

# **Abuso, incivismo y cultura tóxica en el ámbito académico: ¿Un área de investigación emergente?**

## **Abuse, incivility, and toxic culture in academia: An emerging area of research?**

## **Abuso, falta de civismo e cultura tóxica no meio académico: Uma área de investigação emergente?**

**Gregorio González Alcaide**

Catedrático de Universidad en la Universitat de València, España  
<https://orcid.org/0000-0003-3853-5222>  
gregorio.gonzalez@uv.es

### **Resumen**

Introducción. Las conductas abusivas, incívicas y tóxicas en el ámbito académico son fenómenos que han despertado un interés creciente por parte de la investigación, que ha alertado acerca de su carácter extendido, las particularidades que presentan frente a otros ámbitos laborales, así como las dificultades para su identificación y abordaje efectivo. Metodología. Se ha identificado la literatura específica publicada en relación con todas estas conductas, con el propósito de determinar el carácter emergente de esta área de conocimiento, cuáles son las temáticas abordadas, los estudios que referencia que han fundamentado el conocimiento existente y las respuestas ofrecidas por la academia. Para ello, se ha efectuado una búsqueda bibliográfica en la base de datos Scopus, analizando cuantitativamente la producción científica y la literatura citada. Resultados y discusión. La producción científica presenta un carácter moderado (n=253 documentos publicados en el período 1986-2025), aunque con un importante crecimiento a partir de la década del 2010, impulsado por una comunidad incipiente de investigadores. Una parte importante de la literatura citada que fundamenta el conocimiento del área se basa en los abusos referidos a otros ámbitos laborales o colectivos, si bien, se ha identificado un destacado corpus documental específico. Los resultados presentados permiten caracterizar el ámbito de investigación analizado como un área emergente a la que se debe prestar una especial atención, por su relevancia para asegurar un desarrollo digno de la carrera académica de los docentes e investigadores y evitar un daño reputacional de las instituciones y de la ciencia en su conjunto.

**Palabras clave:** Opresión, acoso, abuso sexual, universidad, personal académico docente, investigación, mobbing.

### **Abstract**

Introduction. Abusive, incivility and toxic behavior in the academic sphere are phenomena that have attracted growing interest from researchers, who have highlighted their widespread nature, the specific characteristics they exhibit compared to other work environments, and the difficulties in identifying and addressing them effectively. Methodology. We have identified the specific literature

published on all these behaviors, with the aim of determining the emerging nature of this field of knowledge, the topics addressed, the studies cited that have underpinned existing knowledge, and the responses offered by academia. To this end, a literature search was conducted in the Scopus database, quantitatively analyzing scientific output and the cited literature. Results and discussion. Scientific output is moderate in scale (n=253 documents published between 1986 and 2025), although there has been significant growth since the 2010s, driven by an emerging community of researchers. Although a significant proportion of the cited literature underpinning knowledge in this field is based on abuses relating to other occupational or collective contexts, a notable body of specific literature has been identified. The findings presented allow us to characterize the research field under consideration as an emerging area that warrants particular attention, given its importance in ensuring the proper development of the academic careers of lecturers and researchers and in preventing reputational damage to institutions and to science as a whole.

**Keywords:** Oppression, bullying, sexual abuse, universities, academic teaching personnel, research, mobbing.

## Resumo

Introdução. Os comportamentos abusivos, antissociais e tóxicos no âmbito académico são fenómenos que têm suscitado um interesse crescente por parte da investigação, a qual tem alertado para a sua ampla disseminação, as particularidades que apresentam em comparação com outros contextos laborais, bem como as dificuldades na sua identificação e abordagem eficaz. Metodologia. Foi identificada a literatura específica publicada em relação a todos estes comportamentos, com o objetivo de determinar o carácter emergente desta área de conhecimento, quais são os temas abordados, os estudos referenciados que fundamentaram o conhecimento existente e as respostas oferecidas pela academia. Para tal, foi realizada uma pesquisa bibliográfica na base de dados Scopus, analisando quantitativamente a produção científica e a literatura citada. Resultados e discussão. A produção científica apresenta um carácter moderado (n=253 documentos publicados no período 1986-2025), embora com um crescimento significativo a partir da década de 2010, impulsionado por uma comunidade incipiente de investigadores. Embora uma parte significativa da literatura citada que fundamenta o conhecimento da área se baseie em abusos referidos a outros âmbitos laborais ou coletivos, foi identificado um corpus documental específico de destaque. Os resultados apresentados permitem caracterizar o domínio de investigação analisado como uma área emergente à qual se deve dedicar especial atenção, dada a sua importância para garantir um desenvolvimento digno da carreira académica de docentes e investigadores e para evitar danos à reputação das instituições e da ciência no seu conjunto.

**Palavras-chave:** Opressão, assédio, abuso sexual, universidade, corpo docente, investigação, mobbing.

## Introducción

Las universidades han sido a lo largo de la historia instituciones dotadas de gran prestigio y reconocimiento social, que han proyectado la imagen de que son el faro que ilumina las tinieblas de la ignorancia, que posibilitan el progreso de las sociedades y el fomento del espíritu humano crítico en su búsqueda del conocimiento y la excelencia (Pee y Vululleh, 2020).

Pero esta visión idílica se ha ido deteriorando a lo largo de las últimas décadas, con el surgimiento de movimientos y voces que alertan acerca de que las universidades se han vinculado excesivamente con los intereses económicos y del mercado (la llamada universidad neoliberal); o bien que las conductas individuales adoptadas por muchos académicos distan mucho de ser ejemplares, ya que están movidas por rivalidades entre departamentos o grupos, intereses personales o fundamentadas en una competencia exacerbada por ganar reconocimiento y acceso a los recursos a toda costa sin respetar los principios de la integridad académica e investigadora (González, 2024), sacralizando las publicaciones científicas por encima que cualquier otra consideración (Sahagún, 2024).

