



## VISIBILIZANDO EL ACOSO LABORAL EN LOS ESPACIOS EDUCATIVOS: UN ESTUDIO EXPLORATORIO DEL MOBBING EN LA ACADEMIA UNIVERSITARIA

**Del Pino Peña Rebeca**

Universidad Pedagógica Nacional  
rdelpino@upn.mx

**Área temática:** A.15) Convivencia, disciplina y violencia en las escuelas.

**Línea temática:** 22. Sociedades del rendimiento. El burnout y la depresión como enfermedades de la época. Mobbing o acoso laboral en espacios educativos. La competencia con los demás y consigo mismo.

**Tipo de ponencia:** Reporte parciales o final de investigación



### Resumen

La búsqueda de nueva generación de conocimiento científico sobre el *mobbing* en la academia universitaria, cobra importancia para el enriquecimiento de la investigación educativa por su incipiente desarrollo, lo cual podría brindar también aportaciones para su abordaje en la praxis educativa al respecto. Por ello con la finalidad de coadyuvar a visibilizar el acoso laboral en las instituciones de educación superior, se está llevando a cabo un estudio ex-posfacto de tipo exploratorio, transversal y descriptivo, con un alcance geográfico nacional para poder tener un acercamiento general al estudio de este constructo en dichos agentes educativos. Entre los avances más sobresaliente de resultados obtenidos hasta el momento, se detectó una prevalencia de *mobbing* prácticamente en la tercera parte del personal de estudio, así como un acoso laboral mixto, preponderantemente vertical descendente con acciones hostiles principalmente de tipo verbal. Con la identificación de diferencias estadísticas altamente significativas en las variables de estudio de género y de las disciplinas del conocimiento de STEM (*Science-Tecghonlogy-Engineering-Mathematics*). Estos primeros hallazgos revelan una situación preocupante de *mobbing* académico universitario que requiere la planeación de una serie de acciones institucionales para su abordaje con mayor empuje en los grupos más afectados, además de plantear nuevas interrogantes de estudio para la realización de futuras investigaciones educativas que profundicen en el análisis científico de este constructo, para seguir adelante en el camino de poner al descubierto el rostro actual de este flagelo laboral en las instituciones de educación superior mexicanas.

**Palabras clave:** Violencia escolar, acoso laboral, trabajo docente, profesores, universidades.

## Introducción

En la actualidad, la violencia en las escuelas representa un complejo problema multifactorial de alta envergadura, por el incremento progresivo de diversas expresiones hostiles en diferentes escenarios y actores sociales del mundo de la educación.

De tal forma que el estudio de las temáticas emergentes con incipiente investigación todavía en esta área del saber, como es el caso del *mobbing* que es un acoso laboral que forma parte del malestar docente, lo cual se erige en un área de oportunidad para la generación de nuevo conocimiento científico y planteamiento de posibles intervenciones educativas en beneficio de la comunidad académica, que es catalogada como un grupo de mayor vulnerabilidad al respecto (Piñuel y Zavala, 2002; Westhues, 2009; Peñasco, 2009).

Esta manifestación violenta carente de ética presente en el quehacer académico es considerada como “la plaga laboral del siglo XXI” (Chappell y Di Martino, 2006), la cual según Universia (2019) se extiende gradualmente en el sistema sanitario, el ejército, la administración pública, y particularmente en las universidades. Instituciones educativas que se constituyen en fértiles caldos de cultivo para su gestación (Piñuel y Zavala, 2002; Westhues, 2009) por su estructura, entorno y dinámica ocupacional que las caracteriza.

De igual manera como este flagelo laboral se mantiene vigente y es visto con cierta naturalidad en las universidades, como señala Piñuel y Zavala (2002). Se corre el riesgo de que esta problemática se normalice y no se denuncie, si no que se expanda como una “epidemia invisible y silenciosa” al interior de estos espacios educativos, en detrimento del bienestar, el desempeño y el desarrollo profesional del personal académico, en caso de que no se tomen las medidas institucionales correspondientes para su prevención, atención y control en tiempo y forma.

