lo que respecta al género, y el interés que demuestra la UdelaR en contribuir al conocimiento y generar prácticas transformadoras para la prevención de estas situaciones y la construcción de sociedades más equitativas y justas, López et al. (2023) concluyen en que el tratamiento de la violencia basada en género en la UdelaR, desde sus protocolos y su concepción normativa busca la identificación individual de un agresor al que aplicar un modelo punitivo sancionatorio, lo que genera dificultades para abordar el problema de forma estructural y no contribuye a crear un modelo más general de revisión de la organización. Las condiciones de la organización favorecen prácticas sexistas y discriminatorias por medio de la obstaculización en la restitución de los derechos y la protección de las personas afectadas, lo que reproduce y perpetúa condiciones de desigualdad y opresión dentro de la universidad (López, Rovira y Montes, 2023).

A medida que las universidades se esfuerzan por crear entornos inclusivos y diversificados, es esencial examinar de cerca cómo estas instituciones abordan y previenen la violencia y acoso laboral, especialmente cuando las disparidades y violencias de género desempeñan un papel significativo en la dinámica laboral, debido a la cultura patriarcal en la que están inscritas.

Esta revisión sistemática, aspira no solo a consolidar el conocimiento existente sobre la violencia y el acoso laboral entre docentes, en contextos universitarios latinoamericanos, sino también proporcionar una base para futuras investigaciones y, explorar las investigaciones realizadas y sus resultados, que contribuyan a una mayor comprensión del problema así como al diseño de estrategias de prevención y abordaje de este problema, manteniendo siempre una mirada de género.

2. Antecedentes

La violencia y el acoso laboral en el ámbito universitario es un tema relevante que merece atención debido a sus impactos en la salud, derechos y bienestar de docentes, y de la comunidad académica en general. A través de la revisión se pueden identificar múltiples dimensiones de esta problemática.

Se hizo evidente en la búsqueda que las universidades reproducen la cultura en las que están inscritas, por lo que las problemáticas de acoso y violencia que se desarrollan en su interior, son un reflejo de las problemáticas sociales. Algunas publicaciones concuerdan que estas situaciones están fomentadas en parte por la falta de recursos y posibilidades, los bajos salarios docentes, y las recompensas monetarias para quienes investigan, lo que contribuye al desarrollo de recelos, rivalidades, y competencia, enrarece las relaciones e inhibe la formación de una sólida comunidad académica (Castelao-Huerta, 2023; Carrillo, 2020).

En cuanto a la diferencia entre los géneros en el ejercicio de la violencia, en una revisión realizada por Carrillo (2016) se encuentra que los hombres resultan ser más violentos (37.3%) en comparación con las mujeres (7.2%). Sin embargo, un alto porcentaje (52%) reconoce que ambos géneros ejercen violencia o pueden ser potencialmente violentos (Carrillo, 2016). En la investigación comparativa realizada por Escalante (2016) se encontró que en la Universidad de México, dentro de las razones de acoso, los hombres eligieron las opciones: “categoría laboral” (55.6%), “por ser hombre” (11.1%) y “otra” (33.3%): amenaza, inclinación política y problemas derivados de conflicto institucional. En el caso de las mujeres: (33.3%) eligen la opción “por ser mujer” y (66.7%) eligen “categoría laboral”, lo que permite observar que se ejerce violencia por razón de género en dicha institución.

Dentro de los estudios, las personas han sido afectadas por el acoso laboral reflejan sentirse mermados en cuanto a su potencial para rendir en el trabajo, por tanto, se demuestran los efectos adversos no solo en cuestiones de salud y seguridad de los trabajadores, sino también en términos de productividad y desempeño (Guerra, 2017; Rojas et al., 2019; Espinoza, 2018). Esto se asocia con la investigación realizada por Muñoz y López (2018) respecto a la incidencia del acoso psicológico y satisfacción laboral. De acuerdo a sus resultados, se hizo visible la existencia de una dependencia estadísticamente significativa entre el acoso psicológico y la satisfacción laboral de docentes de las cuatro Universidades que participaron en el estudio. Puede afirmarse que a mayor satisfacción laboral se presenta un menor riesgo de acoso, y a mayor riesgo de acoso, la satisfacción laboral es menor. Por este motivo, los autores consideran al acoso psicológico como una causa, más que como una consecuencia, de la satisfacción laboral.

De acuerdo a la investigación realizada por Tamayo et al., (2017) quedó reflejado el impacto en docentes como resultado del acoso psicológico: 14% presentan bajo estado de ánimo y depresión, el 10% presentan dolores de cabeza, un 7% refiere llanto y ganas de llorar y un 6% asumen el problema de salud mental aislándose de su entorno y como ellos manifiestan prefieren retirarse de toda actividad y relaciones sociales, mientras que un 5% presenta apatía y falta de iniciativa en su entorno laboral y otro 5% refieren dificultades de concentración, es de advertir también que el 3% indica dificultades para dormir infiriendo al respecto que dichos docentes presentarían otros trastornos de salud mental sumados al insomnio; asimismo, un 2% de docentes presenta irritabilidad seguido por otro 2% que refieren tener sentimientos de inseguridad y es de resaltar de manera alarmante que un 1% de las y los docentes que participaron en el estudio presenta ideas suicidas. Es de destacar respecto al maltrato psicológico ocurrido en el entorno laboral, donde la mayoría (63%) de docentes en estudio, indican que fueron y son víctimas de maltratos psicológicos en la UNHEVAL (Tamayo et al., 2017).

Guerra (2017) estudió específicamente el acoso psicológico en relación a la ansiedad. De sus resultados se identifica y evidencia una correlación positiva entre las variables ansiedad y acoso psicológico: de las personas que formaron parte del estudio, quienes obtuvieron mayor puntuación en la Escala de Cisneros de acoso laboral (refiere al acoso psicológico), presentaron mayor puntuación en la Escala Hamilton de ansiedad (Guerra, 2017). Es de destacar que el 47% de docentes refirió que quienes realizan las prácticas son las autoridades, directivos y jefes de la Universidad, seguidos por un 13% de docentes que manifestó que los compañeros y las compañeras del mismo nivel jerárquico son los agresores.

Dentro de la investigación realizada por Zambrano-Vera y Ruíz-Cerdeña (2020) en una Universidad pública de Ecuador, encontraron que del total de docentes encuestados/as, el 22,7% ha presenciado actos de violencia o acoso, el 17% se auto percibe como persona afectada por el acoso laboral; y se reporta un mayor número de casos de docentes afectados/as ocasionalmente (9,2% que lo reciben menos de 1 vez por semana o por menos de 6 meses) respecto a las y los docentes afectadas con frecuencia (lo que este autor llama “víctimas puras o frecuentes”, que cumplen con las características de tiempo y frecuencia de acoso laboral definido por Leymann). Además, se destacó que el 61,5% de las personas afectadas es de sexo femenino.

De acuerdo a algunas investigaciones, las personas pueden ser expuestas a violencia y acoso por razones generacionales, de orientación sexual, etnia o raza, género y grupos discriminados (Bonilla, 2019; Torrado-Vergel, 2021; OIT, 2019).

Asociado a esto, una problemática de gran prevalencia es el acoso sexual, el cual puede desarrollarse en diferentes niveles: físico, verbal, gestual, o incluso por redes sociales. Este tipo

de acoso se ve nombrado en varias publicaciones, quienes lo nombran coinciden con que se asocia principalmente con la cultura patriarcal y el sexismo que sigue primando en la cultura moderna, así como las desigualdades asociadas al sexo y género. En un estudio de Fuentes (2019) en el que se realizaron 16 talleres con docentes, estudiantes y académicos de otra índole, se identificaron 141 casos o situaciones vividas o conocidas de diferentes tipos de violencia y discriminación. De ese total, 54 fueron casos de sexismo, 40 de homofobia y transfobia, 38 de acoso sexual, 5 de maltrato laboral y 4 de burlas o matoneo. Dentro de estos casos, el 48% de las mujeres docentes y 30,5% de los hombres docentes, reportaron conocer casos de acoso sexual, y los actores identificados como acosadores son mayoritariamente hombres docentes y solamente a una profesora homosexual.

La violencia de género está en auge en la actualidad, porque está siendo cada vez más visible por medio de diferentes investigaciones que buscan reconocerla. Algunas publicaciones se cuestionan en si existe mayor violencia de género ahora que en otros momentos históricos, y concuerdan en que no, sino que ahora se está visibilizando la misma en diferentes niveles y en una variedad de mecanismos por los que se desarrolla (Fuentes, 2019; Blanco, 2023).

Información de diferentes estudios asociados a la violencia, con perspectiva de género, coinciden que existe mayor prevalencia de esta hacia las mujeres. En México las mujeres académicas sufren de mayor violencia psicológica en el trabajo que los hombres (Del Pino, 2014). Las asimetrías en relaciones de poder están vinculadas con el género, estando el poder concentrado en manos de los hombres, por esto, diferentes investigaciones reportan que las mujeres sufren en mayor medida el acoso laboral (Bonilla et al., 2019; Blanco, et al., 2017; Escalante, 2016). Castelao-Huerta (2023) menciona en su estudio que hay un alto porcentaje de hombres —70% y 68%— en el personal docente de diferentes Facultades, lo que podría ser un factor determinante en las asimetrías nombradas previamente y el mantenimiento del status quo de este género.

En un estudio realizado por Rojas et al., (2013) sobre la satisfacción laboral, el acoso laboral y las relaciones de género, se reconoció la existencia de múltiples inequidades en la estructura y el funcionamiento de la universidad. Si bien se refleja en ambos sexos un alto nivel de insatisfacción laboral, para las mujeres es más difícil por su género, el acceso a cargos de poder en la universidad. También existe discriminación por sexo en cuanto al valor que se otorga a la participación de los hombres en la academia y en la escritura científica, siendo mayor que para las mujeres. Dentro del mismo estudio, si bien un porcentaje significativo de hombres y mujeres expresó ser víctima de maltrato en el trabajo, se hace hincapié en que un grupo importante de docentes (y administrativas) afirma conocer situaciones de acoso laboral por cuestiones de género en la universidad.

De acuerdo con el estudio de Robaina et al. (2022) que analiza la duración de la formación doctoral y cómo esta se ve afectada por el nacimiento de hijos dos años antes o durante el proceso de formación, se sostiene que las responsabilidades de cuidado asociadas a los hijos pequeños afectan negativamente la formación de doctorado, especialmente en mujeres, quienes tienden a presentar egresos más tardíos en comparación con los hombres. Esta diferencia en las duraciones de egreso del doctorado entre hombres y mujeres se encuentra asociada a la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado. Dicho estudio encuentra que tener hijos aumenta el tiempo de egreso en un 7% cada año de duración de la formación para las mujeres en comparación con los hombres (Robaina, Soto y Tomassini, 2022), lo que evidencia y refuerza que los roles asociados al género continúan influyendo en la sociedad, y que se reflejan de igual manera en las Universidades y el desarrollo académico, sin importar el nivel de estudio alcanzado por las mujeres, en quienes recae fuertemente la responsabilidad del cuidado familiar. En la revisión sobre la relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades, realizada posterior a la pandemia por Covid-19, Díaz-Patiño (2022) encontró que el estrés se relaciona con el acoso laboral y las exigencias psicológicas, así como con el trabajo y las condiciones ambientales, entre ellas: tipo y cantidad de tareas, horas de trabajo, ambiente físico, bienestar e inseguridad en el empleo (Díaz-Patiño & Anaya, 2022). Contrariamente, en la investigación realizada por Juan Eduardo y Moreno (2014), concluyen en que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables violencia y acoso de tipo psicológico, y el estrés entendido como un factor de riesgo psicosocial, pero esto puede deberse a la baja incidencia de ambas variables en la institución estudiada. Del total de la muestra, si bien un 87,2% de los investigados (163 docentes) manifiesta presencia de Violencia, el 91,9% (172 docentes) indica que la intensidad es baja y nula. Sobre el Acoso Psicológico 183 docentes (97,8%) sostienen que es nulo o bajo; mientras que 4 docentes (2,2%) que es medio y alto. Y en cuanto a los niveles de estrés, 185 docentes (98,9%) indicaron que el nivel es bajo, 2 docentes (1,1%), que es medio.

Dentro de los factores de riesgo, se ha nombrado al *burnout* como un factor emergente, y hay quienes lo asocian al acoso laboral (principalmente al acoso de tipo psicológico). La investigación realizada por Manrique (2021) buscó probar si estas variables tienen relación. Los resultados indicaron que el acoso laboral explica el *burnout* en un 64%, lo que corrobora la relación directa de *burnout* con el acoso laboral (refiriéndose en especial al acoso psicológico). Se encontró además, que el acoso laboral explica el desgaste emocional en un 50%, así como la variable despersonalización en un 38% (Manrique, 2021). Estos resultados podrían indicar que el ejercicio de la docencia es una ocupación tendiente al estrés crónico y al desgaste.

3. Metodología

A través de un análisis exhaustivo de estudios de caso, investigaciones y revisiones, el objetivo de esta revisión fue analizar la literatura en español, en específico aquella realizada desde el 2013 a la actualidad, en relación a la violencia y acoso laboral, así como sus características, efectos y síntomas en docentes universitarios, con un enfoque particular de género como un factor clave en el desarrollo de estas conductas.

Además, se analizarán las posibles causas subyacentes, como el estrés y el clima laboral, que pueden alimentar y potenciar el impacto negativo del acoso y la violencia en la salud de quienes trabajan en estas instituciones, así como comprender cómo los factores de riesgo psicosocial interactúan con esta problemática y la incidencia desigual según el género.

Se condujo una revisión sistemática mediante la metodología PRISMA “Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses” (Page et al., 2021), en el periodo de marzo a julio de 2023.

3.1 Criterios de elegibilidad y exclusión

Los criterios de inclusión fueron: artículos académicos y publicaciones científicas originales y de acceso libre, publicados de 2013 a 2023, que incluyeran en el título y/o resumen los términos en español “Universidad”, “Educación Superior”, “acoso laboral”, “mobbing”, “violencia laboral”, “violencia de género”, “violencia académica” “profesor” o “profesores”, “docente” o “docentes”, “personal académico”, “personal universitario”.

Como parámetro geográfico se buscó en países de Centro y Sur América, incluido México y el Caribe.

Las palabras se combinaron utilizando los operadores Boleanos “or” y “and”.

Se filtro por idioma, seleccionando los textos en español únicamente.

Los criterios de exclusión fueron: artículos no relacionados con el acoso laboral o violencia laboral; efectuados en poblaciones diferentes a docentes universitarios; aquellos en que la población de estudio fueran personal no universitario (primarias, secundarias y/o preparatorias); estudios cuyo propósito era el diseño, validación y/o adaptación de instrumentos de medición; publicaciones distintas a artículos científicos (libros, capítulos de libros, conferencias), aquellos que estuvieran por fuera de la localización geográfica y del parámetro de tiempo definido.

También se excluyeron textos que aparecieron duplicados en búsquedas posteriores o en otras bases de datos.

3.2 Fuentes de información

La búsqueda se efectuó en la base de datos Timbó, y dentro de esta, las bases de datos elegidas para esto fueron: Redylac, Jstor Journals, Ebsco Host, SciELO, Medline, Complementary Index

También se utilizó Google Académico, y de esta búsqueda se consideraron las primeras dos páginas. Esta base de datos se usó con el fin de encontrar textos completos que no estaban presentes en las bases de datos mencionadas previamente, y de localizar otras publicaciones que pudieran no haber aparecido en las búsquedas de Timbó.

Las siguientes bases de datos se encuentran dentro de Timbó, y fueron excluidas por contar con información de ámbitos no asociados a la revisión: Library, Information Science & Technology Abstracts, Business Source Index, Dentistry & Oral Sciences Source, Computers & Applied Sciences Complete.

3.3 Estrategia de búsqueda

Para la búsqueda realizada en Timbó, se seleccionó “Colecciones Internacionales”, y se combinaron las palabras clave separadas con los operadores booleanos para generar diferentes resultados.