Diferentes estudios han alertado acerca de la extensión de las conductas abusivas en el ámbito académico, cuya incidencia sería muy superior a la de otras esferas laborales (Henning et al., 2017; Smith y Fredricks-Lowman, 2020; Tight, 2023). También se ha destacado que las universidades son frecuentemente el escenario de conductas incívicas, favorecidas por las rígidas estructuras jerárquicas y los egos desmedidos, que propician la generalización de liderazgos abusivos, servilismos y silencios cómplices que caracterizarían lo que ha sido definido como una cultura tóxica académica, que además de los daños a nivel individual, lastrarían el desarrollo docente y el progreso científico (Mahmoudi, 2023). ¿Es posible que las catedrales del saber, puertas adentro, fracasen en la asignatura más básica de la convivencia cívica y en el cultivo de un liderazgo ético y responsable alejado de las conductas abusivas?

### **Abuso, *mobbing* y *bullying*.**

El trabajo de Henning et al. (2017) fue una de las primeras revisiones sistemáticas publicadas centrada de forma específica en el análisis de la literatura científica sobre el acoso en el ámbito de la educación superior. Analizaron 51 documentos publicados en el período 1994-2013, identificando la existencia de una investigación incipiente aunque concentrada fundamentalmente en Estados Unidos y otros países desarrollados. Como principales variables asociadas al acoso recogidas en la literatura científica, esta revisión destacó el género y no encajar en la cultura organizativa; con el acoso sexual como el tipo más atendido por parte de la investigación, aunque también estaban presentes otros tipos de acoso asociados a estructuras organizativas tóxicas, como el *mobbing* (que definen como acoso grupal sistemático en forma de prácticas comunicativas inadecuadas o poco éticas con la intención de intimidar) y el *bullying* (acoso repetido asociado a conductas ofensivas y/o exclusión

social). En esta misma línea, aunque a veces se utilizan ambos conceptos indistintamente o como sinónimos, otros autores inciden en que el *mobbing* tendría un componente sistémico cuyo propósito sería excluir de la carrera académica a personas díscolas, rivales o potenciales enemigos; en cambio, el *bullying* se asociaría a rasgos psicológicos propiciados por las estructuras jerárquicas de poder con líderes tóxicos que tratan de asegurarse el control de los subordinados desplegando toda una serie de acciones intimidatorias, de exclusión o falta de apoyo (Coates, 2023). También ha surgido el término *gaslighting* para referir una forma sutil de acoso cuyo rasgo definitorio es que es un abuso de tipo emocional y psicológico que trata de inducir a que la víctima se perciba a sí misma como el problema (Coates, 2023). Henning et al. (2017) extrajeron cinco destacadas conclusiones en su revisión de la literatura sobre el acoso en el ámbito académico: la elevada prevalencia y el carácter extendido de las conductas abusivas; la necesidad de desarrollar instrumentos de medición estandarizados y de validez intercultural; que se debía fomentar la investigación para determinar la incidencia de este fenómeno en relación con la movilidad global de los trabajadores; la relevancia de evaluar la eficacia de las políticas y programas puestos en marcha para hacer frente a las conductas abusivas; y la necesidad de impulsar investigaciones contextualizadas de las conductas abusivas en los diferentes países.

Prevost y Hunt (2018) realizaron una revisión de la literatura sobre el *mobbing* en el ámbito académico (aunque también incluyen en el proceso de búsqueda el *bullying*, que utilizan como sinónimo, y otros términos referidos a conductas abusivas o intimidatorias). Analizaron 23 documentos publicados en el período 2004-2016, poniendo de manifiesto como, uno de los aspectos más significativos, la elevada prevalencia observada, ya que entre el 25% y el 91% de los académicos recogidos en los estudios analizados manifestaron haber padecido *mobbing* en su trabajo. Distinguieron como formas de acoso más habituales en la academia: socavar la competencia profesional, incrementar las tareas administrativas o docentes, reducir los recursos para la investigación y la enseñanza, o la exclusión de la víctima de las conversaciones o actividades sociales; también destacaron la exigencia de los coautores y supervisores de incluir sus nombres en los trabajos; otras formas de acoso incluyeron la difusión de rumores, las interrupciones constantes, la denegación de ascensos, o conductas incívicas durante las reuniones.

Los resultados de la revisión también constataron la relación del *mobbing* con el sexo o la orientación sexual, así como el hecho de que los perpetradores son en mayor medida hombres (63% frente al 26% de mujeres). Como principales consecuencias físicas y psicológicas del *mobbing* destacaron la depresión, el estrés y otros problemas de salud musculoesqueléticos y digestivos, trastornos del sueño, cambios en los hábitos alimenticios, y un aumento del consumo de alcohol y tabaco. En relación con las consecuencias sociales identificadas en la literatura, pusieron de manifiesto la tendencia al abandono del puesto de trabajo, la reducción de la productividad, el absentismo, el descenso de la moral, la lealtad, y tener que trabajar en un entorno disfuncional. Estos autores también destacaron los importantes efectos que pueden tener estas prácticas asociadas a una pérdida de prestigio institucional a medio o largo plazo. En cuanto a la respuesta y las formas de hacer frente al acoso, resulta significativo el hecho de que muchos deciden permanecer en silencio u

optan por abandonar la institución. Los autores de la revisión concluyeron que resulta crucial ofrecer apoyo institucional a las víctimas, consejo y asesoría legal, así como el desarrollo de políticas antiacoso.

Rojas-Solís et al. (2019) realizaron una revisión sistemática del concepto de *mobbing* en el ámbito académico, seleccionando para ello 8 estudios publicados a lo largo del período 2000-2019 referidos de forma específica al acoso laboral (*workplace harassment*) entre el personal universitario. Destacaron que es un fenómeno complejo, con una amplia variedad de términos para hacer referencia al mismo, sobre el que no existe consenso cognitivo, que presenta una prevalencia muy variable en los trabajos analizados (entre el 9,6% y el 54% de las muestras analizadas), que su principal manifestación es el abuso sexual, que los factores socioculturales son los que tienen una mayor incidencia, y los trastornos depresivos son la principal consecuencia de este tipo de acoso.