Ante tal panorama, dentro de la investigación educativa cobra relevancia la apertura de nuevas sendas de estudio en relación al fenómeno de la violencia escolar presente en el quehacer académico de las instituciones de educación superior, puesto que la UNESCO (2005) reporta que los estudios sobre la salud y las condiciones del trabajo docente son escasos y recientes. A fin de poder coadyuvar a construir y enriquecer esta línea de investigación científica desde esta perspectiva de análisis, así como para fomentar la sensibilización y reflexión al respecto en los gestores educativos para una mayor compenetración y redimensión de la importancia de esta problemática ocupacional en la praxis institucional universitaria.

Este contexto científico-social hace patente la necesidad de emprender futuros estudios que contribuyan a sacar a la luz la oscuridad de este acoso laboral que podría estar presente cotidianamente en estos recintos del saber que deberían de ser promotores de los más altos valores morales de la humanidad, los cuales pudieran fungir también como un marco

referencial que influya en un accionar ético en los futuros profesionistas para la transformación y mejora de las sociedades.

Por ello, con la finalidad de coadyuvar a visibilizar el *mobbing* en la academia universitaria mexicana para poder tener un acercamiento general al estudio de este constructo en estos agentes educativos, se está llevando a cabo un estudio ex-posfacto de tipo exploratorio, transversal y descriptivo con un alcance geográfico nacional, a partir de las siguientes preguntas, objetivos e hipótesis de investigación.

#### *Preguntas de investigación.*

1. ¿Cuál es el panorama general del *mobbing* en la comunidad académica universitaria de estudio?
2. ¿Existen diferencias en el *mobbing* de la comunidad académica universitaria de estudio?

#### *Objetivos de estudio.*

1. Determinar el panorama general del *mobbing* en la comunidad académica universitaria de estudio.
2. Identificar las diferencias existentes en el *mobbing* la comunidad académica universitaria de estudio.

#### *Hipótesis.*

Ho: “No existen diferencias estadísticas significativas en los puntajes medios del *mobbing* la comunidad académica universitaria de estudio.”.

Ha: “Existen diferencias estadísticas significativas en los puntajes medios del *mobbing* la comunidad académica universitaria de estudio.”.

## Desarrollo

Como un preámbulo al enfoque metodológico en el que se sustentó el presente trabajo en relación con los objetivos planteados en este estudio exploratorio, se realizó un breve recorrido teórico-conceptual sobre el *mobbing* para sentar las bases introductorias para su estudio científico y abordaje en la praxis educativa, en el que se rescata como columna vertebral de este marco referencial de análisis las aportaciones más destacadas de Heinz Leymann (1990) quien es el pionero de esta línea de investigación científica en el mundo del trabajo.

Etimológicamente este constructo se deriva del verbo “*to mob*” que significa acosar, agobiar, atacar, molestar, fastidiar, incomodar, aplastar, linchar o apretar. Sin embargo actualmente se encuentra en discusión la denominación de este anglicismo en el idioma español para un mayor acercamiento y entendimiento lingüístico, por lo que existen diversas acepciones en lengua hispana como “acoso laboral”, “psicoterrorismo”, “acoso moral”, “acoso psicológico en el trabajo”, entre otras (Leymann, 1990; Hirigoyen, 1999; Piñuel, 2002; Pando et al, 2016).

Leymann (1990, p.4) define a este constructo como “el fenómeno en que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, desprovista de ética, de forma sistemática y recurrente al menos una vez por semana, y durante un tiempo prolongado de más de seis meses sobre otra persona en el lugar de trabajo. Con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

Para el análisis científico, así como para la prevención, atención y control de este riesgo psicosocial laboral en la gestión educativa en las escuelas, resulta pertinente considerar que entre los criterios diagnósticos más comúnmente aceptados para acreditar un cuadro nosológico de *mobbing* en el personal se encuentra la manifestación de acciones hostiles repetitivas de acoso psicológico en el trabajo de corte crónico y colectivo, con una intencionalidad de causarle daño a las víctimas hasta lograr su salida de la organización.