3.4 Proceso de selección de los estudios

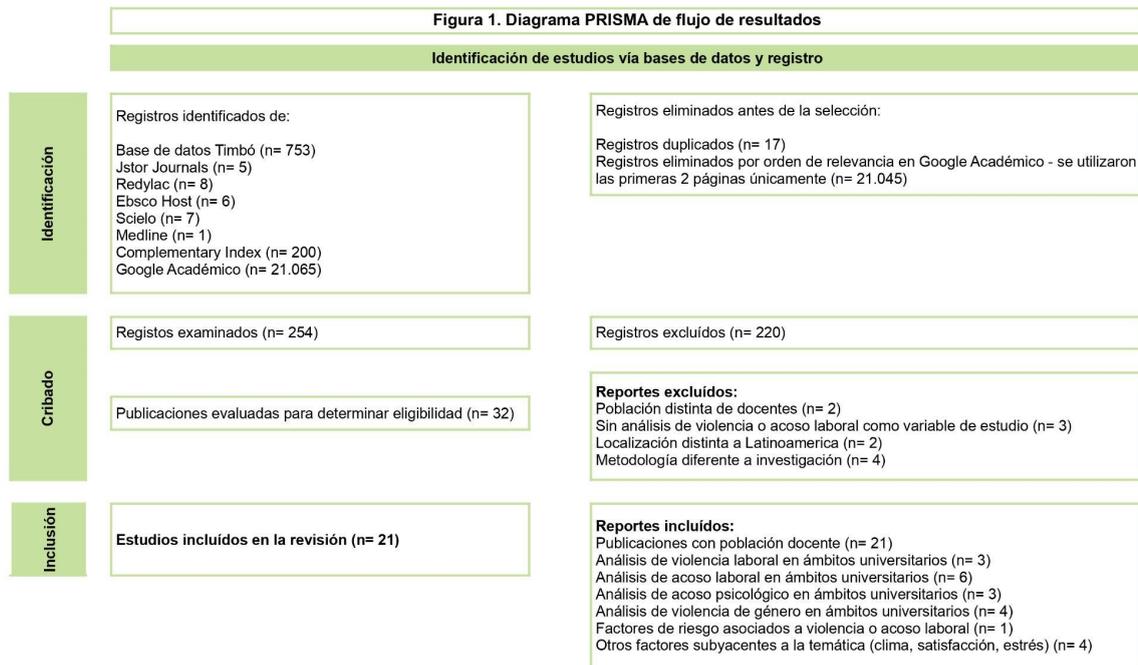
Para la selección de los estudios a utilizar, se examinó el título y resumen de cada publicación, y luego se hizo una revisión del texto completo de aquellos estudios que hayan pasado la primera criba.

Se seleccionaron publicaciones y artículos que tuvieran la temática acoso laboral, mobbing, violencia laboral como central, pero también se tuvieron en cuenta artículos que nombraban los factores de riesgo psicosocial, así como el estrés o *burnout*, dado que estos son emergentes que se asociaron con el acoso laboral, como variables que podrían promover de dichas conductas.

4. Resultados

Tras la revisión de los textos conseguidos por medio de la búsqueda y combinación de palabras claves, y aplicados los criterios de inclusión y exclusión, se eliminaron 254 registros de las búsquedas en Timbó y Google Académico, y se obtuvieron 21 artículos idóneos para la lectura completa y análisis cualitativo.

En el Diagrama 1 se sintetiza la búsqueda realizada, con los momentos de identificación y cribado de registros, y finalmente la inclusión de los textos seleccionados e incluidos en la revisión.



Fuente: elaboración propia a partir de la Declaración PRISMA.

Tabla 1. Textos seleccionados para la revisión sistemática

Tabla 1. Textos seleccionados				
Autores	Variables	País	Población	Resultados
Blanco Aliaga, M., Lazo Salcedo, C., Rojas Cotrina, A. (2017). Clima Organizacional E Incidencia Del Mobbing Laboral en Los Docentes De La Facultad De Ciencias De La Educación De La Unheval 2013. Investigación Valdizana, 9(1). Perú.	Mobbing, clima laboral	Perú	21 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL, procedentes de 8 Facultades distintas.	Las/los autores llega a 3 conclusiones: 1- Afirma que entre Mobbing y clima organizacional no existe relación alguna 2- Predomina levemente la ausencia de mobbing (52,4%), frente a la presencia de mobbing (47,6%). 3- Predomina el clima organizacional óptimo (52,4% óptimo, 47,6% no óptimo) *Los porcentajes de las conclusiones dejan ver que quienes sufrieron mobbing, sienten que el clima laboral no es óptimo. Existe allí una correlación no nombrada por los/las autores, lo que es contradictorio con lo afirmado como conclusión.
Carrillo Meráz, R. (2020). El acoso laboral: un monstruo que acecha a docentes de la Universidad de Guanajuato. Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana, 35(220), 71–82. México	Mobbing, Universidad, desempeño laboral, ambiente tóxico	México	25 profesoras y profesores universitarios de la Universidad de Guanajuato, en diferentes niveles jerárquicos.	El estudio asegura que, dentro de las universidades, prevalecen formas de violencia asociadas a la falta de educación y ausencia total de ética, como se refleja en la difamación/chisme, alienación/ complicidad con el poder, falta de autocritica, la soberbia y ausencia de la solidaridad/empatía.
Castelao-Huerta, I. (2023). Recelos Y Envidias: Violencias Sutiles De Género en La Academia Neoliberalizada. Debate Feminista, 65, 273–302. Colombia.	Educación superior, Neoliberalism o, Profesorado, Violencia de género, Envidia	Colombia	24 profesoras titulares de la Universidad Nacional de Colombia, que realizan escritos académicos e investigaciones.	Se muestra lo ríspido de las relaciones entre colegas y la desvalorización de los conocimientos de las docentes. Los autores enfatizan que en términos individuales, el sentimiento de envidia, se cubre con la búsqueda de calidad científica, donde la producción de quien es envidiado se descarta o refuta por no ser lo suficientemente científica
Castillo Sánchez, Y., Karam Calderón, M. Á., Ramírez Durán, N. (2021). Acercamiento a una Propuesta de Política Pública para mejorar la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México. (Spanish). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 9, 1–18. México.	Acoso psicológico, personal universitario, propuesta de política pública, área laboral	México	Trabajadores/as de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México: Directivos, jefes de área, docentes , y administrativos	Intención de que se cuente con un documento formal y detallado que establezca las disposiciones oficiales de los actores y mediadores durante el proceso
Del Pino Peña, R. (2014). Análisis diferencial de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente: génesis de estudio para una gestión	Género en organizacione s educativas, violencia y acoso psicológico en	México	400 docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México (200 mujeres y 200 hombres)	En el caso de la violencia psicológica en el trabajo, destaca que el 37.5 % de los participantes del estudio la califica de alta , así como que el 31.6 % la ubica en un nivel medio, lo cual denota una presencia de conductas emocionales

educativa contra el mobbing universitario desde una perspectiva de género. XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Universidad Nacional Autónoma de México.	el trabajo, personal docente universitario			violentas del 69.1%. En cuanto al acoso psicológico en el trabajo, en términos generales se puede apreciar que éste es catalogado en un rango bajo por la mayoría del personal docente encuestado , en contraposición con el 22.3% que lo clasifica en un nivel medio y el 15.6% lo reporta como alto, lo que refleja una prevalencia de 37.9 % al respecto. Se identificaron diferencias en estas variables de estudio, cuyas puntuaciones más altas en ambos casos se presentaron en el personal femenino docente.
Escalante A., López I., Gómez, M. (2016). Acoso laboral en las universidades públicas comparación México-España. Revista legislativa de estudios sociales y de opinión pública, Vol. 9, N°. 17 (9-38). México.	Acoso laboral, universidad pública, análisis comparativo.	México	Docentes de universidades mexicanas y españolas	Del cuestionario de Leymann se obtuvo que las y los docentes que están en situación de acoso es menor en México (8.2%) que en España (13.3%), dando en total una prevalencia del 10,3%
Espinoza Oliva, M. L. (2018). Análisis y características del mobbing y sus implicaciones en el personal académico, de confianza y administrativo de una institución educativa de Xalapa, Veracruz, México. Revista Ciencia Administrativa, 137–159. Universidad Veracruzana. México.	Ámbito laboral, acosadores, acoso psicológico, Universidad	México	La población es el personal académico – docentes investigadores/as, de confianza y administrativos/as de los institutos de investigación de una universidad pública en la zona Xalapa, Veracruz.	El acoso psicológico sucede por las relaciones laborales disímiles entre docentes, sobre todo quienes realizan investigaciones, debido en parte a cuestiones individuales como recelos, a oportunidades otorgadas de acuerdo al género, y por motivos de la organización del trabajo y de prácticas de la propia Universidad
Fernández Marín, S. K., Garnique Castro, F. (2014). Acoso Laboral (Mobbing). Análisis, Propuestas Y Recomendaciones Para Instituciones De Educación Superior. Gestión y Estrategia, 45, 81–94. México.	Acoso, mobbing, políticas de salud y laboral	México	Docentes y trabajadores de distintas índoles y jerarquías en Instituciones de Educación Superior de México.	Este estudio hace un análisis de las prácticas y políticas mexicanas respecto al acoso laboral, en particular el psicológico, en ámbitos universitarios. Como resultado, se detectó que las recomendaciones de organismos nacionales e internacionales no se cumplen a cabalidad en las universidades estudiadas.
Fuentes Vásquez, L. Y. (2019). "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. (Spanish). Nomadas (01217550), 51, 135–153. Colombia.	acoso sexual, discriminación, universidad, sexismo, violencia sexual.	Colombia	214 personas de la comunidad universitaria, de los cuales 67 participantes (31,3%) es personal docente	En 16 talleres se identificaron 141 casos o situaciones vividas o conocidas de diferentes tipos de violencia y discriminación. Dentro de estos casos, el 48% de las mujeres docentes y 30,5% de los hombres docentes, reportaron conocer casos de acoso sexual. Los actores identificados como acosadores son mayoritariamente hombres docentes y solamente a una profesora homosexual.
Guerra Guerra, M. P. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. Revista Tecnológica - ESPOL,	Mobbing, ansiedad, acoso laboral, docentes universitarios	Ecuador	252 docentes activos en sus funciones, siendo 130 hombres y 122 mujeres, Docentes	Plantea una correlación positiva entre las variables ansiedad y mobbing: a mayor puntuación en la Escala de Cisneros de acoso laboral, se presenta mayor puntuación en la Escala Hamilton

30(3). Quito, Ecuador.			Universitarios de Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Quito, Ecuador.	de ansiedad, por lo cual afirma evidenciar que el acoso laboral está asociado de a la ansiedad. Las personas con puntuaciones altas en ansiedad social presentan una mayor probabilidad de sufrir acoso psicológico, siendo además considerado un factor de riesgo.
Juan Eduardo, L. S., Moreno, M. P. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish). Ciencia & Trabajo, 16(49), 43-48. México.	Docentes universitarios, sector público, acoso laboral, factores psicosociales, estrés	México	187 docentes principales de la Universidad Central del Ecuador.	No existe asociación estadísticamente significativa entre las variables investigadas: - un 87,2% de las personas que participan en el estudio (163 docentes) manifiesta presencia de violencia psicológica - el 91,9% (172 docentes) indica que la intensidad de la violencia psicológica es baja y nula - sobre el Acoso Psicológico (mobbing) 183 docentes (97,8%) sostienen que es nulo o bajo; 4 docentes (2,2%), que es medio y alto
Manrique, A. M., Avendaño-Prieto, B. L. (2021) Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes. Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 13(1), 115-130.	Acoso psicológico, Burnout, Docentes	México	124 docentes de la Ciudad de Bogotá, que se encontraban ejerciendo su profesión.	Los resultados indicaron que el acoso psicológico explica el burnout en un 64%. Se corrobora la relación directa, para cada dominio de burnout con el acoso laboral o mobbing.
Muñoz-Chávez, J. P., & López-Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de Educación Superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación. (Spanish). Ciencia y Sociedad, 43(4), 13-21.	Acoso psicológico en el trabajo, instituciones de educación superior, Mobbing, satisfacción laboral	México	248 docentes de cuatro IES de México.	Sí existe una dependencia estadística significativa entre el acoso psicológico y la satisfacción laboral. A mayor satisfacción laboral se presenta un menor riesgo de mobbing, y a mayor riesgo de mobbing la satisfacción laboral es menor.
Pantoja, K., Navarrete-Acosta, A., Zambrano-Guerrero, C., Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. Universidad y Salud, 22(2), 137-147. Colombia.	Violencia laboral, relaciones laborales, institución, trabajadores	Colombia	410 participantes: administrativos (39,7%), directivos (4,8%), docentes (36,7%) y personal de apoyo (18,8%) de una Universidad pública de Colombia.	Se encontró que entre el clima organizacional y la violencia laboral existe una importante relación negativa ($r=-0,441, p<0,005$), que implica que la presencia de violencia se relaciona con niveles medios o altos de un clima organizacional desfavorable, y viceversa.
Quintero Prado, C., Arévalo Ascanio, J. G., Quintero Quintero, W. (2020). Acoso laboral: Una perspectiva en el contexto universitario. (Spanish). Revista Espacios, 41(18), 207-220. Colombia	Acoso laboral, motivación, trabajadores, Universidad	Colombia	Se encuestaron 193 funcionarios, (docentes y personal administrativo directo y tercerizado), de los cuales 90 son docentes (59 con horas fijas y 31 tercerizados y con	Se evidenció que el 4,15% de las y los docentes encuestados ha padecido cierto tipo de acoso laboral. Los resultados muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas entre las personas afectadas por el acoso laboral en ninguna variable de tipo sociodemográfico (sexo, edad); la diferencia en la afectación por acoso se evidencia en la variable tipo de

			horas ocasionales)	vinculación contractual, es decir, sobre todo para docentes tercerizados u ocasionales.
Rojas Betancur, M., Montero Torres, L., Méndez Villamizar, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. (Spanish). Revista Virtual Universidad Católica Del Norte, 40, 204–215. Colombia.	Desarrollo institucional, Educación superior, Género, Profesores, Satisfacción laboral	Colombia	152 participantes, 74 profesores y 78 administrativos.	De los resultados, respecto a las variables según sexo:, el 92.1% de profesores hombres afirman que sí existe igualdad, sólo el 64.5% de las mujeres profesoras son de esta opinión. Se evidencian las diferencias por sexo en la selección de personal y el acceso a cargos de poder para las mujeres docentes. El 28.6% de los hombres y el 21.2% de las mujeres en cargos docentes, informa tener conocimiento de situaciones de acoso laboral por cuestiones relacionadas con el género. También el 24.3% de los profesores y el 15.2% de las profesoras informa, de manera personal, haber recibido comentarios no deseados, amenazas o maltrato psicológico. Existe un mayor valor otorgado al trabajo de docentes masculinos y la ausencia de democracia en la toma de decisiones en la universidad, por falta de mujeres en cargos de gobierno. Existe una la alta insatisfacción laboral, especialmente en los hombres docentes.
Salinas-Guayacundo W. A. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. Revista Escuela de Administracion de Negocios, 88, 189–205. Colombia.	Universidades , Educación superior, Docentes, Condiciones laborales, Clima organizacional , Rendimiento laboral	Colombia	85 % de los docentes adscritos a una facultad específica	Se aplicó el cuestionario LIPT-60 para medir el acoso psicológico. De la muestra estudiada, el 31,6% registra más de cinco criterios positivos de dicho cuestionario, lo que refleja prácticas asociadas al acoso laboral, aunque el estudio no confirmó la presencia de mobbing por falta de claridad respecto a la frecuencia y recurrencia de los indicadores. Se evidenció una correlación lineal positiva de la variable “control excesivo de la actividad docente”, con las variables “limitar la comunicación” y “la desacreditación de su capacidad profesional”, lo que de acuerdo al estudio, conduce a problemas de motivación y desempeño. Con relación al tiempo de vinculación, el 75% de las/los docentes de la muestra que se encuentran desarrollando actividades laborales hace cuatro a seis años, tuvieron la mayor cantidad de indicadores de acoso marcados en el cuestionario.
Tamayo. M R., Miraval, E., Tamayo Calderon, M. (2017). Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio	Docentes, Universidad, acoso psicológico, factores	Perú	100 docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.	Es de destacar respecto al maltrato psicológico ocurrido en el entorno laboral, donde la mayoría (63%) de docentes en estudio, indican que fueron y son afectadas por acoso psicológico.