La revisión bibliográfica de Lemon y Barnes (2021) de las publicaciones sobre el *bullying/mobbing* en el ámbito de la educación superior, aunque no está efectuada a partir de una descripción metodológica formalizada de los procesos de búsqueda y selección de la bibliografía utilizada, aporta interesantes reflexiones conceptuales y metodológicas. Así, agruparon las causas identificadas y analizadas en la literatura en tres categorías: atributos o rasgos del acosador, destacando que comparten características similares a las propias del trastorno narcisista de la personalidad; las estructuras institucionales y de abuso de poder, en las que habitualmente las posiciones de responsabilidad en la dirección son desempeñadas por personas corruptas que no tienen la capacitación necesaria ni la intención de cambiar las cosas; y la cultura organizativa, caracterizada por sistemas de recompensas y castigos que perpetúan las conductas abusivas.

La revisión bibliográfica de Tight (2023) planteó si podía considerarse el *bullying* como un problema endémico en la educación superior. Para responder esta cuestión, efectuó una selección de 74 artículos clave de los autores más prolíficos, los estudios más recientes publicados, los trabajos más citados y su propia valoración de las investigaciones de mayor calidad e importancia. Además de destacar que se trata de un fenómeno complejo difícil de identificar y de ser reconocido, tanto por parte de los propios acosadores como de los acosados, alerta de su elevada extensión y que la educación superior es un contexto que favorece esta práctica. Los estudios seleccionados ofrecen tasas que sitúan el *bullying* entre el 18% y el 68%, con numerosos trabajos en el rango 25-35%, valores muy por encima de los observados en la población general. El acentuado carácter jerárquico del ámbito académico, la aparente libertad que en realidad está condicionada por numerosas expectativas y responsabilidades, la elevada competitividad asociada al desarrollo de la carrera académica y determinados tipos de relaciones de mentoría y supervisión ofrecen el caldo de cultivo ideal para la extensión del *bullying*.

Albro (2024) efectuó una revisión del *bullying* entre los empleados de la educación superior a partir de 18 artículos publicados entre 2012 y 2022 en la que identificó que diferentes factores recogidos en la literatura asociados al incremento de las prácticas abusivas: un clima social deficiente, la falta de apoyo de los responsables de la dirección, no pertenecer a un grupo determinado, carecer de los

rasgos considerados prototípicos, la existencia de conflictos de roles o desajustes en relación con las obligaciones laborales que se deben asumir y trabajar en climas poco innovadores. Esta contribución destacó la relevancia de implementar normas eficientes que eviten el abuso y fomentar un liderazgo ético.

La revisión de Hodgins et al. (2024) de la literatura sobre el *bullying académico* (en la que incluyen el abuso sexual y el incivismo) analizó 140 documentos publicados entre 2003 y 2023. Destacaron el importante crecimiento de la producción científica en este ámbito en el período 2019-2023; el predominio de los estudios de la prevalencia a través de cuestionarios, aunque también tienen una destacada presencia los estudios cualitativos (grupos focales y entrevistas) o los análisis de los factores mediadores o moderadores; y que la investigación está concentrada en los países más desarrollados (Estados Unidos y Europa). En relación con las temáticas que surgieron del análisis cualitativo que efectuaron llamaron la atención acerca de que las características de la academia la convierten en un entorno especialmente vulnerable; que el modelo neoliberal adoptado por las universidades (y la precariedad laboral y la competitividad asociada al mismo) ha agravado e incrementado el riesgo del *bullying*, limitando la posibilidad de hacerle frente, y protegiendo a determinados individuos; y que las dinámicas de poder que caracterizan el ámbito académico favorecen y normalizan los abusos.

Soltani et al. (2025) identificaron cuatro atributos clave asociados al concepto de *bullying académico* recogidos en la literatura científica analizada (37 documentos que incluían una definición del mismo): elevada competitividad, conductas hostiles y abusivas continuadas por parte de un superior jerárquico, desequilibrios de poder y conductas inadecuadas de muy diversa índole. A partir de su análisis propusieron la siguiente definición:

El acoso académico se define como un comportamiento anómalo que surge del uso indebido del poder, la experiencia laboral, los ránkines académicos, el estatus profesional, las relaciones políticas y la competencia académica insana con otros colegas, lo que puede provocar problemas emocionales, psicológicos, sociales y, a veces, físicos. En pocas palabras, se trata de una batalla de poder y notoriedad en el entorno académico por motivos equivocados. (Soltani et al., 2025, p. 6).

En relación con el abuso sexual en el ámbito académico, cabe destacar la revisión sistemática de Bondestam y Lundqvist (2020), que alertaron acerca de su elevada prevalencia y las importantes consecuencias físicas y psicológicas que lleva asociado, entre las que se reiteran en la literatura científica la ansiedad, la depresión y el trastorno por estrés postraumático. De forma específica en relación con el ámbito laboral, el abuso sexual se vincula con el absentismo, la disminución de la satisfacción laboral, el compromiso y la productividad, la reducción de la autoconfianza, la autoestima e incluso la renuncia al puesto de trabajo.

### **Liderazgo tóxico.**

Algunas revisiones se han centrado de forma específica en el concepto de liderazgo tóxico, como una práctica de la que se derivan numerosas conductas abusivas. El trabajo de Smith y Fredricks-Lowman (2020) basado en el análisis de 20 documentos publicados entre 2007 y 2017, destacó la elevada extensión de este fenómeno entre las instituciones de educación superior, que se ve favorecido por la cultura organizativa, y que afecta tanto a la salud física, como psicológica y al rendimiento de los trabajadores.

La revisión de Baloyi (2020), por su parte, se centró en destacar la relevancia de fomentar un liderazgo ético o de servicio como principal mecanismo para limitar el liderazgo tóxico.

Coates (2024) a partir de la conceptualización de la *cultura tóxica* como propia de organizaciones caracterizadas por un incumplimiento sistemático y prolongado de las normas que causa daños, presenta una detallada revisión conceptual de las dimensiones propias de este fenómeno en el ámbito académico, que según este autor son: liderazgo tóxico; *bullying* y *mobbing*; establecimiento de mecanismos de control del entorno laboral; desarrollo de normas sociales de comportamiento individual; fomento de rápidos cambios en las organizaciones para favorecer el control de las mismas; manipulación de sistemas, estructuras y procesos; e instrumentalización del trabajo. Como resultado de todos los rasgos propios de la perpetuación de una cultura tóxica en el ámbito académico, Coates (2024) identificó los problemas que provoca el liderazgo tóxico a nivel individual, relacionados con la salud, el rendimiento y la satisfacción por el trabajo realizado; las dificultades para desarrollar un trabajo significativo; la pérdida del valor vocacional por el trabajo para convertirlo en una mera recompensa económica; y el alejamiento y la desconfianza en los valores que representa la organización y su futuro, lo que conlleva un distanciamiento y un daño irreparable para los valores que deberían representar y favorecer las instituciones educativas y de investigación.