De igual manera, Leymann (1993) categorizó en cinco dimensiones de estudio las 45 conductas violentas que caracterizan al *mobbing*, las cuales que enmarcan el 1) reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el acosador; 2) evitar que la víctima tenga posibilidad de mantener contactos sociales; 3) desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral; 4) reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional y 5) afectar la salud física o psíquica de la víctima.

Al respecto en un estudio cualitativo se identificaron diversas acciones hostiles en el colectivo docente universitario, en las que destacan las agresiones verbales como acusaciones falsas, rumores y chismes sobre su existencia integral, así como una serie de groserías, burlas, humillaciones, intimidaciones y amenazas por medios escritos o digitales, además de críticas negativas sobre su desempeño docente y estilo de vida, entre otras (Del Pino, 2018).

Leymann (1993) hace alusión también a un proceso devastador de *mobbing* conformado por cuatro fases de desarrollo ascendente de esta problemática laboral, en las cuales se va dando un incremento progresivo de los comportamientos de acoso laboral en contra de los trabajadores víctimas que les va generando un deteriorado estado de salud y desempeño profesional con mayores problemáticas a lo largo del tiempo hasta el cese de sus actividades ocupacionales. Siendo éstas 1) la aparición de un accidente crítico; 2) la persecución sistemática; 3) la intervención de los superiores y el 4) el abandono del trabajo.

En lo que respecta con la clasificación del *mobbing*, Leymann (1990) propone que en función de la dirección en que se ejecuta dicho acoso laboral, éste puede ser de tipo vertical, horizontal y mixto. Siendo “vertical descendente” cuando un personal superior jerárquico hostiga a sus

colaboradores, a diferencia del “vertical ascendente” que se presenta cuando los trabajadores acosan a sus jefe, así como “horizontal” al llevarse a cabo entre colegas y “mixto” con la combinación de varias de estas categorías de análisis.

Paralelamente en el caso de las escuelas como ocurre con otros sectores productivos, se ha encontrado en diversas investigaciones que el *mobbing* vertical descendente conocido como “*bossing*”, se reporta en términos generales como el de mayor frecuencia en la actualidad (Leymann, 1993; Lara y Pando, 2014).

Por ello, a lo largo de este recorrido por esta fundamentación general en torno al *mobbing* que pudiera servir como basamento teórico-conceptual para una mayor aproximación y comprensión de este constructo en las universidades, destaca que estas instituciones educativas son catalogadas como entornos ocupacionales de alto riesgo laboral al respecto (Piñuel y Zavala, 2002; Westhues, 2009). Puesto que se ha encontrado una prevalencia que oscila entre el 8.9 % al 28.9 % (Lara y Pando, 2014; Pando et al, 2016; Medina, 2016).

En estos espacios de trabajo en donde prevalece el abuso de poder, la endogamia, las rivalidades, el aislamiento y la destrucción, entre otros factores detonantes de este acoso laboral (Peñasco, 2009). Dicho contexto podría constituirse en un obstáculo para el bienestar y desempeño laboral de la comunidad académica universitaria, lo que podría causarle serias afectaciones para el cumplimiento cabal de su quehacer profesional para la formación de las nuevas generaciones de profesionistas.

Entre las que se destacan el decremento de su productividad, así como el aumento de su ausentismo, accidentes e incapacidades por la manifestación y/o agravamiento de diversos padecimientos psicosomáticos, psicológicos y fisiológicos (Liefoghe & Olafsson, 1999; Matthesen et al., 2003). Dado que el *mobbing* es calificado por diversos autores como la principal fuente de estrés presente en el trabajo docente por lo que puede ser más devastador que todos los demás estresores laborales juntos (Leymann, 1996; Zapf, 1999; Matthesen et al, 2003).