Valdizán. Huánuco – 2014. Investigación Valdizana, 8(2). Perú.	organizacional es			El 47% de docentes refirió que los Autores de la violencia psicológica son las autoridades, directivos/as y jefes de la universidad, seguidos por un 13% de docentes que manifestó que lo mismos pares de trabajo son los agresores psicológicos.
Torrado Vergel, Y. Y., Chacón Bermúdez, G. O., Contreras Mora, E. D. (2021). El ejercicio jurídico de la mujer en un campus universitario privado de Cúcuta: límites en la desigualdad y la violencia de género. (Spanish). Academia & Derecho, 12(22), 12–38. Colombia.	Derechos de la mujer, desigualdad de género, género, relaciones de género, violencias de género	Colombia	Profesores/as y educandos/as de la Universidad de Cúcuta.	El derecho de la mujer no es una garantía plena en las instituciones de educación superior privada en Cúcuta. Algunos mecanismo son: la invisibilización de las denuncias por acoso sexual, la ausencia de procesos disciplinarios a quienes generan el acoso, la represión y persecución de las personas afectadas, y la búsqueda de apoyo en los pares a fin de que el status quo (y la imagen universitaria) no se vea afectado.
Villagrán Rueda S., Jasso Velázquez, D. (2017). Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral. Pensamiento Americano, 10(18), 77–95. México.	Acoso psicológico, sentido de pertenencia, permanencia laboral, docentes universitarios	México	32 docentes de las unidades académicas de contaduría y administración, derecho y psicología	Se corrobora que el sentido de pertenencia laboral en docentes se ve afectado de forma significativa por las prácticas de acoso psicológico que se generan en las Universidades
Zambrano-Vera, T., Ruíz-Cedeño, S., (2020). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Vol 6, No 2. Abril – Junio. Ecuador.	Acoso laboral, universidad pública, rendimiento, salud	Ecuador	141 personas, siendo personal administrativo y docente de la Universidad.	Se reporta un mayor número de casos de docentes afectados/as ocasionales (frecuencia menor a 1 vez por semana, o menos a 6 meses) respecto a las víctimas puras o frecuentes (frecuencia de al menos 1 vez a la semana, por 6 al menos 6 meses). Además, se demostró que el 61,5% de las personas afectadas son de sexo femenino. La irritabilidad es el trastorno más significativo entre las repercusiones en la salud de quienes trabajan. Se concluye que en el 100% de los casos de acoso laboral, la persona afectada percibe repercusiones sobre su desempeño laboral, disminuyendo de esta forma, la productividad de la institución de educación superior.

La tabla 1 reúne textos seleccionados y utilizados para esta revisión, y se incluyen las/los autores, las variables o conceptos clave, el tamaño de la muestra y población, y los principales resultados.

En cuanto a la procedencia de los artículos seleccionados, si bien existe heterogeneidad, hay una alta prevalencia en México con 47.8% y Colombia con 35.8%. Luego se encuentran 8.6% en Perú y 8.6% en Ecuador.

En cuanto al objetivo principal de las publicaciones, se determinó que 29% están dirigidas a determinar la prevalencia de la violencia y el acoso laboral en ámbitos universitarios (sus características, tipología, indicadores, incidencias y repercusiones), 19,35% están asociadas a la violencia y el acoso por razones de género, 12,9% asocian el estrés o burnout con el acoso laboral, 9,7% asocian factores de riesgo psicosociales a la presentación de estas problemáticas, 9,7% plantean propuestas de prácticas y políticas a desarrollar en los ámbitos universitarios respecto a la violencia y el acoso laboral, 6,4% correlaciona el acoso laboral con la satisfacción laboral, 6,4% correlaciona el acoso laboral con el clima laboral, y 6,4% buscan reconocer el impacto del acoso y la violencia en quienes trabajan en Universidades.

5. Desarrollo y Discusión

Esta revisión sistemática tuvo por objetivo actualizar y analizar los principales hallazgos respecto a la violencia y el acoso laboral en ámbitos universitarios de América Latina, publicados entre los años 2013 y 2023, enfocándose en docentes. Así mismo, se identificó la normativa laboral vigente respecto a la violencia y acoso laboral, así como al acoso sexual y la violencia por razones de género, a nivel nacional e internacional.

La violencia y el acoso en entornos universitarios han sido examinados por diversos autores, con diferentes perspectivas, en distintos países de Latinoamérica, con una fuerte prevalencia de México y Colombia. Este asunto ha ganado importancia debido al aumento de estas problemáticas en los entornos universitarios.

Particularmente, la revisión de Rojas (2019) reveló que la cantidad de estudios realizados sobre el tema del acoso laboral en docentes universitarios aún sigue siendo limitada, considerando el amplio rango de años que se utilizó para la realización de dicho trabajo (Rojas et al., 2019). Aun así, se distingue un aumento en la producción científica de este tema, sobre todo durante los últimos cinco años, con mayor énfasis en los años posteriores a la pandemia por Covid-19.

En la publicación que realizó una comparativa entre México y España, para dar cuenta del avance en la legislación y prácticas en torno a la temática, se reconoce que si bien España cuenta con mayor desarrollo en la legislación en contra del acoso, en las encuestas los porcentajes obtenidos respecto a estos temas fueron mayores en dicho país europeo que en el país latinoamericano, lo que demuestra una desigualdad en la práctica cotidiana, que sigue sucediendo a pesar del desarrollo normativo y jurídico (Escalante et al., 2016). Por su parte, Colombia cuenta con una gran cantidad de investigaciones y publicaciones en relación a esta temática, debido a que es el país que reporta mayores casos de violencia de corte psicológica en el trabajo, y dentro de los sectores vulnerables se encuentra el sector educativo (Zambrano-Vera, 2020).

Varios autores han intentado desmitificar la idea de que las universidades son lugares libres de violencia que promueven el respeto, la tolerancia y la difusión del conocimiento de forma equitativa, y, de hecho, la mayor parte de los estudios publicados coinciden con la cruda realidad sobre la recurrencia de situaciones de violencia, acoso y discriminación en las Universidades. Destacan que las universidades son reflejo de la sociedad y cultura en las que están inscriptas, y es por esto que allí se reproducen todas las formas de violencia que ocurren en el entorno social. Esto sugiere que las dinámicas de poder y violencia presentes en la sociedad se manifiestan en el ámbito universitario, fruto del machismo y la cultura patriarcal, que sustentan y perpetúan la existencia de las desigualdades y violencias (Carrillo 2020; Del Pino, 2014; Torrado et al, 2021; Fuentes, 2019).

Para algunos autores, el motivo por el cuál esto sucede está asociado a las políticas neoliberales y reformas aplicadas a las universidades públicas, así como la globalización y empresarización de dichas instituciones, que pretenden aumentar la excelencia con un presupuesto mínimo y sin demasiados recursos, y coinciden en que una de las causas del acoso laboral en universidades es la lucha por el poder. Los y las docentes compiten por ocupar puestos de mando, dominar investigaciones, y obtener beneficios como becas y estímulos económicos. Esto genera competencia y rivalidad, como efectos de este tipo de políticas, así como envidia, celos y conductas dañinas como despreciar o menoscabar el trabajo de sus pares con el fin de perjudicar el desarrollo laboral, pudiendo considerarse esto como un factor de riesgo (Castelao-Huerta, 2023; Carrillo, 2020; Villagrán, 2017; Del Pino, 2014)

Para otros autores, el motivo se asocia a la forma de organización del trabajo en las Universidades, que genera desigualdades y diferencias de poder, siendo esto un camino fértil para que se desarrollen situaciones de violencia, acoso y discriminación (Carrillo, 2020; Del Pino, 2014). En este sentido, hay quienes enfatizan las condiciones y medioambiente de trabajo, así como los factores de riesgo que existen por la jerarquización del trabajo, como variables que pueden favorecer y promover el desarrollo de la violencia y el acoso laboral en los ámbitos universitarios (Quintero, 2020 ; Del Pino, 2014); mientras que otros/as autores, ponen el énfasis en las relaciones sociales que se generan en el interior de las universidades como motivo de situaciones de acoso, sea por envidia, competencia, buscar un status o poder (Espinoza, 2018; Fuentes, 2019).

Quienes hablan de las condiciones de trabajo y los factores existentes en los espacios universitarios, nombran al clima laboral como un posible factor de riesgo psicosocial, ya que cuando existe un desarrollo insalubre del mismo, se acrecienta la falta de cooperación y sentido de pertenencia entre docentes (Villagrán, 2017).

Quienes ponen el énfasis en las relaciones sociales, tienen en cuenta aspectos como la direccionalidad de la violencia y acoso. Existe mayor prevalencia en el desarrollo del acoso de tipo vertical (*bossing*), es decir, el acoso desde un rango jerárquico superior, y los motivos asociados son envidia por el buen desempeño del subordinado, asociado a la preocupación porque este se convierta en competencia, y también a modo de mantener el status quo; aunque también se pudo observar acoso horizontal entre pares, teniendo como motivos la envidia, celos, competencia por el mismo puesto o plazas de investigación, así como por la apreciación de otros compañeros o estudiantes (Tamayo et al., 2017). Si bien esto denota cierta individualización de la problemática, se resalta que está dado debido a la forma de organización del trabajo académico, la falta de plazas de investigación, así como recursos y oportunidades para todas las personas que desarrollan actividades en dichas instituciones, lo que implica una problemática de corte estructural.

Se hizo evidente en varios estudios la violencia y discriminación particularmente hacia las mujeres, y este punto se asocia con lo mencionado anteriormente respecto a la reproducción de la violencia en los ámbitos académicos, siendo estos un reflejo de las asimetrías de género y patrones patriarcales presentes en la sociedad, que ubican a la mujer en un lugar de subordinación y con menor llegada a altos cargos jerárquicos. Estos actos de violencia y acoso por razón de género, son estrategias para mantener y reforzar dicha desigualdad (Del Pino, 2014; Blanco, 2023; Fuentes, 2019). Las mujeres se enfrentan a mayores restricciones para investigar, publicar y que se les valore su trabajo en comparación con los hombres, lo que se puede asociar con el sexismo y la designación arbitraria del trabajo asociado al sexo (Blanco, 2023; Fuentes, 2019; Castelao-Huerta, 2023). Este sesgo de género se puede ver en el avance de la formación de las mujeres, que ingresan en mayor cantidad a las carreras de grado, pero van mermando ese número en el avance de las formaciones de mayor complejidad, como los posgrados, maestrías y doctorados, lo que se relaciona con la carga y responsabilidad por la maternidad, y la falta de prácticas que permitan cotejar ambos espacios vitales de las mujeres (Soto et al., 2022). De acuerdo a Mingo y Moreno (2015) la normalización e invisibilidad de estas conductas está dada por la “ignorancia cultivada”, término que refiere al desconocimiento de la desigualdad por parte de las universidades, lo que acrecienta el fenómeno como una problemática sistémica, compleja y estructural, ya que este autoengaño genera omisión y falta de acciones por parte de las instituciones educativas superiores. El mito y la utopía de las universidades como espacios igualitarios y equitativos son una muestra de este fenómeno y la falta de reconocimiento de la problemática en su interior.

Un dato de interés es que hay quienes reconocen la competencia y rivalidad entre docentes mujeres en el contexto universitario, lo que genera divisiones y dificulta la unión para abordar problemas de discriminación de género, así como generar estrategias conjuntas frente a problemas como el techo de cristal, la segregación vertical por razones de género, y la falta de oportunidades igualitarias en cargos jerárquicos y de gobierno, así como plazas de investigación, que perpetúan la violencia y discriminación en contra de las mujeres. (Carrillo, 2020; Blanco, 2023; Castelao-Huerta, 2023)

En relación con el contenido de los trabajos analizados, se percibe una polisemia conceptual de lo que se entiende por violencia y acoso laboral, así como las conductas implicadas en el problema, lo que dificulta su delimitación e identificación, y comparación. También se vio en algunos trabajos el concepto de mobbing tomado como sinónimo de acoso laboral, y no de acoso psicológico específicamente, lo que genera aún más confusión o demuestra la ya existente. El hecho de que la definición dada por la OIT no diferencie la violencia y el acoso, englobando a ambos fenómenos en una misma categoría, suma a la complejidad para identificar y diferenciar ambos problemas.

En cuanto al impacto que generan estos problemas en el ámbito educativo a nivel laboral, hay quienes coinciden en que se ve afectada la motivación (Quintero et.al., 2020; Salinas-Guayacundo, 2020) así como la satisfacción laboral (Rojas et al., 2013; Muñoz y López, 2018). Otros/as ponen la mira en el daño generado en el clima laboral, lo que impacta en las relaciones interpersonales (afectando la cooperación y el sentido de pertenencia) que se desarrollan al interior de estas organizaciones, lo que afecta no solo a quienes están cursando una situación de acoso, sino también a quienes son testigos de las mismas, y en cierto grado, afectando a los estudiantes que concurren a dichas universidades (Blanco et al., 2017; Pantoja, 2020). Y para quienes la afectación principal y de mayor gravedad tiene que ver con los derechos fundamentales de los trabajadores, como la dignidad, la integridad física e integridad psicológica, así como el derecho a un trabajo libre de violencia y discriminación (Espinoza, 2018; Torrado et al., 2021; Fernández y Ganrique, 2014).

Ante tal panorama, autores y autoras destacan la necesidad de que quienes estén involucrados en los espacios universitarios y estatales unan esfuerzos para trabajar en la prevención, manejo, control y seguimiento de la violencia y el acoso en el trabajo, desde las situaciones puntuales hasta los mecanismos y prácticas que pueden perpetuar estas problemáticas, y coinciden en que las universidades son un espacio ideal para la formación, sensibilización y difusión de este conocimiento, a modo de generar espacios libres de violencia, acoso y discriminación, estableciendo y promocionando una cultura de equidad de género, respeto y dignidad, en beneficio del bienestar y la salud ocupacional del personal docente, con un mayor énfasis en el cuidado de las profesoras, destacando la necesidad de mantener una mirada de género para la creación e implementación de medidas institucionales (Del Pino, 2016; Bonilla et.al, 2019; Carrillo, 2020; Quintero, et.al., 2020; Espinoza, 2018; Escalante, et.al., 2016; Salinas-Guayacundo, 2020).

6. Conclusiones

Conforme a las publicaciones analizadas, se concluye que la violencia y el acoso en los ámbitos universitarios se encuentran en auge mundialmente debido a que son problemáticas que suceden a nivel social, y se reproducen al interior de las Universidades; por otra parte, son fenómenos multicausales, que cuentan con polisemia en su definición y prácticas asociadas, lo que hace que sean más complejas de visibilizar, y por lo tanto prevenir y sancionar, pudiendo verse naturalizadas de acuerdo al contexto cultural e ideológico donde las propias Universidades están inscriptas.

Las Universidades son ámbitos en los que se reproduce la cultura en las que están inscriptas, y también son quienes definen y determinan qué conductas refieren a estas problemáticas, al generar políticas y mecanismos para tratar de identificar, prevenir y sancionar las situaciones de violencia y acoso laboral que sucedan en su interior, lo que permite un sesgo respecto a la definición de estas problemáticas, ya que podrían dejarse por fuera prácticas y conductas que son parte de las mismas, pero que se encuentran naturalizadas, y por eso no ser tenidas en cuenta. Sobre todo en lo que respecta a las violencias que se generan desde lo institucional, estructural y simbólico, que son difíciles de reconocer, si no son las propias Universidades las que hacen una revisión crítica y consciente de sus prácticas.

Asociado a esto, las reformas aplicadas a las universidades, que pretenden mayor excelencia y calidad por medio de investigaciones y publicaciones académicas, dan lugar a confrontaciones entre docentes debido a las pocas plazas para la producción académica y los incentivos monetarios que se dan, a lo que se suman los bajos salarios docentes. Es decir, los mecanismos por los cuáles las Universidades pretenden ser vistas y reconocidas en el mercado mundial, son las que generan y perpetúan malestar y enrarecimiento en las relaciones que se desarrollan al interior de las propias organizaciones. Esto es contraproducente, por lo visto previamente, ya que genera tensión en las relaciones sociales dentro de las instituciones educativas superiores, favoreciendo un clima laboral poco saludable, y afectando la colaboración y el sentido de pertenencia, lo que potencia las situaciones de acoso, violencia y discriminación, y afecta el desempeño y la productividad, generando dificultad para alcanzar los objetivos globales de las Universidades, y la búsqueda de espacios libres de estas problemáticas.

La organización del trabajo por jerarquías, la cultura machista, el patriacado globalizado que se reproduce al interior de los ámbitos universitarios y el sexismo asociado a los roles y responsabilidades de acuerdo al género, se reflejan en la falta de mujeres ocupando cargos de mayor jerarquía y formando parte del gobierno universitario, así como en la continuidad de su desarrollo profesional y formaciones de mayor grado, siendo estas cuestiones que perpetúan la violencia y discriminación por género, dejando en evidencia el techo de cristal y la falta de

posibilidades igualitarias que poseen las mujeres en las Universidades, lugares que profesan la equidad y garantizan el cumplimiento de los derechos humanos como la no discriminación por razones de género, y laborales como ser espacios libres de violencia.

Estos lugares son una fuente de creación de subjetividades y desarrollo de valores, que buscan generar profesionales con pensamiento crítico para continuar mejorando la sociedad en la que están inscritos. Aquí radica la importancia de que los espacios universitarios sean lugares libres de acoso, violencia y discriminación, en particular asociadas al género, grupos discriminados y minorías, ya que la misma reproducción de conductas sociales naturalizadas que suceden al interior de las universidades, podrían contrarrestarse con profesionales que busquen la equidad y respeten las diferencias de género, como valores aprehendidos en su desarrollo universitario, y como una más de las funciones que las universidades deberían cumplir.