Todas las revisiones de la literatura descritas ponen de manifiesto la existencia de un interés creciente por parte de la investigación en relación con el estudio de las diferentes prácticas abusivas propias del ámbito académico. La presente contribución trata de determinar el estadio de desarrollo de la investigación en el área e identificar las bases intelectuales que lo fundamentan. De forma específica se tratará de ofrecer una respuesta a las siguientes cuestiones:

- ¿Se trata de una línea de investigación que se ajusta a los patrones y características que definen los ámbitos de investigación emergentes?
- ¿Cuáles son los estudios de referencia que han fundamentado el conocimiento existente en este ámbito?
- ¿Existe una línea de investigación en España relacionada con las prácticas abusivas en el ámbito académico?

## **Metodología**

El análisis se ha fundamentado en la literatura científica recogida en la base de datos Scopus, ya que ofrece una amplia cobertura temática de revistas de todas las disciplinas científicas, particularmente de las ciencias sociales, además de otros rasgos relevantes para el estudio, como recoger las referencias bibliográficas y las citas que reciben los documentos. El proceso seguido fue el siguiente:

A) Búsquedas bibliográficas. Para la identificación de la literatura científica que ha abordado de forma específica el estudio de cualquier tipo de conducta abusiva, incívica o tóxica en el ámbito académico, se ha utilizado la terminología de las revisiones bibliográficas publicadas, así como otros términos considerados relevantes empleados en los títulos o palabras clave de los documentos recuperados inicialmente. El proceso de búsqueda ha combinado términos relacionados con el objeto de estudio con otros que permitiesen restringir los resultados obtenidos al ámbito académico de la educación superior. La estrategia de búsqueda, ejecutada en los campos título, resumen y palabras clave, ha quedado definida como sigue:

“toxic leadership” OR Toxicity OR “Toxic culture” OR “Toxic Leader” OR “Authoritarian Leadership” OR Bull\* OR Mobbing\* OR “colleagues as enablers” OR “toxic social norms” OR “toxic norms” OR “chaotic change” OR manipulation OR weaponization OR “Academic abuse” OR Harassment OR “Abusive Behaviors” OR “Academic Violence” OR “Abuse of Power” OR “Workplace Violence” OR “Abusive supervision” OR “Emotional Abuse” OR Gaslight\* OR Incivility

AND

Academic\* OR Universit\* OR “Higher Education”

No se establecieron limitaciones cronológicas para la búsqueda, más allá de restringir los resultados obtenidos a las tipologías documentales artículos y revisiones.

B) Descarga, revisión y tratamiento de la información bibliográfica.

Una vez descargada la información bibliográfica de los registros bibliográficos recuperados, para determinar la inclusión de los mismos en el estudio, se revisaron manualmente los títulos, resúmenes y, en caso de duda, el texto completo de los documentos, con el propósito de centrar el análisis en los trabajos referidos específicamente a abusos sobre el personal administrativo, académico, docente o investigador de las universidades o centros de investigación; o en las conductas incívicas o tóxicas en estos ámbitos.

Los motivos más habituales para la exclusión de documentos fueron que se tratase de estudios de conductas abusivas referidos a estudiantes de pregrado, centrados en otros ámbitos laborales como hospitales o bibliotecas, que se tratase de comentarios en forma de editoriales o cartas pero no trabajos de investigación, o bien, de forma más puntual por ruido documental.

A continuación, se revisó la homogeneidad y la calidad de los datos, particularmente las referencias bibliográficas de los documentos, ya que es habitual la existencia de múltiples variantes en la forma

de presentar una misma referencia por los diferentes estilos de citación empleados por las revistas científicas, la publicación de los postprints antes de la versión definitiva de los artículos o por las reimpressiones o reediciones, en el caso de los libros citados, que pueden motivar la existencia de diferentes fechas de publicación de un mismo documento.

### C) Obtención, análisis e interpretación de indicadores.

Caracterización de las conductas abusivas en el ámbito académico como investigación emergente: Análisis de la producción e impacto científico.

Un ámbito de investigación emergente (*emerging topic*) hace referencia a una temática coherente y novedosa que atrae el interés de la investigación, por lo que se caracteriza por un destacado crecimiento e impacto científico que trata de reducir la incertidumbre o ambigüedad en relación con el conocimiento existente o analizar las implicaciones del aspecto estudiado (Rotolo et al., 2015; Small et al., 2014).

Para analizar el desarrollo de la investigación y el carácter emergente del tema analizado, se ha estudiado la evolución de la producción científica a lo largo del tiempo, la productividad de los investigadores, la existencia de una comunidad de investigadores consolidada en el área y el grado de citación de los documentos. Como indicadores específicos que permiten determinar desde un punto de vista bibliométrico en qué medida la investigación generada sobre las conductas académicas abusivas, tóxicas e incívicas constituyen un ámbito de investigación emergente, se ha calculado la tasa de crecimiento del número de publicaciones por períodos, el porcentaje de autores transeúntes (autores que han publicado un documento), y en qué medida la distribución de los autores por umbrales de productividad se ajusta a la Ley de Lotka (González et al., 2016; González et al., 2018).

Fundamentos cognitivos de la investigación sobre conductas abusivas en el ámbito académico: Análisis de la literatura citada.