Aunado a ello, a pesar de que Ausfelder (2002) señala que aunque todo el personal puede ser víctima de *mobbing*, algunos autores señalan la presencia de ciertos grupos de personal que pueden ser más propensos de sufrir esta problemática laboral, como las mujeres, los más jóvenes, el personal de recién ingreso, entre otros (Hirigoyen, 2001; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Piñuel, 2003; Medina, 2016). En contraposición con diversas investigaciones en las que se ha reportado la inexistencia de colectivos de trabajadores con mayor vulnerabilidad al respecto (Aldrete, Pando, Aranda y Torres, 2006).

Con base en la literatura científica consultada, con la finalidad de enriquecer esta línea de investigación científica, este estudio exploratorio se fundamentó en la siguiente metodología de investigación:

- **Participantes:** Se trabajó con una muestra no probabilística por conveniencia de 480 académicos de universidades mexicanas. De los cuales el 62 % pertenecía al género femenino, el 32 % contaba con una edad entre los 31 a 40 años, el 51 % eran profesores de asignatura, el 26 % impartía clases específicamente tanto en las disciplinas de ciencias sociales como en las de STEM, el 70 % era personal interino, el 55 % tenía una antigüedad laboral de 11 a 20 años, el 69 se desempeñaba en una universidad pública y el 42 % laboraba en una institución de educación superior ubicada en la capital del país y en el área metropolitana del Estado de México.
- **Instrumento:** Se aplicó el IVAPT-PANDO (Pando et al., 2006) el cual fue el primer instrumento de medición diseñado en México para evaluar el *mobbing* en este país, el cual cuenta con confiabilidad y validez científica.
- **Procedimiento:** Se llevó a cabo la recolección de las evidencias empíricas en los sujetos de estudio y se realizó el análisis estadístico de los resultados con el SPSS versión 26, aplicando la prueba de Alpha de Crombach para obtener la confiabilidad del instrumento de investigación, así como porcentajes para determinar la prevalencia, tipología y acciones hostiles de *mobbing* presentes en la comunidad académica universitaria evaluada. En conjunto con la aplicación de las pruebas T de Student para muestras independientes y de Análisis de Varianza de una Sola Vía (ANOVA) para determinar las diferencias estadísticas significativas existentes en función de las variables sociodemográficas evaluadas y la identificación de los posibles grupos de alto riesgo laboral al respecto.

Entre los principales avances obtenidos en esta investigación se detectó una prevalencia de este riesgo psicosocial laboral del 31 % con una tipología mixta principalmente de tipo vertical descendente en un 66 %, así como acciones hostiles de *mobbing* principalmente de tipo verbal en un 42% en los que “recibo ataques a mi reputación”, “recibo burlas, calumnias y difamaciones públicas” y “se me ataca verbalmente criticando los trabajos que realizo”.

De igual forma se obtuvo una confiabilidad del instrumento de medición empleado en la comunidad académica universitaria con un puntaje de Alpha de Crombach de .93, lo cual denota una adecuada consistencia interna del mismo que indica una medición adecuada del constructo de estudio.

Entre los principales avances obtenidos en la muestra de académicos evaluados en esta investigación, se detectaron únicamente diferencias altamente significativas en el personal docente universitario de estudio en las variables de género y de disciplinas del conocimiento.

Se encontraron variaciones estadísticas altamente significativas en el personal docente evaluado por género ( $p \leq 0.05$ )  $\alpha = .004$ , siendo el colectivo femenino el que cuenta con puntajes más altos al respecto.

Tabla 1. Diferencias estadísticas significativas de mobbing en la comunidad académica universitaria por género.