En resumen, a pesar de las diferencias en enfoque y contexto, todos las autoras y los autores coinciden en la importancia de generar prácticas y políticas para abordar la violencia y el acoso laboral en el ámbito universitario, y destacan sus efectos negativos en la salud, el desempeño laboral, las relaciones sociales, y los derechos humanos y laborales. Además, resaltan la necesidad de medidas institucionales para prevenir y enfrentar este problema, con un fuerte componente crítico de las propias Universidades, para evitar sesgos por naturalización de algunos tipos de violencias, propios de la cultura en donde se encuentran.

Un dato a tener en cuenta para la mirada de estas problemáticas y su complejidad para reconocerlas y analizarlas, es que algunas autoras y autores toman las situaciones de violencia y acoso como algo individual, y plantean formas de resolver el conflicto desde esta mirada reduccionista de dichos fenómenos. En cambio otras y otros autores, plantean que las situaciones individuales que se visibilizan son simplemente emergentes de una problemática estructural, que se desarrolla desde un nivel mayor e imperceptible, hasta estos niveles menores y visibles. Es interesante reconocer ambas miradas, con el fin de entender las diferentes perspectivas que posee el estudio de estas problemáticas, que suma a la complejidad de las mismas.

La propuesta del presente trabajo es concientizar sobre la falta de información y promover la realización de más estudios sobre la violencia y el acoso laboral en docentes en ámbitos universitarios de latinoamérica, sobre todo desde una perspectiva de género y teniendo en cuenta factores de riesgo psicosociales. A modo de que los futuros estudios tengan relevancia y aplicabilidad en países diferentes a los de origen, es preciso establecer y acordar una definición general de violencia y acoso en el lugar de trabajo, diferenciando cada una de estas problemáticas, con las prácticas asociadas y esperadas (desde las más visibles a las más sutiles), y buscando de alguna manera reflejar la contextualidad e historicidad de dichos fenómenos, para mantenerlos actualizadas a los cambios del mundo globalizado. Un hito

importante será que las propias Universidades reconozcan y acepten ser réplicas sociales y culturales, que desarrollan las mismas problemáticas del contexto en el que existen, para tener una mirada crítica de sus procesos, prácticas y organización del trabajo, a modo de evitar desigualdades de género hacia la mujer y grupos minoritarios.

7. Referencias Bibliográficas

Acevedo, D. (2012). Violencia laboral, género y salud: Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 167-177.

Recuperado de:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200005&lng=es&tlng=es

Aparicio, C., Sepulveda, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología Escolar e Educativa*. 23. 10.

Barrios, S., & Paravic, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *La Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14(1), 136-141.

Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19>

Blanco Aliaga, M., Lazo Salcedo, C., Rojas Cotrina, A. (2017). Clima Organizacional E Incidencia Del Mobbing Laboral en Los Docentes De La Facultad De Ciencias De La Educación De La Unheval 2013. *Investigación Valdizana*, 9(1). Perú.

Blanco, L. C. (2023). Engañadas por la academia: una revisión del estatus de las mujeres en la academia. *Revista De Ciencias Económicas*, 41(1), e51726.

Bonilla-Neira, L., Gómez-Meneses, C., & Godoy-Pinilla, J.C. (2019). Investigaciones y estrategias comunicativas frente a la violencia contra las mujeres en ámbitos universitarios. Una revisión. *Informes Psicológicos*, 19(1), pp. 141-162.

Bourdieu, P. (1998) *La dominación masculina*. Traducción de Joaquín Jordá, 2000. Editorial Anagrama. Barcelona.

Recuperado de:

www.nomasviolenciacontramujeres.cl/wp-content/uploads/2015/09/Bondu-Pierre-la-dominacion-masculina.pdf

Carrillo Meráz, R. (2016). Entre la simulación y la práctica institucional. Primer diagnóstico sobre violencia en la UNAM. *Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana*, 32(200), 169–180. México.

Carrillo Meráz, R. (2020). El acoso laboral: un monstruo que acecha a docentes de la Universidad de Guanajuato. *Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana*, 35(220), 71–82. México

Castelao-Huerta, I. (2023). Recelos Y Envidias: Violencias Sutiles De Género en La Academia Neoliberalizada. *Debate Feminista*, 65, 273–302. Colombia.

Castillo, A. (2008). Sentido de pertenencia. *Es-paña: Pensamiento Iberoamericano*.

Castillo Sánchez, Y., Karam Calderón, M. Á., & Ramírez Durán, N. (2021). Acercamiento a una Propuesta de Política Pública para mejorar la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9, 1–18. México.

Cisneros, J. L. y Cunjama López, E. D. (2010). “El catatónico desamparo de lo humano. Un acercamiento a la sociología de la violencia”. *El Cotidiano*, núm. 164, noviembre-diciembre, México, uam-Azcapotzalco, pp. 89-101.

Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (1992). Recomendación general N°19, la violencia contra la mujer.

Recuperado de:

https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/mujeres3/html/cedaw/Cedaw/3_Recom_grales/19.pdf

Del Pino Peña, R. (2014). Análisis diferencial de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente: génesis de estudio para una gestión educativa contra el mobbing universitario desde una perspectiva de género. XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Universidad Nacional Autónoma de México.

Del Pino, R. (2015) Mobbing universitario: una perspectiva de género de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente de instituciones educativas privadas. XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa. Chihuahua, México.

Díaz-Patiño, D., Anaya-Velasco, A. (2022). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. *Revista iberoamericana de educación superior*, 13(38), 182-203. Epub 27 de marzo de 2023. México.

Escalante A., López I., Gómez, M. (2016). Acoso laboral en las universidades públicas comparación México-España. *Revista legislativa de estudios sociales y de opinión pública*, Vol. 9, N° 17 (9-38). México.

Espinoza Oliva, M. L. (2018). Análisis Y Características Del Mobbing Y Sus Implicaciones En El Personal Académico, De Confianza Y Administrativo De Una Institución Educativa En Xalapa, Veracruz, México. *Revista Ciencia Administrativa*, 137–159. Universidad Veracruzana. México.

Fernández Marín, S. K., & Garnique Castro, F. (2014). Acoso Laboral (Mobbing). Análisis, Propuestas Y Recomendaciones Para Instituciones De Educación Superior. *Gestión y Estrategia*, 45, 81–94. México.

Fernández, M. (2019). El acoso sexual en la universidad: Del negacionismo al reconocimiento y a la resistencia. *Discursos del Sur*, 4, 63-78.

Recuperado en: <https://doi.org/10.15381/dds.v0i4.16997>

Fernández Soto M.; Galván, E.; Robaina, S.; Tenenbaum, V. & Tomassini, C. (2022) “Desigualdades de género en la trayectoria académica de investigadores e investigadoras en Uruguay”. Serie Documentos de Trabajo, DT 06/2022. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

Foucault, M. "El sujeto y el poder". *Revista de Ciencias Sociales*. 1996, v.11, n.12, pp. 7-19.

Recuperado de: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/6800>

Fuentes Vásquez, L. Y. (2019). “Cuentos que no son cuentos”: acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. (Spanish). *Nomadas* (01217550), 51, 135–153. Colombia.

Galtung, J. (1996) *Peace by Peaceful Means: Peace and Conflict, Development and Civilization*. Sage Publications, London.

Recuperado de:

http://urn.nb.no/URN:NBN:no-nb_digibok_2023062248022

Gomez Rodriguez, Juan Manuel. (2017). El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México*. *Revista Jurídica Derecho*, 6(7), 63-81. La Paz, Bolivia.

Guerra Guerra, M. P. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. *Revista Tecnológica - ESPOL*, 30(3). Quito, Ecuador.

Habermas, J. (2010). *Facticidad y Validez*. Madrid: Trotta.

Juan Eduardo, L. S., Moreno, M. P. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish). *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 43–48. México.

Ley N° 18.561 (2009). Ley de Acoso Sexual. Prevención y sanción en el ámbito laboral y las relaciones docente-alumno. de

Disponible en:

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18561-2009>

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

Recuperado de:

[http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf)

Leymann, H. (1996). Mobbing and Victimization at Work. *EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY*, Vol 5, Num 2, 165-184. Traducción al español:

Fuertes Martínez, F. (1999). Contenido y Desarrollo del Acoso Grupal/moral ("Mobbing") en el Trabajo. Universidad Jaume I de Castellón, España.

Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/275522610_El_Contento_y_Developmento_del_Mobbing_en_el_Trabajo

López, L.; Rovira, A. y Montes, C. (2023). La denuncia como pedagogía feminista: el caso de la respuesta a la violencia en la Universidad de la República. Monográfico: Educación y género: Experiencias desde las pedagogías feministas en el campo de la Educación. *Educar*. Vol. 59. Núm. (2023)

Doi: <https://doi.org/10.5565/rev/educar.1586>.

Mangarelli, C. (2014). Acoso y violencia en el trabajo. FCU.

Mangarelli, C. (2023). La violencia y el acoso en el trabajo desde la perspectiva del Derecho. El Convenio Núm. 190 y su implementación. *Violencia y acoso en el trabajo, abordaje interdisciplinario*. 1.a edición, agosto 2023. Editorial Fundación de Cultura Universitaria. Uruguay.

Manrique, A. M., & Avendaño-Prieto, B. L. (2021) Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología*, 13(1), 115-130.

Mansilla Izquierdo, F. (2004). El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, (89), 3-5.

Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265019661001>

Marín, S. K. F., & Osorio, Ó. R. C. (2017). Una reflexión desde la complejidad del mobbing y bullying en el sector educativo. (Spanish). *Educación y Humanismo*, 19(33), 289–304.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2022) Proyecto de Ley para prevenir y asegurar el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso. Montevideo, Uruguay.

Recuperado de: https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/10/mtss_319.pdf

Mingo, A. y Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: Violencia de género en la universidad. Perfiles Educativos, 37.

<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2015.148.49318>

Muñoz-Chávez, J. P., & López-Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación superior del centro de México. una evidencia empírica sobre su relación. (Spanish). Ciencia y Sociedad, 43(4), 13–21.

Nares, M. L., García, P. C., Arvizu, B. A., & Olimón, A. Y. (2014). Las relaciones humanas en la universidad y el impacto en la calidad educativa. Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa, 1(1), 1-20.

Recuperado de <http://pag.org.mx/index.php/PAG/article/view/62>

Neffa, J.C. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. 1a ed . Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Organización de los Estados Americanos (1995) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Para". Departamento de Derecho Internacional.

Recuerpado de:

<https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización Internacional del Trabajo (2019) Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el trabajo. Ginebra. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2010). Riesgos Emergentes y Nuevos Modelos de Prevención en un Mundo de Trabajo en Transformación. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_124341/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo OIT (2016). Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Ginebra.

Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Organización Internacional del Trabajo (s/f) El hostigamiento o acoso sexual. Revista Género, salud y seguridad en el trabajo. Hoja informativa N4.

Disponible en:
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020) El Covid-19 y el mundo del trabajo. Observatorio de la OIT, 4ta edición.

Disponible en:
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS), Informe mundial sobre la violencia y la salud, 2002.

Disponible en:
<https://www.refworld.org/es/docid/54aa900a4.html>

Organización Mundial de la Salud. (2010). Ambientes de Trabajo Saludables: Un Modelo para la Acción: para Empleadores, Trabajadores, Autoridades Normativas y Profesionales. Ginebra. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44317/1/9789243599311_spa.pdf

Organización Mundial de la Salud (2017) Código de Ética y Conducta Profesional. Oficina de Conformidad, Gestión de Riesgos y Ética.

Recuperado de:
https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/code_of_ethics_full_version-es.pdf?sfvrsn=2393d888_14&download=true

Pantoja, K., Navarrete-Acosta, A., Zambrano-Guerrero, C., Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. Universidad y Salud, 22(2), 137–147. Colombia.

QUINTERO Prado, C., ARÉVALO Ascanio, J. G., & QUINTERO Quintero, W. (2020). Acoso laboral: Una perspectiva en el contexto universitario. (Spanish). Revista Espacios, 41(18), 207–220. Colombia

Consejo Directivo Central (2019) Resolución N°6, 26/03/2019. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.

Recuperado de:
<https://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/e3365ff03c2a3d6103256dcc003b9031/2d73db962b42b5d9032583a8005b1ba0?OpenDocument>

Rojas Betancur, M., Montero Torres, L., & Méndez Villamizar, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. (Spanish). Revista Virtual Universidad Católica Del Norte, 40, 204–215. Colombia.

Rojas-Solís, J. L., Bernardino García-Ramírez, B. E., & Hernández-Corona, M. E. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. Propósitos y representaciones, 7(3), 354-368. Perú.

Rospenda, K., Richman, J., Ehmke, J. & Zlatoper, K. (2005). Is workplace harassment hazardous to your health? Journal of Business and Psychology, 20(1), 95-110.

Doi: <https://doi.org/10.1007/s10869-005-6992-y>

Salinas-Guayacondo W. A. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. Revista Escuela de Administracion de Negocios, 88, 189–205. Colombia.

Sotelo Márquez, A. (2010). Acoso moral laboral.

Disponible en:

https://kipdf.com/acoso-moral-laboral-sumario_5ac77a781723dd4c8766092d.html

Strasorier, F. (2019) Por qué los varones no sufren violencia de género. Redacción La Tinta.

Disponible en:

<https://www.fau.unlp.edu.ar/web2018/wp-content/uploads/2019/12/Por-qu%C3%A9-los-varones-no-sufren-violencia-de-g%C3%A9nero.pdf>

Tamayo. M R., Miraval, E., Tamayo Calderon, M. (2017). Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – 2014. Investigación Valdizana, 8(2). Perú.

Torrado Vergel, Y. Y., Chacón Bermúdez, G. O., & Contreras Mora, E. D. (2021). El ejercicio jurídico de la mujer en un campus universitario privado de Cúcuta: límites en la desigualdad y la violencia de género. (Spanish). Academia & Derecho, 12(22), 12–38. Colombia.

Trujillo, M., Valderrabano, M. & Hernández, R. (2007). Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 17(29), 71-91.

Recuperado de:

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/19586>

Universidad de la República (s/f) Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación. Encomendada por el CDC a través de la Resolución N.º 6 del 26 de marzo de 2019. Uruguay.

Recuperado de:
udelar.edu.uy/portal/wp-content/uploads/sites/48/2021/04/Política_institucional-5.4.2021.pdf

Verona, M. y Santana, R. (2012b). El mobbing: un problema ético en la gestión de empresas. *Ciencia y Sociedad*, 37(4), 407-434.

Villagrán Rueda S., Jasso Velázquez, D. (2017). Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral. *Pensamiento Americano*, 10(18), 77–95. México.

Yepes Delgado, F. L., & Hernández Enríquez, C. (2010). Haciendo visible lo invisible: Violencia de género y entre generaciones en una comunidad indígena colombiana. *Investigación y Educación en Enfermería Métrica*, 444 - 453.

Zambrano-Vera, T., Ruíz-Cedeño, S., (2020). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Vol 6, No 2. Abril – Junio. Ecuador.

8. Anexos

Tabla 2 contiene los 32 textos seleccionados y utilizados, referencia en formato APA, variables o conceptos clave, población y muestra, y métodos utilizados.

Tabla 2. Resultados con métodos utilizados			
Referencia	Variables	Población y muestra	Métodos utilizados
Blanco Aliaga, M., Lazo Salcedo, C., Rojas Cotrina, A. (2017). Clima Organizacional E Incidencia Del Mobbing Laboral en Los Docentes De La Facultad De Ciencias De La Educación De La Unheval 2013. Investigación Valdizana, 9(1). Perú.	Mobbing, Clima organizacional, clima laboral	21 docentes de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNHEVAL, procedentes de 8 Facultades distintas.	Para detectar el acoso laboral se aplicó la Escala Cisneros y para medir el clima organizacional se utilizó el Cuestionario para medir el clima organizacional de MINSA 2008-2011.
Carrillo Meráz, R. (2020). El acoso laboral: un monstruo que acecha a docentes de la Universidad de Guanajuato. Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana, 35(220), 71-82. México	Mobbing, Universidad, desempeño laboral, ambiente tóxico	25 profesoras y profesores universitarios de la Universidad de Guanajuato, en diferentes niveles jerárquicos.	Investigación se basa en la parte cualitativa, donde se realizaron entrevistas a profesores, funcionarios, estudiantes y trabajadores de la UG. Se toman las entrevistas realizadas a profesores y profesaras y funcionarios específicamente.
Castelao-Huerta, I. (2023). Recelos Y Envidias: Violencias Sutiles De Género en La Academia Neoliberalizada. Debate Feminista, 65, 273-302. Colombia.	Educación superior, Neoliberalismo, Profesorado, Violencia de género, Envidia	24 profesoras titulares de la Universidad Nacional de Colombia, que realicen escritos académicos e investigaciones.	Trabajo de campo realizado entre junio de 2018 y diciembre de 2020 en la UN de Colombia, donde se realizaron entrevistas semi-estructuradas a 24 de las profesoras con mayor producción académica. Se realizaron exploraciones etnográficas en espacios de enseñanza con once profesoras. Con tres profesoras se realizó observación en el aula durante poco más de un semestre.