Para determinar cuáles son los trabajos de referencia que aportan los fundamentos cognitivos al área analizada, se ha efectuado un análisis de cocitas. Esta metodología se basa en la identificación y cuantificación de los vínculos de citación establecidos entre los documentos, cuya representación gráfica permite establecer las agrupaciones temáticas existentes, los documentos más influyentes y las interrelaciones establecidas entre los mismos (González-Alcaide et al., 2016). Para llevar a cabo este análisis, se ha seguido el siguiente proceso: a) estandarización de los datos bibliográficos, identificando de forma unívoca cada una de las referencias bibliográficas recogidas en los listados de bibliografía de los documentos recuperados en el proceso de búsqueda (apellido del primer autor firmante de los documentos y año de publicación, añadiendo una letra alfabética en el caso de la existencia de más de un documento del mismo primer autor y año); b) generación de una matriz simétrica de coocurrencias, que identifica la frecuencia de cocitación de los documentos (número de veces que han aparecido conjuntamente cada par de documentos en los listados de bibliografía); c)

ejecución de un algoritmo de detección de comunidades (*clustering*) y de visualización de los documentos en forma de red, para lo que se ha utilizado la herramienta Pajek (los nodos representan los documentos y los enlaces la vinculación establecida entre los mismos, en tanto que se han citado conjuntamente de forma frecuente); y e) interpretación de resultados, ya que las agrupaciones resultantes reflejan los ámbitos temáticos abordados, las escuelas de pensamiento o los frentes de investigación en el área; además de que es posible establecer cuáles son los documentos más relevantes en tanto que ocupan posiciones centrales en la red.

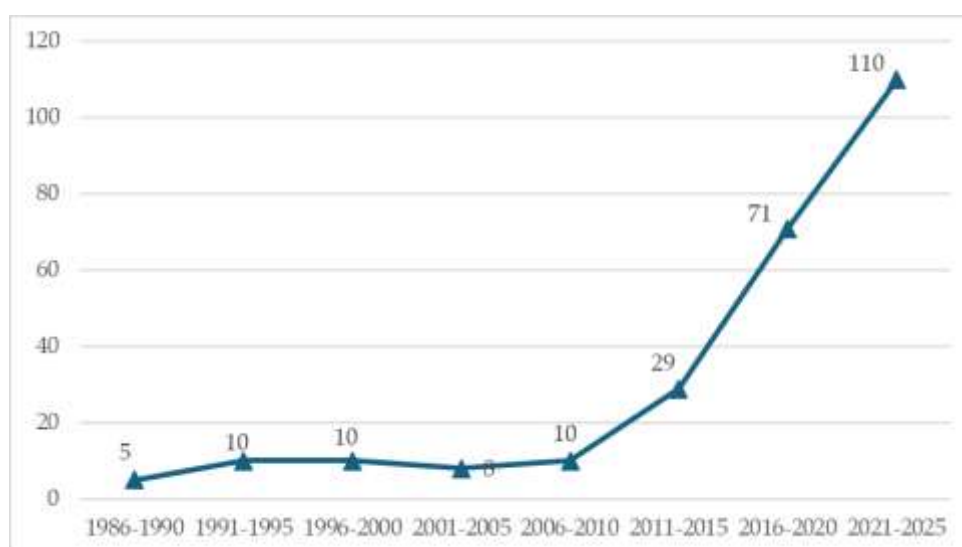
## Resultados

### Análisis de la producción e impacto científico.

Se han identificado 253 documentos centrados de forma específica en el análisis de las conductas abusivas que se producen entre el personal académico, que incluían 11905 referencias bibliográficas diferentes. La evolución del número de documentos por fecha de publicación (figura 1), pone de manifiesto que se trata de un ámbito de estudio que ha despertado una atención creciente a lo largo de los últimos años. Así, tras un período de latencia en las décadas de 1980, 1990 y 2000, con un máximo de diez documentos publicados por quinquenio, se ha producido una importante eclosión en el número de estudios, que se han situado por encima de los cien trabajos en el período más reciente (2021-2025). La tasa de crecimiento en el período 2011-2015 fue del 190%, del 144% en el quinquenio 2016-2020 y del 55% en el período 2021-2025.

**Figura 1.**

*Evolución del número de documentos publicados por quinquenio sobre conductas abusivas en el ámbito académico.*

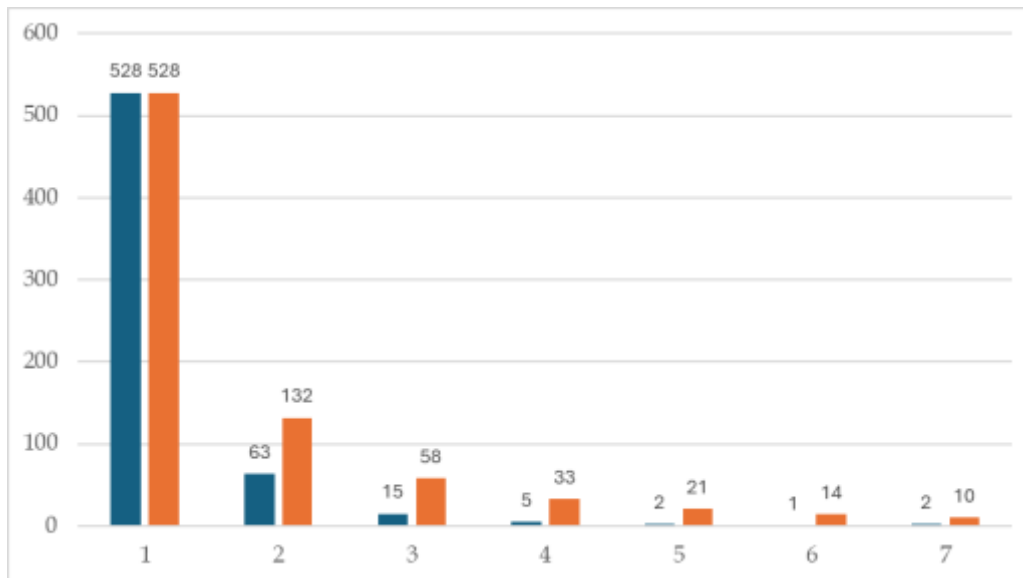


Destacan algunos investigadores con una moderada producción científica sobre el tema, si bien, la

distribución de la productividad de los investigadores es sensiblemente inferior a los parámetros establecidos en la ley de Lotka (figura 2), dado el elevado porcentaje de autores transeúntes (autores que han publicado un único documento), que se sitúa en el 85,7% de los autores identificados.