Variable	Género	Media	T	Significancia
Mobbing	Masculino	1.21	.746	.001
	Femenino	1.68		

Se aprecian diferencias altamente significativas en el personal académico evaluado por disciplinas del conocimiento ( $p \leq 0.05$ )  $\alpha = .002$ , con la presencia de mayores puntuaciones en esta variable de estudio en el profesorado de STEM.

Tabla 2. Diferencias estadísticas significativas de mobbing en la comunidad académica universitaria por disciplinas del conocimiento.

Variable	Disciplinas del conocimiento	Media	F	Significancia
Mobbing	Humanidades y artes.	1.26	4.027	.002
	Ciencias sociales.	1.14		
	STEM.	1.73		
	Ciencias naturales y de la salud.	1.48		

## Conclusiones

En la búsqueda del conocimiento científico en esta línea de investigación, entre los principales avances obtenidos en este estudio exploratorio con un alcance geográfico nacional en este proceso de investigación. Se detectó la manifestación de *mobbing* en prácticamente una tercera parte del colectivo académico de las universidades de estudio, lo cual concuerda con los reportes de que las instituciones de educación superior se erigen en fértiles caldos de cultivo para su gestación por su estructura, dinámica y condiciones de trabajo así como con que el profesorado universitario se constituye en un grupo de alto riesgo laboral de enfrentar esta problemática laboral, como acotan Piñuel y Zavala (2002); Westhues (2009) y Peñasco (2009).

Se encontraron también una serie de acciones hostiles principalmente de tipo verbal, lo cual coincide con las evidencias empíricas de un estudio cualitativo de Del Pino (2018) las cuales son perpetradas de manera mixta preponderantemente de parte de los superiores jerárquicos. Resultados similares a los de otras investigaciones donde este tipo de acoso laboral es el más frecuente (Lara y Pando, 2014).

Dichos hallazgos revelan la presencia de una cultura de violencia laboral que forma parte de la dinámica cotidiana del trabajo académico universitario, lo cual podría ser producto de los valores morales y éticos institucionales, así como de un posible liderazgo autocrático de los gestores educativos que pudiera generar un ambiente tóxico de trabajo y un clima laboral negativo.

De igual manera se identificaron diferencias estadísticas altamente significativas en las variables de género y de disciplinas del conocimiento, lo que denota la presencia de dos grupos de alto riesgo laboral en la comunidad académica universitaria de estudio. Siendo el personal femenino, en concordancia con diversas investigaciones en las que se reporta que las mujeres sufren más *mobbing* que su contraparte masculina (Zapf y Einarsen, 2003; Pando, et al., 2016), así como el de las disciplinas STEM (*Science-Tecghonolgy-Engineering-Mathematics*).

De tal forma que en la muestra de personal docente universitario evaluado en este estudio exploratorio, el binomio Género femenino-Disciplinas STEM pudiera ser un indicativo de que el profesorado femenino de las áreas de las ciencias básicas, la tecnología y las ingenierías podría presentar una mayor vulnerabilidad de enfrentar este flagelo laboral en las instituciones de educación superior.

Una explicación tentativa al respecto pudiera ser que como las universidades se caracterizan por tener un entorno y cultura laboral androcéntrica (Buquet et al., 2013) esto podría exponer al profesorado femenino a más expresiones de acoso laboral por razones de género. Situación que al parecer se recrudece más en las catedráticas de las disciplinas STEM, las cuales tradicionalmente tienen una predominancia masculina, por lo que estas profesoras se encuentran en un estado de “tokenismo” (Kanter, 1990) al ser minoría o las únicas en estas áreas de trabajo académico.

Por ello estos resultados conducen hacia nuevas interrogantes de estudio sobre el *mobbing* académico universitario, lo cual denota la necesidad de llevar a cabo futuras investigaciones desde una perspectiva de género en las que se profundice en las variables de género femenino y de las disciplinas STEM como categorías explicativas de un probable riesgo laboral mayor al respecto, que podría detonar un mayor malestar docente en estas catedráticas por este flagelo laboral.