<p>Castillo Sánchez, Y., Karam Calderón, M. Á., & Ramírez Durán, N. (2021). Acercamiento a una Propuesta de Política Pública para mejorar la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México. (Spanish). Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 9, 1–18. México.</p>	<p>Mobbing, trabajadores, propuesta de política pública, área laboral</p>	<p>Trabajadores de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma del Estado de México: Directivos, jefes de área, profesores, y administrativos</p>	<p>Se concibieron métodos del nivel empírico para el trabajo de investigación como: el método de la encuesta, el método de la entrevista, el método del estudio de la documentación, y la validación por criterio de expertos y grupo de discusión.</p>
<p>Del Pino Peña, R. (2014). Análisis diferencial de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente: génesis de estudio para una gestión educativa contra el mobbing universitario desde una perspectiva de género. XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Universidad Nacional Autónoma de México.</p>	<p>Género en organizaciones educativas, violencia y acoso psicológico en el trabajo, personal docente universitario</p>	<p>400 docentes de la Universidad Nacional Autónoma de México (200 mujeres y 200 hombres)</p>	<p>Estudio ex-posfacto de tipo transversal, descriptivo y exploratorio. Se aplicó el IVAPT-PANDO (Pando et al., 2006), instrumento de medición diseñado en México para evaluar el mobbing.</p>
<p>Escalante A., López I., Gómez, M. (2016). Acoso laboral en las universidades públicas comparación México-España. Revista legislativa de estudios sociales y de opinión pública, Vol. 9, N°. 17 (9-38). México.</p>	<p>Acoso laboral, universidad pública, análisis comparativo.</p>	<p>Docentes de universidades mexicanas y españolas</p>	<p>La metodología fue de tipo no experimental, con diseño transeccional y correlacional. Utilizaron una adaptación del cuestionario de Leymann.</p>
<p>Espinoza Oliva, M. L. (2018). Análisis y características del mobbing y sus implicaciones en el personal académico, de confianza y administrativo de una institución educativa de Xalapa, Veracruz, México. Revista Ciencia Administrativa, 137–159. Universidad Veracruzana. México.</p>	<p>Ámbito laboral, acosadores, mobbing, Universidad</p>	<p>La población a estudiar en esta investigación es el personal académico – investigador, de confianza y administrativo de los institutos de investigación de una universidad pública en la zona Xalapa, Veracruz.</p>	<p>Esta investigación es analítica, en el sentido que se desea analizar el mobbing y será longitudinal porque se espera realizar la toma de datos en seis ocasiones, aproximadamente, durante dos meses. Asimismo, es descriptiva debido a que se considera a un fenómeno y sus componentes. Se empleó el cuestionario LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror)</p>

Fernández Marín, S. K., & Garnique Castro, F. (2014). Acoso Laboral (Mobbing). Análisis, Propuestas Y Recomendaciones Para Instituciones De Educación Superior. Gestión y Estrategia, 45, 81–94. México.	Acoso, mobbing, políticas de salud y laboral	Docentes y trabajadores de distintas índoles y jerarquías en Instituciones de Educación Superior de México.	n/a
Fuentes Vásquez, L. Y. (2019). "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. (Spanish). Nomadas (01217550), 51, 135–153. Colombia.	acoso sexual, discriminación, educación superior, heteronormatividad, sexismo, violencia sexual.	214 personas de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes, coordinadores y personal administrativo)	Se recurrió a dos estrategias: 1) compilación, revisión y análisis de fuentes primarias y secundarias y 2) realización de un sondeo rápido participativo (SRP).
Gomez Rodriguez, Juan Manuel. (2017). El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México*. Revista Jurídica Derecho, 6(7), 63-81. La Paz, Bolivia.	Acoso laboral, Bullying, entorno Universitario, Derecho Aplicable	Docentes y personal universitarios de diferentes jerarquías en universidades de Colombia, México y España.	Micro-comparación respecto al tratamiento legal del acoso laboral, específicamente de la figura legal del acoso laboral universitario en Colombia, España y México.
Guerra Guerra, M. P. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. Revista Tecnológica - ESPOL, 30(3). Quito, Ecuador.	Mobbing, ansiedad, acoso laboral, docentes universitarios	252 docentes activos en sus funciones, siendo 130 hombres y 122 mujeres, Docentes Universitarios de Instituciones Públicas y Privadas de la ciudad de Quito, Ecuador.	Se utilizaron dos instrumentos del Test de Ansiedad de Hamilton Escala 1 (HARS) y la Escala Cisneros
Juan Eduardo, L. S., Moreno, M. P. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish). Ciencia & Trabajo, 16(49), 43–48. México.	Docentes universitarios, sector público, acoso laboral, factores psicosociales, estrés	187 docentes principales de la Universidad Central del Ecuador.	Se aplicó el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO), el Inventario de Síntomas de Estrés (ISE) y la encuesta de Factores Socio-demográficos Laborales (ESOLA)
Manrique, A. M., & Avendaño-Prieto, B. L. (2021) Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes. Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 13(1), 115-130.	Mobbing, Burnout, Docentes	124 docentes de la Ciudad de Bogotá, que se encontraban ejerciendo su profesión.	Para la evaluación del Síndrome de Burnout, se utilizó el Maslach Burnout Inventory Human Education Survey (MBI-ES) y para la evaluación del Acoso Laboral, el cuestionario de estrategias de acoso psicológico, LIPT-60

<p>Muñoz-Chávez, J. P., & López-Chau, A. (2018). MOBBING Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CENTRO DE MÉXICO. UNA EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE SU RELACIÓN. (Spanish). Ciencia y Sociedad, 43(4), 13–21.</p>	<p>Acoso psicológico en el trabajo, instituciones de educación superior, Mobbing, satisfacción laboral</p>	<p>248 docentes de cuatro IES de México.</p>	<p>Se aplicaron dos instrumentos: el primero correspondió a mobbing y fue desarrollado a partir del método CISNEROS (Cuestionario Interpersonal sobre Sicoterror, Ninguneo, Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales) de Iñaki Piñuel y de la escala NAQ-RE realizada por García-Izquierdo, Llor, Sáez, Blasco y Campillo (2004). el segundo instrumento, que correspondió a satisfacción laboral, se tomaron como base la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) (Barraza y Ortega 2009) y la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) (Anaya y Suárez, 2007)</p>
<p>Pantoja, K., Navarrete-Acosta, A., Zambrano-Guerrero, C., Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. Universidad y Salud, 22(2), 137–147. Colombia.</p>	<p>Violencia laboral, relaciones laborales, institución, trabajadores</p>	<p>410 funcionarios de una Universidad pública de Colombia.</p>	<p>Se utilizó el Cuestionario de Clima Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia (DAFP) y el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT.</p>
<p>QUINTERO Prado, C., ARÉVALO Ascanio, J. G., & QUINTERO Quintero, W. (2020). Acoso laboral: Una perspectiva en el contexto universitario. (Spanish). Revista Espacios, 41(18), 207–220. Colombia</p>	<p>Mobbing, acoso laboral, motivación, trabajadores, Universidad</p>	<p>Se encuestaron 193 funcionarios, siendo docentes y personal administrativo directo y tercerizado.</p>	<p>Se usó como instrumento el cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo LIPT-60</p>
<p>Rojas Betancur, M., Montero Torres, L., & Méndez Villamizar, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. (Spanish). Revista Virtual Universidad Católica Del Norte, 40, 204–215. Colombia.</p>	<p>Desarrollo institucional, Educación superior, Género, Profesores, Satisfacción laboral</p>	<p>152 participantes, 74 profesores y 78 administrativos.</p>	<p>Se diseñó un instrumento estructurado por auto-aplicación, teniendo como variables independientes el género, la edad y el tiempo laborado en la institución. El instrumento se compone de tres dimensiones: la satisfacción laboral, las</p>

			relaciones de género en la UIS y, la tercera, sobre discriminación y acoso sexual asociados al género.
Rojas-Solís, J. L., Bernardino García-Ramírez, B. E., & Hernández-Corona, M. E. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. Propósitos y representaciones, 7(3), 354-368. Perú.	Relaciones laborales, relaciones entre pares, Universidad, acoso, revisión sistemática.	Trabajadores universitarios (docentes, personal académico y otro tipo de funcionarios universitarios)	La herramienta de recolección fueron las bases de datos: La Referencia, EBSCO, Web of Science, Scielo y SCOPUS, considerando la información publicada en el periodo compuesto entre los años 2000 a 2019.
Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, 15 (1), e1248. Puebla, México.	Estrés, estrés laboral, personal universitario, revisión sistemática	Docentes, administrativos y personal de apoyo que trabaja en universidades latinoamericanas.	Siguiendo lo sugerido por el modelo PRISMA, se consultaron las bases de datos: La Referencia, Dialnet, Scopus, EBSCO y Web of Science
Salinas-Guayacundo W. A. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. Revista Escuela de Administración de Negocios, 88, 189–205. Colombia.	Universidades, Educación superior, Docentes, Condiciones laborales, Clima organizacional, Rendimiento laboral	85 % de los docentes adscritos a una facultad específica	Se utilizó una versión ajustada del Inventario de Leymann de Terrorización Psicológica, LIPT-60,
Tamayo. M R., Miraval, E., Tamayo Calderon, M. (2017). Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – 2014. Investigación Valdizana, 8(2). Perú.	Mobbing, docentes, Universidad, maltrato psicológico, factores organizacionales	100 docentes de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.	Para la recopilación de datos se utilizó el cuestionario Barómetro de Cisneros y se hizo uso de la encuesta como técnica.
Torrado Vergel, Y. Y., Chacón Bermúdez, G. O., & Contreras Mora, E. D. (2021). El ejercicio jurídico de la mujer en un campus universitario privado de Cúcuta: límites en la desigualdad y la violencia de género. (Spanish). Academia & Derecho, 12(22), 12–38. Colombia.	Derechos de la mujer, desigualdad de género, género, relaciones de género, violencias de género	Profesores/as y educandos/as de la Universidad de Cúcuta.	Se realizaron entrevistas, encuestas descriptivas, grupos focales y fichas bibliográficas.

<p>Villagrán Rueda S., Jasso Velázquez, D. (2017). Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral. Pensamiento Americano, 10(18), 77-95. México.</p>	<p>Mobbing, sentido de pertenencia, permanencia laboral, profesores universitarios</p>	<p>32 docentes de las unidades académicas de contaduría y administración, derecho y psicología</p>	<p>Se utilizó el método que se orienta a la comprensión de significados con base en la construcción de los datos. Se diseñaron instrumentos propios a partir de las técnicas cuantitativas y de origen cualitativo en una universidad pública con el personal docente (encuestas y entrevistas). El instrumento construido específicamente para la investigación se denomina Evaluación del Mobbing en Instituciones de Educación Superior, 2012 (EMIES, 2012).</p>
<p>Zambrano-Vera, T., Ruíz-Cedeño, S., (2020). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Vol 6, No 2. Abril - Junio. Ecuador.</p>	<p>Acoso laboral, actividades laborales, empresa, rendimiento, salud</p>	<p>141 personas, siendo personal administrativo y docente de la Universidad.</p>	<p>Se realizó un estudio de caso en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Se diseñó una encuesta con 10 preguntas relacionadas a la prevalencia de casos de mobbing y las incidencias de este fenómeno en la salud y rendimiento de los trabajadores.</p>

Cuadro de autores de textos seleccionados: [disponible aquí](#)

Bitácora de Búsqueda

Parámetros de búsqueda

- Temática: acoso laboral (*mobbing*) y violencia laboral
- Ámbito: Universidades e Instituciones de Educación Superior
- Población: docentes y otros trabajadores de la Universidad
- Geografía: América Latina y Centroamérica
- Periodo de tiempo: 2013 - 2023

Palabras claves: Universidad, Educación Superior, acoso laboral, mobbing, violencia laboral, violencia de género, docente/profesor, personal académico/personal universitario

Textos de Cuadro de Autores anterior

1. Justicia, F.; Benítez, J. & Fernández, E. (2006). *Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 22, núm. 3, 2006, pp. 293-308. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España

Motivo de exclusión: Esta investigación está realizada en Universidades de España en el 2006, por lo que está fuera de mi limitación geográfica y temporal.

2. Justicia, F.; Benítez, J.; Fernández, E. & Berbén, A. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología en Estudio*, 12 (3). Dic 2007. Brasil.

Motivo de exclusión: si bien la publicación se realizó en Brasil, la investigación fue realizada en la Universidad de Granada, en el año 2007, por lo que está por fuera de mi periodo de búsqueda y límite geográfico.

3. Sandoval, E., Peña, J.C. (2019). Violencia de género y discriminación arbitraria en una universidad privada chilena: una exploración inicial. *Sophia*,15(2); 55-70. Grecia

Motivo de exclusión: si bien el periodo de tiempo y localización cumple con requisitos de búsqueda, la población incluye estudiantes y trata con profundidad de movimientos estudiantiles.

Búsquedas para el artículo

Búsqueda 1

Fecha: 19/03/23

BDD: Timbó

Palabras clave: violencia académica (AND) personal académico

Campo de búsqueda: AB Resumen

Tipo de publicación: publicaciones académicas

Idioma: Español

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Registros totales: 5

Registros no utilizados: 5

Motivo de exclusión: Ninguno de los textos encontrados tenía relación con la temática.

1. La excelencia académica de mujeres con discapacidad visual en la Universidad: aportes de la teoría fundamentada. (Spanish)

Yerga-Míguez, M. D., Ramírez-Morera, M., & María Díaz-Jiménez, R. (2021). La excelencia académica de mujeres con discapacidad visual en la Universidad: aportes de la teoría fundamentada. (Spanish). *Revista Colombiana de Educación*, 83, 1–21.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.17227/rce.num83-10797>

2. EDUCACIÓN POSITIVA: EDUCANDO PARA EL ÉXITO ACADÉMICO Y PARA LA VIDA PLENA. (Spanish)

Adler, A. (2017). EDUCACIÓN POSITIVA: EDUCANDO PARA EL ÉXITO ACADÉMICO Y PARA LA VIDA PLENA. (Spanish). *Papeles Del Psicólogo*, 38(1), 50–57.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.23923/pap.psicol2017.2821>

3. La Importancia del Crecimiento Interno y el Bienestar Comunitario en la Evaluación Educativa para la Justicia Social

Connie E. North. (2016). La Importancia del Crecimiento Interno y el Bienestar Comunitario en la Evaluación Educativa para la Justicia Social. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 4(1).

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.1f27f134ff44fe81416c3cd7b2f87c&lang=es&site=eds-live>

4. Microtransformaciones y macropolíticas educativas: construyendo un camino para la Educación de las mayorías postergadas por la pandemia Editorial

Sebastián Donoso-Díaz. (2022). Microtransformaciones y macropolíticas educativas: construyendo un camino para la Educación de las mayorías postergadas por la pandemia Editorial. Ensaio, 30(115), 275–284.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.1590/S0104-40362022003001150001>

5. Situaciones y respuestas de ansiedad escolar más temidas en el alumnado chileno de educación secundaria

Candido J. Ingles. (2015). Situaciones y respuestas de ansiedad escolar más temidas en el alumnado chileno de educación secundaria. INFAD, 1(1), 463–472.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.17060/ijodaep.2015.n1.v1.25>

Búsqueda 2

Fecha: 19/03/23

BDD: Timbó

Palabras clave: violencia académica (AND) profesores universitarios

Campo de búsqueda: AB Resumen

Tipo de publicación: publicación académica

Idioma: Español

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Registros totales: 0 - no se encontraron resultados

Búsqueda 3

Fecha: 19/03/23

BDD: Timbó

Idioma: Español, Castellano

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: aparecen solamente Honduras, Colombia y Chile como opciones a elegir

Palabras clave: violencia académica (AND) universidad

Campo de búsqueda: AB Resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 11

Registros utilizados: 1

Registros no utilizados: 10

Motivo de exclusión: las publicaciones no están alineadas a la temática, población o localización
pautada para la revisión. En cada una se explicita el motivo de exclusión.