**Figura 2.**

*Distribución real (azul) y ajustada a la ley de Lotka (naranja) de la producción científica sobre conductas abusivas en el ámbito académico.*



En relación con las revistas científicas en las que se han publicado los estudios, destacan entre las más productivas varias publicaciones de salud laboral, salud pública y derechos de los trabajadores (International Journal of Environmental Research and Public Health, n=6; Employee Responsibilities and Rights Journal, n=4), algunas centradas el ámbito educativo (International Journal of Educational Management, n=4; International Journal of Leadership in Education, n=3), en los roles de género (Sex Roles, n=5; Journal of Gender Studies, n=3; Gender and Education, n=3), vinculadas a las ciencias sociales con carácter general (Anales Series Historia et Sociologia, n=3, SAGE Open, n=3; Social Sciences, n=3), o de Medicina (eClinical Medicine, n=3, BiolImpacts, n=3, Academic Medicine, n=3; e International Journal of Workplace Health Management, n=3).

El análisis de los tipos de abuso abordados en los estudios analizados (tabla 1), pone de manifiesto que el abuso sexual constituye, en términos cuantitativos, el principal ámbito objeto de atención por parte de la investigación (39,9% de los documentos), por delante de otros términos que hacen referencia a conductas abusivas o de acoso (como *bullying* 31,2%; o *mobbing*, 7,1%). De forma más específica, destacan otros términos como incivilidad (6,7%) o liderazgo tóxico (6,3%).

**Tabla 1.**

*Principales tipos de conductas abusivas en el ámbito académico abordados por parte de la investigación.*

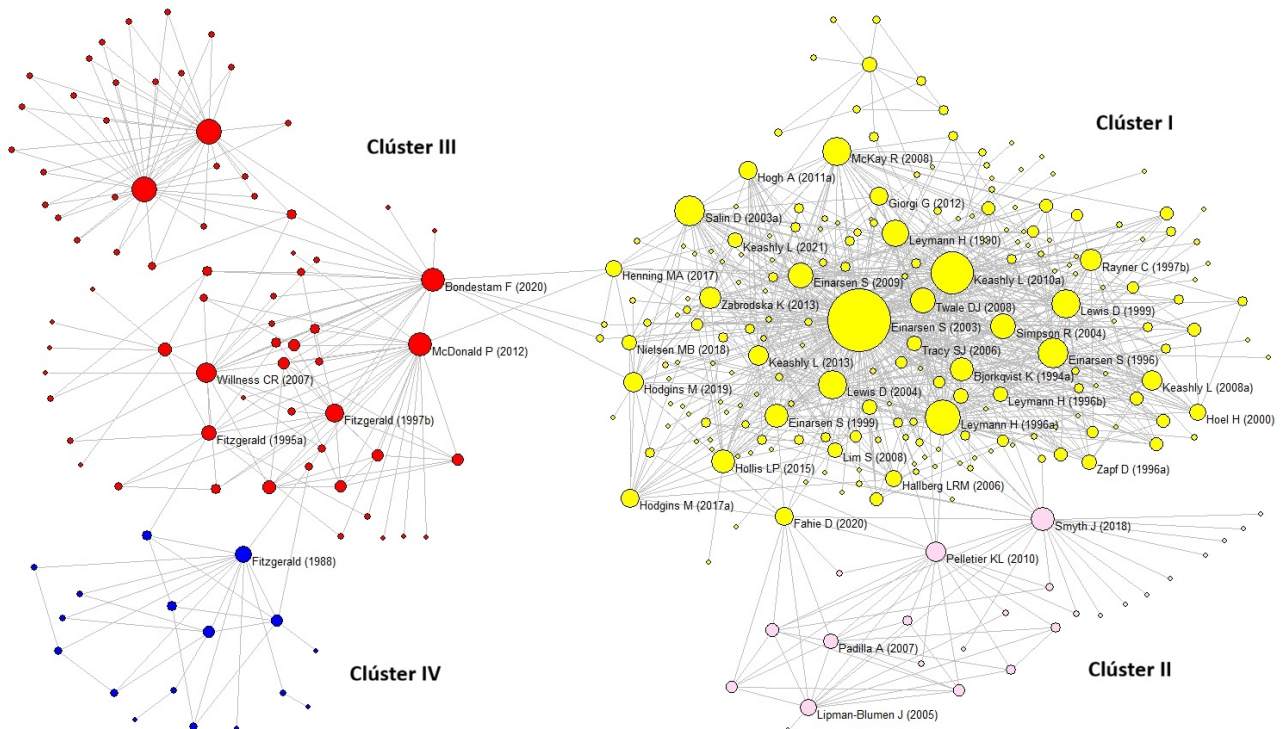
Tema	N docs	%
Abuso sexual	101	39,92
<i>Bullying</i>	79	31,22
Términos genéricos ( <i>Abuse/harassment/violence</i> )	20	7,9
<i>Mobbing</i>	18	7,11
Incivilidad	17	6,72
Liderazgo tóxico	16	6,32
Acoso por motivos de género ( <i>gendered harassment</i> )	10	3,95
Manipulación psicológica ( <i>Gaslighting</i> )	1	0,39

### Análisis de la literatura citada.

El análisis de citas se ha basado en la cuantificación de los vínculos establecidos entre las 11.905 referencias bibliográficas incluidas en los 253 documentos identificados sobre conductas abusivas en el ámbito académico, con el propósito de identificar cómo se articulan las temáticas de investigación descritas y cuáles son los principales documentos y autores que aportan los fundamentos cognitivos al área (figura 3).

**Figura 3.**

*Agrupaciones temáticas de documentos identificadas en el análisis de citas de las referencias bibliográficas citadas en la producción científica sobre conductas abusivas en el ámbito académico.*



Se han identificado cuatro destacados clústeres de investigación. En la figura 3 se puede observar (clúster I, nodos amarillos) que el núcleo central de la literatura de referencia con el mayor grado de citas y un gran número de estudios interrelacionados entre sí, está conformado por los trabajos sobre bullying/mobbing, entre los que destaca una incipiente literatura específica (Björkqvist et al., 1994; Fahie, 2020; Giorgi, 2012; Hodgins y Mannix McNamara, 2019; Hollis, 2015; Keashly y Neuman, 2010; Keashly y Neuman, 2013; Lewis, 1999; Lewis, 2004; McKay et al., 2008; Simpson y

Cohen, 2004; Twale y De Luca, 2008; Zabrodska y Kveton, 2013), además de estudios que analizan las prácticas abusivas en otros ámbitos laborales, entre ellos algunas destacadas monografías (Einarsen et al., 2003; Hoel y Cooper, 2000) o revisiones de la literatura (Nielsen y Einarsen, 2018; Salin, 2003).