Aunado a ello, es importante señalar que en relación a las otras variables sociodemográficas evaluadas en la muestra de estudio, aunque no se encontró un perfil típico del personal académico víctima de *mobbing*, se pudo caracterizar a la muestra de estudio con los hallazgos de puntajes moderadamente más altos sin significancia estadística en el profesorado más joven, el de asignatura, el que cuenta con un interinato, así como en el que se desempeña en universidades ubicadas en el Estado de México y Guanajuato.

Categorías de análisis en las que sería pertinente continuar escudriñando en su análisis con muestras más amplias de estudio, con las que se pudiera conocer mejor su capacidad predictiva en torno a este acoso laboral en la comunidad académica universitaria. Dado que se han encontrado variaciones significativas en otras investigaciones en estas dimensiones de análisis (Hirigoyen, 2001; Cruz, Ovalle y Pando, 2008; Medina, 2016) por lo que lo que se infiere que con

los resultados obtenidos en este estudio exploratorio, las instituciones de educación superior evaluadas podrían considerar estos reportes, a fin de estar alertas de un posible agravamiento de ciertos grupos de profesores si no se pone atención en su estado actual para su abordaje preventivo correspondiente, dado que no es posible hacer generalizaciones al respecto en estos momentos.

Paralelamente sería conveniente adentrarse en los marcos teóricos en los que se sustentan dichos constructos para el enriquecimiento de sus aportaciones al respecto, como sería el caso del enfoque sociocultural que ofrece discursos de una proyección de una situación similar de violencia en las escuelas que pudieran estar reflejando los factores externos acontecidos socialmente en determinadas entidades al respecto. Como ocurre con las dos entidades mencionadas anteriormente por los altos índices de violencia comunitaria que presentan, los cuales podrían estar influyendo en una mayor manifestación al respecto en las universidades ubicadas en dichas zonas geográficas.

De tal manera que con la realización de este estudio exploratorio se contribuye con la labor de hacer visible la presencia del *mobbing* en la cotidianeidad del quehacer académico universitario, en el que habrá que poner una especial atención al respecto por la presencia de esta problemática laboral en las universidades de estudio. Dado que no se trata de actos aislados en la dinámica organizacional educativa, si no que por su expresión continua y repetitiva tiene un efecto acumulativo, como señala la Organización Mundial de la Salud (2006) que podría causarles severas afectaciones a los docentes víctimas de este flagelo laboral, lo cual podría ocasionar su destrucción física, psicológica y espiritual, e incluso su muerte laboral y hasta la existencial.

Ante tal panorama las instituciones de educación superior deben convertir en un objetivo prioritario la lucha contra el acoso laboral (Piñuel, 2002) para que puedan llevar a cabo la planeación y puesta en marcha de una gestión educativa para su prevención, atención y control institucional, con énfasis en los grupos de mayor vulnerabilidad, antes de que esta problemática avance y genere mayores afectaciones en el bienestar integral, desempeño laboral y desarrollo profesional docente.

Por lo tanto uno de los grandes retos de la academia será mostrar a plena luz el rostro actual del *mobbing* docente en las instituciones de educación superior, mediante la realización de futuros estudios que enriquezcan esta línea de investigación científica, para la discusión sobre este flagelo del mundo del trabajo en aras de la sensibilización y compromiso de la comunidad universitaria para su abordaje y combate. Con lo cual éstas podrán brindar aportaciones científico-sociales que abonaran en el gran esfuerzo por ir “visibilizando el acoso laboral en los espacios educativos”, en busca de universidades libres de violencia laboral en el siglo XXI.