1. RECELOS Y ENVIDIAS: VIOLENCIAS SUTILES DE GÉNERO EN LA ACADEMIA NEOLIBERALIZADA.

Castelao-Huerta, I. (2023). Recelos Y Envidias: Violencias Sutiles De Género en La Academia Neoliberalizada. *Debate Feminista*, 65, 273–302.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.22201/cieg.2594066xe.2023.65.2339>

Año: 2023

Geografía: Colombia

Palabras clave: Colombia, Educación superior, Neoliberalismo, Profesorado, Violencia de género

Población: 88 profesoras titulares de la Universidad Nacional de Colombia, que realicen escritos académicos e investigaciones.

Resumen del tema: artículo que argumenta a la envidia como una forma de violencia de género sutil al interior de la academia. Las profesoras titulares de la Universidad Nacional de Colombia perciben situaciones de envidia por conseguir financiación y realizar producción académica (en parte por el pago asociado a esta) dentro de un sistema androcéntrico que desvaloriza los conocimientos y los aportes de las mujeres.

Motivo de inclusión: es un artículo que hace visible el acoso laboral y la violencia de género a través del sentimiento de Envidia hacia profesoras mujeres que realizan producciones académicas (y son financiadas), así como los motivos contextuales que refuerzan estas situaciones (baja financiación, pocas oportunidades).

Por hablar de las Universidades de LATAM y el déficit económico, denota una problemática en el área de la investigación que seguramente está sucediendo, y tal vez no sea visible. Este puede ser un factor desencadenante de situaciones de acoso de mayor gravedad que se encuentre entre el profesorado universitario.

2. Práctica de actividad física y su asociación con la violencia, la inteligencia emocional y el desarrollo del autoconcepto en estudiantes universitarios.

Lindell-Postigo, D., Melguizo-Ibáñez, E., Zurita-Ortega, F., Ortiz-Franco, M., Ubago-Jiménez, J. L., & González-Valero, G. (2023). Práctica de actividad física y su asociación con la violencia, la inteligencia emocional y el desarrollo del autoconcepto en estudiantes universitarios. (Spanish). Cuadernos de Psicología Del Deporte, 23(1), 53–62.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ed&AN=161457259&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: se trata de una investigación en una Universidad de España, y la población de la misma son los estudiantes, por lo que no es la población de mi interés.

3. Narrativa sobre la violencia de género en la Universidad Autónoma Metropolitana (uam).

Ugalde, P. A. L. (2022). Narrativa sobre la violencia de género en la Universidad Autónoma Metropolitana (uam). Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana, 37(233), 55–67.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=157481618&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: si bien la investigación se realiza en una Universidad mexicana, la población son estudiantes mujeres y la violencia experimentada hacia ellas por parte de algún integrante de la misma comunidad académica.

4. Memoria y hip hop, Una metáfora de origen.

Pérez Romero, J. L. (2021). Memoria y hip hop, Una metáfora de origen. (Spanish). *Análisis*, 53(99), 86–116.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.15332/21459169.6510>

Motivo de exclusión: habla de la violencia en el mundo de la música latinoamericana. No tiene relación con la temática y población.

5. Investigación y formación nacional e internacional para la paz transformadora en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

RAMOS MUSLERA, E. A., ZELAYA, I., & MONTAÑÉS SERRANO, M. (2020). Investigación y formación nacional e internacional para la paz transformadora en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(90), 264–281.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.5281/zenodo.3872576>

Motivo de exclusión: habla de la violencia a un nivel social, e incluso cultural, del país. La población es el país completo, por lo que está por fuera de lo requerido.

6. "Vas a tener que nivelarte. Vas a tener que estudiar más que los otros". Voces de estudiantes que cursaron un programa propedéutico en la Universidad Católica del Norte, Coquimbo, Chile.

Díaz Araya, M., Müller, M. P., Cortés Osorio, J., Cabrera Rojas, E., Ramos Aguirre, F., & Bernal Cárdenas, A. (2021). "Vas a tener que nivelarte. Vas a tener que estudiar más que los otros". Voces de estudiantes que cursaron un programa propedéutico en la Universidad Católica del Norte, Coquimbo, Chile. (Spanish). Estudios Pedagógicos (Valdivia), 47(3), 207–227.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.4067/S0718-07052021000300207>

Motivo de exclusión: la población son estudiantes.

7. UNIVERSIDAD DE CALDAS: UN ESPACIO PARA LA RECONCILIACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ DESDE EL TERRITORIO EN LA DORADA, CALDAS.

CHAMORRO-CAICEDO, L. S. (2016). UNIVERSIDAD DE CALDAS: UN ESPACIO PARA LA RECONCILIACIÓN Y CONSTRUCCIÓN DE PAZ DESDE EL TERRITORIO EN LA DORADA, CALDAS. (Spanish). Revista Eleuthera, 15, 101–122.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.17151/eleu.2016.15.7>

Motivo de exclusión: pone el foco en la función de extensión de la Universidad, y la violencia trabajada es a nivel cultural. La población son estudiantes.

8. Sesgos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación.

Megías-Bas, A. (2019). Sesgos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación. (Spanish). Revista de Educación y Derecho, 20, 1–24.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=141529114&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: investigación se realiza en una Universidad de España, está fuera de mi límite geográfico.

9. México: educación pública y formación de un investigador en ciencias sociales.

Garza, Gustavo. 2015. "México: Educación Pública y Formación de Un Investigador En Ciencias Sociales." *Estudios Demográficos y Urbanos* 30 (1): 221–38.

doi:10.24201/edu.v30i1.1491.

Motivo de exclusión: el tipo de publicación, la información que maneja y la población (el pueblo mexicano) no tiene que ver con la temática de la revisión.

10. LA INCLUSIÓN DEL GÉNERO Y LA DISCAPACIDAD EN EL CURRÍCULUM DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL, SEDE RODRIGO FACIO, UNIVERSIDAD DE COSTA RICA.

Ramírez Morera, M. (2015). La Inclusión Del Género Y La Discapacidad en El Currículum De La Escuela De Trabajo Social, Sede Rodrigo Facio, Universidad De Costa Rica. *Revista Reflexiones*, 94(1), 49–63.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.15517/rr.v94i1.20877>

Motivo de exclusión: el texto trata de la violencia asociada a la discapacidad desde un enfoque de género, en el ámbito universitario. La temática no está asociada a mi revisión.

11. El bienestar como manifestación de desarrollo humano de las mujeres rurales del municipio de Lenguazaque, Cundinamarca, Colombia.

Sánchez, Y. Á., Díaz, R. D., & Castillo, D. (2014). El bienestar como manifestación de desarrollo humano de las mujeres rurales del municipio de Lenguazaque, Cundinamarca, Colombia. *Revista Internacional de Ciencias Sociales Interdisciplinarias*, 3(1), 39–59.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=sih&AN=101075838&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: la población y temática no tienen relación con el artículo de revisión.

Búsqueda 4

Fecha: 25/03/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español, Castellano

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: solo salían de opción Colombia, Ecuador y México

Palabras clave: mobbing (AND) Universidad

Campo de búsqueda: Mobbing en TI Título y Universidad en AB Resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 16

Registros utilizados: 6

Registros no utilizados: 10

Motivo de exclusión: las publicaciones no están alineadas a la temática, población o localización pautada para la revisión. En cada una se explicita el motivo de exclusión.

1. Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá.

Salinas-Guayacundo W. A. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. *Revista Escuela de Administracion de Negocios*, 88, 189–205. Colombia.

<https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2527>

Motivo de inclusión: investigación que se realiza sobre la temática de interés, en el ámbito y con población relevante para la revisión.

Palabras clave: Universidades, Estudio de Caso, Boyacá (Colombia), Educación superior, Docentes, Condiciones laborales, Clima organizacional, Rendimiento laboral

2. Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral

Camacho Ramírez, A., Morales Vargas, E. M., & Güiza Suárez, L. (2014). Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral. *Opinión Jurídica*, 13(25), 121–137.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=108911742&lang=es&site=eds-live>

Motivo de inclusión: se analizan las barreras jurídicas que impiden acceder a la justicia en los casos de mobbing, y habla sobre los protocolos disponibles para tratar estos temas en Colombia.

3. Acercamiento a una Propuesta de Política Pública para mejorar la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México

Castillo Sánchez, Y., Karam Calderón, M. Á., & Ramírez Durán, N. (2021). Acercamiento a una Propuesta de Política Pública para mejorar la atención con respecto al mobbing en la Universidad Autónoma del Estado de México. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 9, 1–18.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2971>

El enlace que aparece en Timbó para ver el texto completo, no te lleva a ningún sitio. Enlace de texto completo localizado en Google Scholar: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000800064&script=sci_arttext

Motivo de inclusión: investigación que pretende reconocer la existencia de mobbing en una Universidad de México. La población comprende a los trabajadores de la misma.

Palabras clave: mobbing, trabajadores, política pública, área laboral

4. Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – 2014

Tamayo. M R., Miraval, E., Tamayo Calderon, M. (2017). Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – 2014. Investigación Valdizana, 8(2). Perú.

<https://doaj.org/article/3dd7244fa5b343a6a76c83c569016a33>

Motivo de inclusión: la temática tratada está asociada al artículo, así como la población y geografía.

Palabras clave: mobbing, docentes, Universidad, maltrato psicológico, factores organizacionales

5. Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral

Villagrán Rueda S., Jasso Velázquez, D. (2017). Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral. Pensamiento Americano, 10(18), 77–95. México.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.21803/pensam.v10i18.46>

Motivo de inclusión: la temática tratada tiene relación con la revisión, así como la población y geografía.

Palabras clave: mobbing, sentido de pertenencia, permanencia laboral, profesores universitarios

6. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público

Juan Eduardo, L. S., Moreno, M. P. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish). Ciencia & Trabajo, 16(49), 43–48. México.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.4067/s0718-24492014000100008>

Motivo de inclusión: se tratan temas asociados al acoso laboral y los síntomas generados, así como los factores que los generan y perpetúan.

Palabras claves: Docentes universitarios, sector público, acoso laboral, factores psicosociales, estrés

7. ANÁLISIS Y CARACTERÍSTICAS DEL MOBBING Y SUS IMPLICACIONES EN EL PERSONAL ACADÉMICO, DE CONFIANZA Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO

ESPINOZA OLIVA, M. L. (2018). ANÁLISIS Y CARACTERÍSTICAS DEL MOBBING Y SUS IMPLICACIONES EN EL PERSONAL ACADÉMICO, DE CONFIANZA Y ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN XALAPA, VERACRUZ, MÉXICO. Revista Ciencia Administrativa, 137–159. Universidad Veracruzana. México.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=138598977&lang=es&site=eds-live>

Texto completo conseguido en Google Scholar:

<https://redibai-myd.org/portal/wp-content/uploads/2019/01/Reflexiones-en-innovacio%CC%81n-Educativa-16-6.pdf#page=141>

Motivo de inclusión: investigación que analiza las características del mobbing y sus implicaciones en trabajadores de una Universidad mexicana.

Palabras clave: ámbito laboral, acosadores, mobbing, Universidad

8. Percepción del acoso laboral entre estudiantes universitarios: medición en tres universidades de la ciudad de Pereira - Colombia.

Dávila Londoño, C. A., & Dávila Londoño, J. M. (2018). Percepción del acoso laboral entre estudiantes universitarios: medición en tres universidades de la ciudad de Pereira - Colombia. (Spanish). Libre Empresa, 15(2), 163–178.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.18041/1657-2815/libreempresa.2018v15n2.5359>

Motivo de exclusión: la población comprende estudiantes

9. PEÑASCO, R. (2005). Mobbing en la universidad. Madrid: Adhara

PEÑASCO, R. (2005). Mobbing en la universidad. Madrid: Adhara. Contextos Educativos: Revista de Educación, 10, 192–194.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.18172/con.590>

Motivo de exclusión: la investigación se realiza en España, por lo que está fuera de los límites geográficos pautados.

10. Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral*

Sonia Villagrán Rueda, & David Jasso Velázquez. (2017). Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral. Pensamiento Americano, 10(18), 77–95.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.21803/pensam.v10i18.46>

Motivo de exclusión: este texto aparece repetido y por eso se excluye.

Búsqueda 5

Fecha: 01/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español, Castellano

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: Colombia, México, Ecuador y Perú

Palabras clave: mobbing (AND) docentes

Campo de búsqueda: mobbing en TI Título y docentes en AB Resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 6

Registros utilizados: 1

Registros no utilizados: 5

Motivo de exclusión: las publicaciones no están alineadas a la temática, población o localización pautada para la revisión. En cada una se explicita el motivo de exclusión.

1. Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá.

William Alberto Salinas-Guayacundo. (2020). Mobbing en un entorno educativo: revisión de caso en una universidad del departamento de Boyacá. Revista Escuela de Administracion de Negocios, 88, 189–205.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.21158/01208160.n88.2020.2527>

Motivo de exclusión: texto repetido, aparece en búsqued anterior

2. Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – 2014.

Mónica Roxana Tamayo Garcia, Zoila Elvira Miraval Tarazona, & Mariano Tamayo Calderon. (2017). Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – 2014. Investigación Valdizana, 8(2).

<https://doaj.org/article/3dd7244fa5b343a6a76c83c569016a33>

Motivo de exclusión: texto repetido, aparece en búsqued anterior

3. CLIMA ORGANIZACIONAL E INCIDENCIA DEL MOBBING LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE LA UNHEVAL 2013.

Blanco Aliaga, M., Lazo Salcedo, C., Rojas Cotrina, A. (2017). Clima Organizacional E Incidencia Del Mobbing Laboral en Los Docentes De La Facultad De Ciencias De La Educación De La Unheval 2013. Investigación Valdizana, 9(1). Perú.

<https://doaj.org/article/5912479d0d9e4d71af8a55f6f12705b2>

Motivo de inclusión: investigación se realiza en una Universidad peruana, y busca conocer la incidencia que tiene el mobbing en el clima organizacional, y viceversa.

Palabras clave: Mobbing, Clima organizacional, clima laboral

4. Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes.

Manrique, A. M., & Avendaño-Prieto, B. L. (2021) Relación entre Mobbing y Síndrome de Burnout en Docentes. Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 13(1), 115-130.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=159825903&lang=es&site=eds-live>

Texto completo localizado en Google Scholar:

<http://revistamexicanadeinvestigacionenpsicologia.com/index.php/RMIP/article/view/348>

Motivo de inclusión: la investigación se realiza con docentes y personal universitario en 3 universidades de Colombia, y busca identificar la relación entre el síndrome de Burnout y el Mobbing.

Palabras clave: Mobbing, Burnout, Docentes

5. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish)

Juan Eduardo, L. S., & Moreno, M. P. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish). Ciencia & Trabajo, 16(49), 43–48.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.4067/s0718-24492014000100008>

Motivo de exclusión: apareció en búsqueda anterior

6. Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral*. (Spanish)

Sonia Villagrán Rueda, & David Jasso Velázquez. (2017). Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral. *Pensamiento Americano*, 10(18), 77–95.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.21803/pensam.v10i18.46>

Motivo de exclusión: texto repetido, aparece ene búsqueda anterior.

Búsqueda 6

Fecha: 05/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: México

Palabras clave: acoso laboral (AND) profesores universitarios

Campo de búsqueda: acoso laboral en TI Título y profesores universitarios en AB Resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 1

Registros utilizados: 1

1. El acoso laboral: un monstruo que acecha a docentes de la Universidad de Guanajuato.

Carrillo Meráz, R. (2020). El acoso laboral: un monstruo que acecha a docentes de la Universidad de Guanajuato. Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana, 35(220), 71–82. México

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=146817336&lang=es&site=eds-live>

Motivo de inclusión: investigación realizada en la Universidad de Guanajuato, en México. Tiene como población a docentes, incluidos cargos directivos, y el fin es reconocer la incidencia que tiene el ambiente laboral tóxico en la salud y desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: mobbing, Universidad, desempeño laboral, ambiente tóxico

Búsqueda 7

Fecha: 05/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: aparecen textos de México y Colombia

Palabras clave: mobbing (AND) educación superior

Campo de búsqueda: mobbing en AB resumen y educación superior en AB Resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 4

Registros utilizados: 3

Registros no utilizados: 1

Motivo de exclusión: la publicación apareció en búsquedas anteriores.

1. ACOSO LABORAL (MOBBING). ANÁLISIS, PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES PARA INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

Fernández Marín, S. K., & Garnique Castro, F. (2014). Acoso Laboral (Mobbing). Análisis, Propuestas Y Recomendaciones Para Instituciones De Educación Superior. Gestión y Estrategia, 45, 81–94. México.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=98497111&lang=es&site=eds-live>

Motivo de inclusión: artículo de revisión que examina los avances acerca del acoso laboral (mobbing) en Instituciones de Educación Superior (IES). La población son los trabajadores de dichas instituciones (profesores, administrativos, directivos, entre otros).