En la parte inferior (clúster II, nodos rosas) se puede distinguir un subconjunto de documentos que se centran de forma específica en el concepto de liderazgo tóxico (Lipman-Blumen, 2005, 2005b; Padilla et al., 2007; Pelletier, 2010; Smith y Fredricks-Lowman, 2020; Smyth, 2017).

En la parte izquierda se observan diferentes agrupaciones de documentos, con un carácter mucho menos denso y disperso. En el centro, dos revisiones de la literatura, una genérica referida al ámbito laboral (McDonald, 2012) y otra en el ámbito educativo (Bondestam y Lundqvist, 2020) aglutinan en torno a sí diferentes contribuciones relacionadas con el abuso sexual (clúster III, nodos rojos), entre las que destacan los trabajos de Fitzgerald et al. (1995) en relación con su medición y las contribuciones de Fitzgerald et al. (1997) y de Willness et al. (2007) sobre las consecuencias de este tipo de abuso. En la parte superior una agrupación de documentos está conformada por regulaciones, guías y códigos éticos para prevenir y gestionar este tipo de abusos en el ámbito laboral.

Algunas destacadas contribuciones centradas de forma específica en el abuso sexual en el ámbito académico (clúster IV, nodos azules) se sitúan en la parte inferior de este núcleo de documentos (Benson y Thomson, 1982; Dziech y Weiner, 1990; Fitzgerald et al. 1988).

En la tabla 2 se recogen todos los documentos identificados asignados a los diferentes clústeres en el análisis de cocitas efectuado, así como el número citas que han recibido por parte de los 253 documentos analizados en el presente estudio. Los documentos que no han sido asignados a ninguno de los clústeres, aunque tienen un destacado grado de citación, no han alcanzado el umbral mínimo de vínculos estables con otros documentos para integrarse en la red.

**Tabla 2.**

*Documentos más frecuentes en el análisis de cocitas en la literatura sobre conductas abusivas en el ámbito académico.*

Etiqueta documento	Clúster	Referencia bibliográfica	N citas
Einarsen S (2003)	I	Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). <i>Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice</i> . CRC Press.	50
Keashly L (2010a)	I	Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education. <i>Administrative Theory and Praxis</i> , 32(1), 48-70. <a href="https://doi.org/10.2753/ATP1084-1806320103">https://doi.org/10.2753/ATP1084-1806320103</a> .	43
Leymann H (1996a)	I	Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 5(2), 165-184. <a href="https://doi.org/10.1080/13594329608414853">https://doi.org/10.1080/13594329608414853</a> .	32
Bondestam F (2020)	III	Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education: A systematic review. <i>European Journal of Higher Education</i> , 10(4), 397-419. <a href="https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833">https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833</a> .	28
Leymann (1990)	I	Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. <i>Violence and Victims</i> , 5(2), 119-126.	25
Twale DJ (2008)	I	Twale, D. J., & De Luca, B. M. (2008). <i>Faculty incivility: The rise of the academic bully culture and what to do about it</i> . Jossey-Bass.	25

Einarsen S (1996)	I	Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. <i>European Work and Organizational Psychologist</i> , 5(2), 185-201. <a href="https://doi.org/10.1080/13594329608414854">https://doi.org/10.1080/13594329608414854</a> .	24
McKay R (2008)	I	McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J., & Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i> , 20(2), 77-100. <a href="https://doi.org/10.1007/s10672-008-9073-3">https://doi.org/10.1007/s10672-008-9073-3</a> .	21
Salin D (2003a)	I	Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. <i>Human Relations</i> , 56(10), 1213-1232. <a href="https://doi.org/10.1177/00187267035610003">10.1177/00187267035610003</a> .	20
Lewis D (1999)	I	Lewis, D. (1999). Workplace bullying: Interim findings of a study in further and higher education in Wales. <i>International Journal of Manpower</i> , 20(1-2), 106-119. <a href="https://doi.org/10.1108/01437729910268696">https://doi.org/10.1108/01437729910268696</a> .	20
-	-	Johnson, P. A., Widnall, S. E., & Benya, F. F. (Eds.) (2018). <i>Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine</i> . National Academic of Sciences, Engineering, and Medicine.	20
Einarsen S (2009)	I	Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. <i>Work &amp; Stress</i> , 23(1), 24-44. <a href="https://doi.org/10.1080/02678370902815673">https://doi.org/10.1080/02678370902815673</a> .	19
Fitzgerald (1988)	IV	Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormero, D. M., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 32(2), 152-175. <a href="https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90012-7">https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90012-7</a> .	19
Fitzgerald (1995a)	III	Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. <i>Basic and Applied Social Psychology</i> , 17(4), 425-445. <a href="https://doi.org/10.1207/s15324834basps1704_2">https://doi.org/10.1207/s15324834basps1704_2</a> .	19
McDonald P (2012)	II	McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. <i>International Journal of Management Reviews</i> , 14(1), 1-17. <a href="https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x">https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x</a> .	19
Simpson R (2004)	I	Simpson, R., & Cohen, C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. <i>Gender, Work &amp; Organization</i> , 11(2), 163-186. <a href="https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00227.x">https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00227.x</a> .	19
Hollis LP (2015)	I	Hollis, L. P. (2015). Bully university? The cost of workplace bullying and employee disengagement in American higher education. <i>SAGE Open</i> , 5(2). <a href="https://doi.org/10.1177/2158244015589997">https://doi.org/10.1177/2158244015589997</a> .	18
Björkqvist K (1994a)	I	Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. <i>Aggressive Behavior</i> , 20(3), 173-184. <a href="https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3&lt;173::AID-AB2480200304&gt;3.0.CO;2-D">https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3&lt;173::AID-AB2480200304&gt;3.0.CO;2-D</a> .	17
Willness CR (2007)	III	Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. <i>Personnel Psychology</i> , 60(1), 127-162. <a href="https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x">https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x</a> .	17
Lewis D (2004)	I	Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. <i>British Journal of Guidance &amp; Counselling</i> , 32(3), 281-299. <a href="https://doi.org/10.1080/03069880410001723521">https://doi.org/10.1080/03069880410001723521</a> .	16
Einarsen S (1999)	I	Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. <i>International Journal of Manpower</i> , 20(1-2), 16-27. <a href="https://doi.org/10.1108/01437729910268588">https://doi.org/10.1108/01437729910268588</a> .	15
Hodgins M (2019)	I	Hodgins, M., & Mannix-McNamara, P. (2019). An enlightened environment? Workplace bullying and incivility in Irish higher education. <i>Sage Open</i> , 9, 1-13 <a href="https://doi.org/10.1177/2158244019894278">https://doi.org/10.1177/2158244019894278</a> .	15
Zabrodska K (2013)	I	Zabrodska, K., & Kveton, P. (2013). Prevalence and forms of workplace bullying among university employees. <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i> , 25(2), 89-108. <a href="https://doi.org/10.1007/s10672-012-9210-x">https://doi.org/10.1007/s10672-012-9210-x</a> .	15
Henning MA (2017)	I	Henning, M. A., Zhou, C., Adams, P., Moir, F., Hobson, J., Hallett, C., & Webster, C. S. (2017). Workplace harassment among staff in higher education: A systematic review. <i>Asia Pacific Education Review</i> , 18(4), 521-539. <a href="https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0">https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0</a> .	14
Fitzgerald (1997b)	III	Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 82(4), 578-589. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578">https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578</a> .	13
-	-	MacKinnon, C. A. (1979). <i>Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination</i> . Yale University Press.	13
Pelletier KL (2010)	II	Pelletier, K. L. (2010). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. <i>Leadership</i> , 6(4), 373-389. <a href="https://doi.org/10.1177/1742715010379308">https://doi.org/10.1177/1742715010379308</a> .	13
Rayner C (1997b)	I	Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. <i>Journal of Community and Applied Social Psychology</i> , 7(3), 199-208. <a href="https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3&lt;199::AID-CASP418&gt;3.0.CO;2-H">https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3&lt;199::AID-CASP418&gt;3.0.CO;2-H</a> .	13