## Referencias

- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C. y Torres, T. (2006). Acoso psicológico en el trabajo: ¿un problema de género? *Enseñanza e Investigación en Psicología*. Enero-Junio, 11(001), 53-63.
- Ausfelder, T. (2002). *El acoso moral en el trabajo*. Océano-Ámbar.
- Barón, M., Munduate, L., Blanco, M. J. La espiral del Mobbing, *Papeles del Psicólogo*, 23 (8)4, enero-abril, 2003, pp. 71-82-
- Buquet, A., Cooper, J.A., Míngo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Programa universitario de Estudios de Género e Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Cruz, O., Ovalle, M. J. y Pando, M. (2008). Mobbing y estrés en académicos de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. Ponencia presentada en el Segundo Foro de las América en Investigación sobre Factores Psicosociales, Guadalajara, Jalisco.
- Chappell, D. y Di Martino, V. (2006). **Análisis del Informe de Organización Internacional del Trabajo: Violence at Work**. <http://www.eft.com.ar/doctrina/articulos/la-violencia-en-el-trabajo-alberto-chartzman-birembau.htm>
- Del Pino, R. (2018). ¿Un “crimen perfecto” en la universidad? Narrativa de género sobre el imaginario de las víctimas del mobbing docente. En: M. Prieto (Ed.). *Contar la maldad*, (pp. 55-79). Universidad de Guadalajara.
- Hirigoyen, M. F. (1999). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Paidós: Barcelona.
- Kanter, R. (1990). Token women in the corporation. En: J. Heeeren y M. Mason (cords.) *Sociology: Windows on Society*. Roxbury.
- Lara, J. y Pando, M. El mobbing y los síntomas de estrés en docentes universitarios del sector público. *Ciencia y trabajo*, 2014, CT49, 43-48.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces”. *Violence and victims*. Vol.5, No. 2: 119-126.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing and Psychoterror, acasm arbeitplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Rowahlt Taschenbuch.
- Leyman, Heinz. 1999. “The Content and Development of Mobbing at Work Contenido y Desarrollo Del Acoso.” *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 1999. <http://www.ste.uji.es/old/mobbing/LeymannEI.pdf>.
- Liefooghe, A. & Olafsson, R. (1999). “Scientists” and “amateurs”: mapping the bullying domain, en *International journal of manpower*, 20, 30-49.
- Matthiesen, S. B., Aasen, E., Holst, G. y Einarsen, S. (2003). The escalation of conflict: a case study of bullying at work. *International journal of management and decision making*, (4) 96-112.

- Medina-Gómez, O.S. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y riesgos asociados. *Gaceta Médica de México*, (6), 152:452.
- Pando, M., Aranda, C. Preciado. L., Franco, S. y Salazar, J.G. (2006). Validez y confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO). *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 11, (2) 319-332
- Pando, M., Aranda, C., Salazar J. G. y Torres, T. M. (2016). Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica. En *Enseñanza e Investigación en Psicología*. 21(1), 39-45.
- Peñasco, R. (2009). **Mobbing en las universidades**. <http://acosolaboral.net/escritoresmobbing/mobbing-en-la-universidad/>
- Piñuel y Zavala, I. (2012). *El mobbing en la universidad: Claves explicativas y manifestaciones*. Ponencia presentada en el I Congreso Nacional sobre Corrupción. Madrid: España.
- Piñuel y Zavala, I. (2003). *Mobbing, manual de autoayuda: claves para reconocer y superar el acoso en el trabajo*. Aguilar: Madrid.
- UNESCO (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente*. Santiago de Chile.
- Universia. (2019). *Mobbing en la universidad*. Recuperado de <http://www.universia.es/mobbing-universidad/mobbing-acoso-psicologico/at/1121971>
- Westhues, K. (2009). El despido de Denis Rancourt de la Universidad de Ottawa <http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/Rancourt09.htm> Agosto 2009
- Zapf, D. (1999). Organizational, Work group related and personal causes of mobbing/bullying at work en *International Journal of manpower* (20), 70-85.