Palabras clave: acoso, mobbing, políticas de salud y laboral

2. Mobbing: impacto psicológico en docentes universitarios, repercusiones en el sentido de pertenencia y permanencia laboral*. (Spanish)

Motivo de exclusión: texto repetido, aparece en búsqueda anterior

3. MOBBING Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL CENTRO DE MÉXICO. UNA EVIDENCIA EMPÍRICA SOBRE SU RELACIÓN. (Spanish)

Muñoz-Chávez, J., & López-Chau, 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), 13-21.

Doi: <http://dx.doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>

Motivo de inclusión: dicha investigación busca conocer la relación entre el mobbing y la en la satisfacción laboral en Instituciones de Educación Superior de México. La población

elegida fueron los trabajadores que forman parte de la institución (administrativos, directivos, docentes, otros).

Palabras clave: acoso psicológico en el trabajo, instituciones de educación superior, Mobbing, satisfacción laboral

4. Una reflexión desde la complejidad del mobbing y bullying en el sector educativo.

(Spanish)

Marín, S. K. F., & Osorio, Ó. R. C. (2017). Una reflexión desde la complejidad del mobbing y bullying en el sector educativo. (Spanish). *Educación y Humanismo*, 19(33), 289–304.

<https://doi.org/10.17081/eduhum.19.33.2645>

Motivo de inclusión: trabajo que analiza el mobbing en las Instituciones de Educación Superior (IES), y busca conocer los riesgos de la salud que están asociados al mismo.

Palabras clave: Complejidad, Mobbing, Salud, Sector educativo

Búsqueda 8

Fecha: 15/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: Perú y Colombia

Palabras clave: "violencia laboral" (AND) Universidad

Campo de búsqueda: "violencia laboral" en AB resumen y Universidad en AB Resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 3

Registros utilizados: 1

Registros no utilizados: 2

Motivo de exclusión: la población y/o ámbito no está alineado con los parámetros pautados para la revisión.

1. VIOLENCIA LABORAL EXTERNA TIPO AMENAZA CONTRA MÉDICOS EN SERVICIOS HOSPITALARIOS DE LIMA METROPOLITANA, PERU 2014.

Tuya-Figueroa, X., Mezones-Holguin, E., Monge, E., Arones, R., Mier, M., Saravia, M., Torres, J., & Mayta-Tristán, P. (2016). Violencia Laboral Externa Tipo Amenaza Contra Médicos en Servicios Hospitalarios De Lima Metropolitana, Peru 2014. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 33(4), 670–679.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.17843/rpmesp.2016.334.2550>

Motivo de exclusión: la población son médicos en servicios de salud, por lo que no está asociada a la población y ámbito de interés para la revisión.

2. Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública.

Pantoja, K., Navarrete-Acosta, A., Zambrano-Guerrero, C., Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública. *Universidad y Salud*, 22(2), 137–147. Colombia.

<https://doi.org/10.22267/rus.202202.185>

Motivo de inclusión: la investigación busca analizar la relación entre el clima y la violencia laboral en funcionarios de una universidad pública de Colombia.

Palabras clave: violencia laboral, relaciones laborales, institución, trabajadores

3. Conocimiento y Percepción de la Violencia en los Servicios de Salud de los Usuarios de la Facultad de Odontología de la Universidad de Costa Rica.

Grettchen Flores Sandí. (2022). Conocimiento y Percepción de la Violencia en los Servicios de Salud de los Usuarios de la Facultad de Odontología de la Universidad de Costa Rica. Revista Clínica de La Escuela de Medicina UCR-HSJD, 11(3).

https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.15517/rc_ucr-hsjd.v11i3.32631

Motivo de exclusión: relaciona la violencia laboral generalizada que se da entre usuarios y trabajadores de los servicios de salud de la Facultad de Odontología, por lo que la población no está asociada a la pauta para la revisión.

Búsqueda 9

Fecha: 17/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: Perú

Palabras clave: mobbing (AND) personal universitario

Campo de búsqueda: mobbing en AB resumen y personal universitario en AB Resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 1

Registros utilizados: 0

Registros no utilizados: 1

Motivo de exclusión: el ámbito no está alineado con los parámetros pautados para la revisión.

- 1. Mobbing y depresión laboral que afecta al personal administrativo de un instituto pre universitario en Piura, Perú.**

Francisco Segundo Mogollón García, Juana Rosa Siancas Zapata, Flor de Guadalupe Barrón Bravo, & Joel Fabian Melquiades Reyes. (2020). Mobbing y depresión laboral que afecta al personal administrativo de un instituto pre universitario en Piura, Perú. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 3(3), 166–173.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.5af5e95b16df4541a28d8c9ba6c029ff&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: la investigación se lleva a cabo en un instituto pre-universitario, por lo que está fuera del ámbito de interés.

Búsqueda 10

Fecha: 17/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español, Castellano

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: Colombia y Ecuador

Palabras clave: acoso laboral (AND) Unviersidad

Campo de búsqueda: acoso laboral en AB resumen y Universidad en AB Resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 19

Registros utilizados: 6

Registros no utilizados: 13

Motivo de exlcusión: la población y/o ámbito no está alineado con los parámetros pautados para la revisión, o porque los textos aparecieron en búsquedas anteriores.

1. Discriminación y violencia contra los estudiantes de medicina de la Universidad de Caldas

Motivo de exclusión: aparece en búsquedas anteriores, y la población no está dentro de los parámetros elegidos.

2. Barreras al acceso a la justicia en el acoso laboral.

Motivo de exclusión: aparece en búsquedas anteriores.

3. Acoso laboral: Una perspectiva en el contexto universitario. (Spanish)

QUINTERO Prado, C., ARÉVALO Ascanio, J. G., & QUINTERO Quintero, W. (2020). Acoso laboral: Una perspectiva en el contexto universitario. (Spanish). Revista Espacios, 41(18), 207–220. Colombia.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=144743108&lang=es&site=eds-live>

Texto completo en: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n18/a20v41n18p23.pdf>

Motivo de inclusión: se exponen resultados obtenidos en una investigación que busca conocer el efecto del acoso laboral en la motivación de los trabajadores de la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña.

Palabras clave: mobbing, acoso laboral, motivación, trabajadores, Universidad

4. Percepción del acoso laboral entre estudiantes universitarios: medición en tres universidades de la ciudad de Pereira - Colombia. (Spanish)

Motivo de exclusión: aparece en búsquedas anteriores, y la población no está dentro de los parámetros elegidos.

5. Violencia de género y discriminación arbitraria en una universidad privada chilena: una exploración inicial. (Spanish)

Motivo de exclusión: texto aparece repetido en búsqueda anterior, la población incluye estudiantes y trata con profundidad de movimientos estudiantiles.

6. Preferencias de empleo de las estudiantes de doctorado en Ingeniería. (Spanish)

Motivo de exclusión: la temática trabajada y la población no están alineadas a los parámetros de la revisión.

7. PhD. Jorge Luis León González (2022). Número completo. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5(0).

<https://search-ebshost-com.proxy.timbo.org.uy/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.1dded8ffbbaa342448f35dff213798ed&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: la temática trabajada y la población no están alineadas a los parámetros de la revisión.

8. Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. (Spanish)

Rojas Betancur, M., Montero Torres, L., & Méndez Villamizar, R. (2013). Satisfacción laboral y relaciones de género en la universidad. (Spanish). Revista Virtual Universidad Católica Del Norte, 40, 204–215. Colombia.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=90655714&lang=es&site=eds-live>

Texto completo localizado en Google Scholar:

<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194229200015.pdf>

Motivo de inclusión: investigación realizada en una Universidad de Colombia, que busca conocer las condiciones de satisfacción laboral, relaciones de género y posible acoso laboral entre profesores y administrativos.

Palabras clave: Desarrollo institucional, Educación superior, Género, Profesores, Satisfacción laboral

9. HUELGA SOBRE LA REFORMA FISCAL EN COSTA RICA.

María Fernanda Arguedas Abarca. (2022). Huelga Sobre La Reforma Fiscal en Costa Rica. Revista de Ciencias Sociales, 174.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.15517/rcs.v0i174.52141>

Motivo de exclusión: La temática no tiene relación con el artículo de revisión.

10. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish)

Motivo de exclusión: texto aparece en búsquedas anteriores.

11. AVANCES EN EL ESTUDIO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. (Spanish)

García-Izquierdo, M., Meseguer, M., Soler, M. I., & Sáez, M. C. (2014). AVANCES EN EL ESTUDIO DEL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO. (Spanish). Papeles Del Psicólogo, 35(2), 83–90.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=96842699&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: la localización geográfica está por fuera de lo planteado para la revisión.

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

García López, B., Herenas Tapia, A. D., & Garay Núñez, J. R. (2020). El mobbing como expresión de violencia física y psicológica en espacios universitarios: una aproximación desde una perspectiva sistemática. RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas, 9(18), 1 - 23. México.

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

Motivo de inclusión: investigación que seleccionó y analizó 8 artículos para determinar el mobbing en instituciones de educación superior de México.

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

13. Acoso laboral en las universidades públicas comparación México-España.

Escalante A., López I., Gómez, M. (2016). Acoso laboral en las universidades públicas comparación México-España. Revista legislativa de estudios sociales y de opinión pública, Vol. 9, N°. 17 (9-38). México.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=96842699&lang=es&site=eds-live>

Texto completo localizado en Google Scholar:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5649448.pdf>

Motivo de inclusión: Investigación que realiza una comparación entre universidades públicas de México y España, en relación al acoso laboral.

Se suma para el artículo a pesar de que parte de la población se encuentra fuera de la localización geográfica planteada.

Palabras clave: acoso laboral, universidad pública, análisis comparativo.

14. Relación entre clima organizacional y violencia laboral en funcionarios de una universidad pública.

Motivo de exclusión: aparece repetido en búsquedas anteriores.

15. Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – 2014

Motivo de exclusión: aparece repetido en búsquedas anteriores.

16. El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Zambrano-Vera, T., Ruíz-Cedeño, S., (2020). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Vol 6, No 2. Abril – Junio. Ecuador.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7344302.pdf>

Motivo de inclusión: se asocia el acoso a la productividad, asociando las situaciones de mobbing a la afectación del clima laboral, y viendo como esto afecta no solo a nivel individual, sino también a nivel organizacional.

Palabras clave: Acoso laboral, actividades laborales, empresa, rendimiento, salud.

17. El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México.

Gomez Rodriguez, Juan Manuel. (2017). El acoso laboral en la universidad una perspectiva comparada entre Colombia, España y México*. Revista Jurídica Derecho, 6(7), 63-81. La Paz, Bolivia.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2413-28102017000200005&lng=es&tlng=es.

Motivo de inclusión: el artículo busca abordar el acoso laboral en la Universidad desde una perspectiva jurídica, y destaca los avances de la regulación en los diferentes países.

Si bien parte de la geografía no es afín a la revisión, resulta de interés conocer la comparativa en países de Europa respecto a la temática.

Palabras clave: Acoso laboral, Bullying, entorno Universitario, Derecho Aplicable.

18. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL: ESTUDIO DE UN CASO CLÍNICO EN UNA INSTITUCIÓN PRIVADA DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

María Fernanda Rivera Libreros, Juliana Rivera Velez, & Carlos Eduardo Carrusca Vieira. (2017). Riesgos Psicosociales en El Ámbito Laboral: Estudio De Un Caso Clínico en Una Institución Privada De Educación Superior. *Pretextos*, 2(3), 361–371.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.52ed0be9ee4f4a3ba39d34d80357234c&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: si bien habla de riesgos psicosociales, no los asocia con el acoso laboral como temática principal, por lo que no incluye los temas centrales de interés.

19. La prevención del síndrome de burnout en la enfermería española. Revisión bibliográfica.

Isabel Sanclemente Vinué, Carmen Elboj Saso, & Tatiana Íñiguez Berrozpe. (2016). La prevención del síndrome de burnout en la enfermería española. Revisión bibliográfica. *NURE Investigación*, 12(81).

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.219f45b482b947a686e589bb732b4659&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: la población y el ámbito no tienen relación con las pautas de la revisión.

Búsqueda 11

Fecha: 22/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español, Castellano

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: Colombia, México y Ecuador

Palabras clave: violencia (AND) profesores universitarios

Campo de búsqueda: violencia en AB resumen y Universidad en AB Resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 10

Registros utilizados: 1

Registros no utilizados: 9

Motivo de exclusión: la población, ámbito o temática no está alineada con los parámetros pautados para la revisión. Algunos textos aparecieron en búsquedas anteriores.

1. El acoso laboral: un monstruo que acecha a docentes de la Universidad de Guanajuato.

Carrillo Meráz, R. (2020). El acoso laboral: un monstruo que acecha a docentes de la Universidad de Guanajuato. Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana, 35(220), 71–82.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=146817336&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: el texto aparece en búsquedas anteriores

2. Expresiones de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de Guerrero.

De los Santos, I. K. R. (2023). Expresiones de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de Guerrero. Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana, 38(237), 83–95.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=162193029&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: la población a quienes se aplica son estudiantes universitarias.

3. MOVIMIENTO UNIVERSITARIO Y VIOLENCIA DE GÉNERO.

GALINDO, A. K., LOZANO, A. (2022). MOVIMIENTO UNIVERSITARIO Y VIOLENCIA DE GÉNERO. Revista de Estudios de Género, La Ventana. Vol. 6 Issue 56, p301-330. 30p. México.

<https://eds-s-ebshost-com.proxy.timbo.org.uy/eds/detail/detail?vid=0&sid=ce888390-489d-4141-8295-5a34f23558b7%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=a9h&AN=158194996>

Motivo de exclusión: la población son estudiantes universitarios.

4. Feminismo hegemónico, acoso sexual y convivencia cívica. Una reflexión desde la Universidad de Guanajuato.

Oseguera Acevedo, D. (2019). Feminismo hegemónico, acoso sexual y convivencia cívica. Una reflexión desde la Universidad de Guanajuato. Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana, 34(216), 39–50.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=141951527&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: se analiza el discurso feminista en relación al acoso, en el interior de una Universidad mexicana. Se habla genéricamente del tema, siendo las mujeres dentro de la Universidad la población, y no diferencia entre estudiantes, docentes o personal universitarios.

5. El funcionamiento tecnológico de la esvástica: una perspectiva de la ecología de los medios.

Aronis, C. (2022). El funcionamiento tecnológico de la esvástica: una perspectiva de la ecología de los medios. Alceu: Revista de Comunicação, Cultura e Política, 22(46), 96–117.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.46391/ALCEU.v22.ed46.2022.284>

Motivo de exclusión: no tiene relación con la temática a trabajar en la revisión.

6. Percepciones de los docentes universitarios para la construcción de una cultura de paz.

Unriza Puin, M. E., Hernández Arteaga, I., & Simanca, F. A. (2021). Percepciones de los docentes universitarios para la construcción de una cultura de paz. (Spanish). Ensaio: Avaliacao e Politicas Publicas Em Educacao, 29(110), 288–310.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.1590/S0104-40362020002801809>

Motivo de exclusión: se habla de la cultura de la paz en el ámbito de la sociedad colombiana, siendo los docentes universitarios quienes brindan sus percepciones. El ámbito no es de interés para la revisión.

7. Entre la simulación y la práctica institucional. Primer diagnóstico sobre violencia en la UNAM.

Carrillo Meráz, R. (2016). Entre la simulación y la práctica institucional. Primer diagnóstico sobre violencia en la UNAM. Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana, 32(200), 169–180. México.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=119816357&lang=es&site=eds-live>

Motivo de inclusión: artículo que pretende hacer visibles las violencias naturalizadas y la falta de prácticas dentro de una Universidad mexicana.

Palabras clave: violencia, universidades, manejo de conflictos, prevención de la violencia

8. Sujetos, drogas y territorio: un abordaje investigativo crítico sobre el consumo de drogas en jóvenes escolares y universitarios.

Cáliz Romero, N. (2015). Sujetos, drogas y territorio: un abordaje investigativo crítico sobre el consumo de drogas en jóvenes escolares y universitarios. MedUNAB, 17(3), S36–S37.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=108685334&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: la temática del artículo no está relacionada con los temas buscados para la revisión.

9. Reseña de la contribución de San Fernando a la lucha contra la violencia: a review

Fausto Garmendia Lorena. (2014). Reseña de la contribución de San Fernando a la lucha contra la violencia: a review. Anales de La Facultad de Medicina, 75(1), 57–63. Perú.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.04ff842e68834c968d3683144f0c4564&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: el ámbito de realización y aplicación no está asociado a la revisión.

10. Cuidado y Relación Artes-Educación.

Julio César Arboleda. (2023). Cuidado y Relación Artes-Educación. Revista Boletín Redipe, 12(3). México.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.36260/rbr.v12i3.1940>

Motivo de exclusión: la temática no tiene relación con los temas a tratar en la revisión.

Búsqueda 12

Fecha: 27/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español, Castellano, Portugués

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: Colombia, México, Ecuador

Palabras clave: violencia (AND) Unviersidad (AND) docentes

Campo de búsqueda: AB resumen en todas las palabras

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 10

Registros utilizados: 1

Registros no utilizados: 9

Motivo de exlcusión: la población y/o ámbito no está alineado con los parámetros pautados para la revisión, o porque los textos aparecieron en búsquedas anteriores.

1. RECELOS Y ENVIDIAS: VIOLENCIAS SUTILES DE GÉNERO EN LA ACADEMIA NEOLIBERALIZADA.

Castelao-Huerta, I. (2023). Recelos Y Envidias: Violencias Sutiles De Género en La Academia Neoliberalizada. *Debate Feminista*, 65, 273–302.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.22201/cieg.2594066xe.2023.65.2339>

Motivo de exclusión: el texto aparece en búsquedas anteriores

2. VISUALIZANDO CAMINOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE PAZ EN LA FORMACIÓN DE DOCENTES DE LENGUAS EXTRANJERAS. (Spanish)

Johana Aristizábal-Cardona, A., & María Ortiz-Medina, J. (2023). Envisioning Paths Towards Peacebuilding in Foreign Language Teacher Education. *Íkala: Revista de Lenguaje y Cultura*, 28(1), 49–68.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.17533/udea.ikala.v28n1a03>

Motivo de exclusión: la población son estudiantes, y se asocia con violencia a nivel sociedad en Colombia, y como los profesores pueden ayudar en este tema. No tiene relación con la temática.

3. Violencia de género en una universidad de Coahuila, México.

CAZARES-PALACIOS, I. M., TOVAR HERNÁNDEZ, D. M., & NOÉ HERRERA-MIJANGOS, S. (2022). Violencia de género en una universidad de Coahuila, México. *Sinéctica*, 58, 1–18.

[https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.31391/S2007-7033\(2022\)0058-010](https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.31391/S2007-7033(2022)0058-010)

Motivo de exclusión: la población son estudiantes.

4. Educación Artística en Contextos de Violencia: Reflexión y Compromiso Social en la Formación de Artistas en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (Spanish)

Chávez Ortiz, G. E., & Álvarez-Rodríguez, D. (2021). Educación Artística en Contextos de Violencia: Reflexión y Compromiso Social en la Formación de Artistas en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. (Spanish). *Revista Internacional de Educación Para La Justicia Social*, 10(2), 103–116.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.15366/riejs2021.10.2.007>

Motivo de exclusión: la temática esta ligada a la violencia como una problemática del contexto social, y el aporte de los profesores para los estudiantes en dicho contexto. No tiene relación con la temática de la revisión.

5. Factores asociados a la violencia familiar en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud.

Guiliana Solano, C., Chauca de Quispe, C. L., Gonzales Aedo, N. O., Hernández Huaripaucar, E. M., Huamán Espinoza, G. R., Quispe Nomberras, V. C., Quispe-Illanzo, M. P., Villaverde-Gallardo, M. del P., & Oyola-García, A. E. (2019). Factors associated with family violence in university students of Health Sciences. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1–21.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=138059962&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: la temática y la población no tienen relación con la revisión.

6. Las Dificultades a las que se Enfrenta una Estudiante Universitaria de Geografía para Desarrollar su Trabajo Universitario en Cuestiones de Género.

Tavares Nunes, M. (2019). Os Percalços Enfrentados por uma Graduanda em Geografia para Desenvolver seu Trabalho de Conclusão de Curso Abordando Questões de Gênero. Revista Latinoamericana de Geografia e Gênero, 10(2), 305–319.

Motivo de exclusión: la población no está asociada a los parámetros de la revisión

7. REPRESENTACIONES SOCIALES DE LA NOVATADA UNIVERSITARIA: UNA REFLEXIÓN ÉTICA NECESARIA.

Vegini, M., Ramos, F., Finkler, M (2019) REPRESENTACIONES SOCIALES DE LA NOVATADA UNIVERSITARIA: UNA REFLEXIÓN ÉTICA NECESARIA. Texto & Contexto - Enfermagem, vol. 28, e20170359, 2019. Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós Graduação em Enfermagem

<https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2017-0359>

Motivo de exclusión: se relacionan la violencia detrás de las novatadas de iniciación en estudiantes universitarios. La temática y la población no tienen relación.

8. VIVENCIAS DE VIOLENCIA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN EN ENFERMERÍA: REPERCUSIONES EN LA CORPOREIDAD DE LOS JOVENES. (Spanish)

Argenta Zanatta, E., Corso da Motta, M. da G., de Lima Trindade, L., & Vendruscolo, C. (2018). VIVENCIAS DE VIOLENCIA EN EL PROCESO DE FORMACIÓN EN ENFERMERÍA: REPERCUSIONES EN LA CORPOREIDAD DE LOS JOVENES. (Spanish). Texto & Contexto Enfermagem, 27(3), 1–10.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.1590/0104-07072018003670016>

Motivo de exclusión: la población son estudiantes de enfermería.

9. "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. (Spanish)

Fuentes Vásquez, L. Y. (2019). "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. (Spanish). *Nomadas* (01217550), 51, 135–153. Colombia.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.30578/nomadas.n51a8>

Motivo de inclusión: la investigación se realiza desde una perspectiva de género, y hace visible los diferentes tipos de violencia que suceden en una universidad colombiana, específicamente el acoso sexual. Si bien la población contiene estudiantes, brinda información sobre los docentes y otro personal universitario, por lo que es relevante para la revisión.

Palabras clave: acoso sexual, discriminación, educación superior, heteronormatividad, sexismo, violencia sexual.

10. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish)

Juan Eduardo, L. S., & Moreno, M. P. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish). *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 43–48.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.4067/s0718-24492014000100008>

Motivo de exclusión: el texto aparece en búsquedas anteriores.

Búsqueda 13

Fecha: 27/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español, Castellano

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: México, Colombia y Ecuador

Palabras clave: acoso (AND) docentes (AND) Universidad

Campo de búsqueda: AB resumen en todas las palabras

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 3

Registros utilizados: 0

Registros no utilizados: 3

Motivo de exclusión: los textos aparecieron en búsquedas anteriores.

1. Violencia de género en una universidad de Coahuila, México.

CAZARES-PALACIOS, I. M., TOVAR HERNÁNDEZ, D. M., & NOÉ HERRERA-MIJANGOS, S. (2022). Violencia de género en una universidad de Coahuila, México. *Sinéctica*, 58, 1–18.

[https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.31391/S2007-7033\(2022\)0058-010](https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.31391/S2007-7033(2022)0058-010)

2. "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. (Spanish)

Fuentes Vásquez, L. Y. (2019). "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. (Spanish). *Nomadas* (01217550), 51, 135–153.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.30578/nomadas.n51a8>

3. El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish)

Juan Eduardo, L. S., & Moreno, M. P. (2014). El Mobbing y los Síntomas de Estrés en Docentes Universitarios del Sector Público. (Spanish). *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 43–48.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.4067/s0718-24492014000100008>

Búsqueda 14

Fecha: 27/04/23

BDD: Timbó

Idiomas: Español

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: México, Colombia y Cuba

Palabras clave: “violencia de género” (AND) Universidad

Campo de búsqueda: violencia de género y Universidad en AB resumen

Tipo de registro: Publicación académica

Registros totales: 4

Registros utilizados: 1

Registros no utilizados: 3

Motivo de exclusión: los textos aparecieron en búsquedas anteriores o la población no está dentro de los parámetros.

1. Violencia de género en una universidad de Coahuila, México.

CAZARES-PALACIOS, I. M., TOVAR HERNÁNDEZ, D. M., & NOÉ HERRERA-MIJANGOS, S. (2022). Violencia de género en una universidad de Coahuila, México. *Sinéctica*, 58, 1–18.

[https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.31391/S2007-7033\(2022\)0058-010](https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.31391/S2007-7033(2022)0058-010)

Motivo de exclusión: apareció previamente en la búsqueda.

2. **Violencia de género en la provincia Santiago de Cuba: ¿Qué alertan los estudios?**

Anay Cala Montoya, C. C., Julia Jiménez Fiol, C. M., & Chaveco Asin, K. (2022). Violencia de género en la provincia Santiago de Cuba: ¿Qué alertan los estudios? Santiago, 159, 39–55.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=159779011&lang=es&site=eds-live>

Motivo de exclusión: habla de la violencia de género a nivel social, y no está asociado específicamente con el ámbito educativo.

3. **El ejercicio jurídico de la mujer en un campus universitario privado de Cúcuta: límites en la desigualdad y la violencia de género. (Spanish)**

Torrado Vergel, Y. Y., Chacón Bermúdez, G. O., & Contreras Mora, E. D. (2021). El ejercicio jurídico de la mujer en un campus universitario privado de Cúcuta: límites en la desigualdad y la violencia de género. (Spanish). Academia & Derecho, 12(22), 12–38. Colombia.

<http://proxy.timbo.org.uy/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=159485513&lang=es&site=eds-live>

Motivo de inclusión: la investigación reconoció la existencia de desigualdades y violencia de género en el ejercicio jurídico de la mujer en una institución universitaria privada de Colombia, por medio de examinar las relaciones de género y describir el status de dicho rol en ámbitos educativos.

Palabras clave: Derechos de la mujer, desigualdad de género, género, relaciones de género, violencias de género

4. **El Acoso Sexual en una Institución de Educación Superior. (Spanish)**

Jesús García-Hernández, R., Elemí Hernández-Sánchez, J., & García-Martínez, V. (2020). El Acoso Sexual en una Institución de Educación Superior. (Spanish). Géneros: Multidisciplinary Journal of Gender Studies, 9(3), 211–233.

<https://doi-org.proxy.timbo.org.uy/10.17583/generos.2020.5609>

Motivo de exclusión: la población son estudiantes

Búsqueda 15

Fecha: 29/04/23

BDD: Google Scholar

Idiomas: Español

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: Colombia, México, Ecuador, Perú

Palabras clave: mobbing + “docentes universitarios” + latinoamerica

Tipo de registro: Artículos de revisión

Registros totales: 60*

Registros utilizados: 3

Registros no utilizados: 57

Motivo de exlcusión: la población / ámbito / geografía no está dentro de los parámetros de búsqueda.

*Dado que en su mayoría los textos no estaban asociados a la temática, coloqué únicamente los textos que serán utilizados para la revisión.

1. Síndrome de burnout en docentes universitarios latinoamericanos. Revisión Sistemática

Castiblanco Becerra, D. A. (2021). Síndrome de burnout en docentes universitarios latinoamericanos. Revisión Sistemática. Repositorio Institucional UNAD. Bogotá, Colombia.

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42083>

Motivo de inclusión: se trata de una revisión sistemática sobre investigaciones en síndrome de burnout de docentes universitarios de América Latina desde el 2015 al 2021, y lo asocia entre otras cosas al puesto de trabajo.

Palabras clave: síndrome de burnout, síndrome del quemado, docentes universitarios

2. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática

Rojas-Solís, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. (2021). Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria , 15 (1), e1248. Puebla, México.

<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>

Motivo de inclusión: esta revisión analiza los instrumentos y métodos utilizados en estudios publicados entre 2010 y 2019, sobre estrés laboral en docentes, administrativos y personal de apoyo que trabaja en universidades latinoamericanas, ya que reconoce una dificultad conceptual y metodológica para tratar esta temática en dicho ámbito.

Palabras clave: Estrés, estrés laboral, personal universitario, revisión sistemática

3. Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios.

Guerra Guerra, M. P. (2017). Evidencia de la relación entre Acoso Laboral y Ansiedad en Docentes Universitarios. Revista Tecnológica - ESPOL, 30(3). Quito, Ecuador.

Recuperado a partir de <http://rte.espol.edu.ec/index.php/tecnologica/article/view/619>

Motivo de inclusión: investigación que analiza el vínculo entre el acoso laboral y la ansiedad en profesores universitarios. La ansiedad ha sido mencionada en otros textos por ser percibida como uno de los efectos del mobbing.

Palabras clave: Mobbing, Ansiedad, Acoso Laboral, Docentes Universitarios.

Búsqueda 16

Fecha: 06/05/23

BDD: Google Scholar

Idiomas: Español

Periodo de búsqueda: 2013 a 2023

Localización: Colombia, México, Ecuador, Perú

Palabras clave: mobbing + personal universitario

Tipo de registro: Artículos de revisión

Registros totales: 130*

Registros utilizados: 6

Registros no utilizados: 124

Motivo de exclusión: la población/ámbito/geografía no está dentro de los parámetros de búsqueda.

*Dado que en su mayoría los textos no estaban asociados a la temática, coloqué únicamente los textos que serán utilizados para la revisión.

1. El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática.

Rojas-Solís, J. L., Bernardino García-Ramírez, B. E., & Hernández-Corona, M. E. (2019). El Mobbing en trabajadores universitarios: Una revisión sistemática. Propósitos y representaciones, 7(3), 354-368. Perú.

<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>

Motivo de inclusión: revisión que recopila investigaciones sobre el mobbing en trabajadores universitarios, por lo que es relevante para la revisión y está de acuerdo con los parámetros.

Palabras clave: Relaciones laborales; Relaciones entre pares; Universidad; Acoso; Revisión sistemática.

2. Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática.

Díaz-Patiño, D., Anaya-Velasco, A. (2022). Relación de los factores de riesgo psicosocial y salud en trabajadores de universidades: revisión sistemática. Revista iberoamericana de educación superior, 13(38), 182-203. Epub 27 de marzo de 2023. México.

<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.38.1518>

Motivo de inclusión: revisión que busca reconocer los factores de riesgo psicosocial y el impacto que tienen en la salud en trabajadores universitarios. Asocia el estrés al acoso laboral.

Palabras clave: factores psicosociales, salud, trabajadores, universidades

3. Investigaciones y estrategias comunicativas frente a la violencia contra las mujeres en ámbitos universitarios. Una revisión.

Bonilla-Neira, L., Gómez-Meneses, C., & Godoy-Pinilla, J.C. (2019). Investigaciones y estrategias comunicativas frente a la violencia contra las mujeres en ámbitos universitarios. Una revisión. Informes Psicológicos, 19(1), pp. 141-162.

<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v19n1a08>

Motivo de inclusión: revisión que busca conocer las estrategias de comunicación que toman las universidades respecto a la violencia de género. Se toman investigaciones y publicaciones de América y Europa para realizar una comparativa en cuanto al desarrollo de esta temática y las formas comunicativas en los países. No se especifica la población (estudiantes, docentes, etc) más que por el género (mujer).

Palabras clave: Violencia de Género, Estudios de Género, universidad, estrategias comunicativas.

4. ANÁLISIS DIFERENCIAL DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO DEL PERSONAL DOCENTE: GÉNESIS DE ESTUDIO PARA UNA GESTIÓN EDUCATIVA CONTRA EL MOBBING UNIVERSITARIO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Del Pino Peña, R. (2014). Análisis diferencial de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente: génesis de estudio para una gestión educativa contra el mobbing universitario desde una perspectiva de género. XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Universidad Nacional Autónoma de México.

<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2014/13.02.pdf>

Motivo de inclusión: investigación que evaluó la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente universitario desde un enfoque de género, con el fin de reconocer las variables que se ponen en juego en el mobbing.

Palabras claves: género en organizaciones educativas, violencia y acoso psicológico en el

trabajo, personal docente universitario

5. Mobbing universitario: una perspectiva de género de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente de instituciones educativas privadas.

Del Pino Peña, R. (2015). Mobbing universitario: una perspectiva de género de la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente de instituciones educativas privadas. XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa. México.

<http://200.23.113.59:8080/handle123456789/1176>

Motivo de inclusión: estudio ex-posfacto de tipo transversal y descriptivo que consistió en evaluar diferencialmente la violencia y el acoso psicológico en el trabajo del personal docente de instituciones de educación superior privadas.

Palabras clave: Violencia Escolar, Acoso Escolar, Trabajo Docente, Universidades Privadas, Perspectiva de Género

6. Engañadas por la academia: una revisión del estatus de las mujeres en la academia.

Blanco, L. C. (2023). Engañadas por la academia: una revisión del estatus de las mujeres en la academia. *Revista De Ciencias Económicas*, 41(1), e51726.

<https://doi.org/10.15517/rce.v41i1.51726>

Motivo de inclusión: revisión bibliográfica que analiza el estatus, la valoración y las oportunidades de las mujeres en el trabajo de investigación y académico.

Palabras clave: DIFERENCIA DE GÉNERO, ACADEMIA, PUBLICACIONES, RANGO ACADÉMICO