Keashly L (2013)	I	Keashly, L., & Neuman, J. H. (2013). Bullying in higher education: What current research, theorizing, and practice tell us. En L. Keashly & J. H. Neuman (Eds.), <i>Workplace Bullying in Higher Education</i> (pp. 1-22). Routledge.	13
-	-	Gutek, B. A. (1985). <i>Sex and the workplace: Impact of sexual behavior and harassment on women, men, and organizations</i> . Jossey-Bass.	12
-	-	Benson, D. J., & Thomson, G. E. (1982). Sexual harassment on a university campus: the confluence of authority relations, sexual interest and gender stratification. <i>Social Problems</i> , 29(3), 236-251. <a href="https://doi.org/10.2307/800157">https://doi.org/10.2307/800157</a> .	11
-	-	Cortina, L. M., Magley V. J., Williams J. H., & Langhout R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 6(1), 64-80. <a href="https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64">https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64</a> .	11
Fahie D (2020)	I	Fahie, D. (2020). The lived experience of toxic leadership in Irish higher education. <i>International Journal of Workplace Health Management</i> , 13(3), 341-355. <a href="https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2019-0096">https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2019-0096</a> .	11
-	-	Keashly, L. (2019). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. En P. D'Cruz, E. Noronha, L. Keashly, S. Tye-Williams (Eds.), <i>Special topics and particular occupations, professions and sectors. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 4</i> , (pp. 1-77). Springer.	11
Padilla A (2007)	II	Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers and conducive environments. <i>The Leadership Quarterly</i> , 18(3), 176-194. <a href="https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001">https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001</a> .	11
-	-	Till, F. J. (1980). <i>Sexual harassment: A report on the sexual harassment of students</i> . National Advisory Council on Women's Educational Programs.	11
Leymann H (1996b)	I	Leymann, H., & Gustafsson A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 5(2), 251-275. <a href="https://doi.org/10.1080/13594329608414858">https://doi.org/10.1080/13594329608414858</a> .	11
-	-	Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat: The spiraling effect of incivility in the workplace. <i>Academy of Management Review</i> , 24(3), 452-471. <a href="https://doi.org/10.2307/259136">https://doi.org/10.2307/259136</a> .	10
-	-	Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 91(5), 998-1012. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998">https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998</a> .	10
-	-	Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. <i>Academy of Management Review</i> , 32(2), 641-658. <a href="http://www.jstor.org/stable/20159319">http://www.jstor.org/stable/20159319</a> .	10
Zapf D (1996a)	I	Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. <i>European Journal of Work and Organizational Psychology</i> , 5(2), 215-237. <a href="https://doi.org/10.1080/13594329608414856">https://doi.org/10.1080/13594329608414856</a> .	10
Keashly L (2021)	I	Bjorklund, C., Vaez, M., & Jensen, I. (2021). Early work-environmental indicators of bullying in an academic setting: A longitudinal study of staff in a medical university. <i>Studies in Higher Education</i> , 46(12), 2556-2567. <a href="https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1729114">https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1729114</a> .	10
-	-	Davenport, N., Schwartz R. D., & Elliot G. P. (1999). <i>Mobbing: Emotional abuse in the American workplace</i> . Civil Society Publishing.	10
Hodgins M (2017a)	I	Hodgins, M., & Mannix McNamara, P. (2017). Bullying and incivility in higher education workplaces: Micropolitics and the abuse of power. <i>Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal</i> , 12(3), 190-206. <a href="https://doi.org/10.1108/QROM-03-2017-1508">https://doi.org/10.1108/QROM-03-2017-1508</a> .	10
Keashly L (2008a)	I	Keashly, L., & Neuman, J. H. (2008). <i>Final report: Workplace behavior (bullying) project survey</i> .	10
Giorgi G (2012)	I	Giorgi, G. (2012). Workplace bullying in academia creates a negative work environment: An Italian study. <i>Employee Responsibilities and Rights Journal</i> , 24(4), 261-275. <a href="https://doi.org/10.1007/s10672-012-9193-7">https://doi.org/10.1007/s10672-012-9193-7</a> .	10
Nielsen MB (2018)	I	Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. <i>Aggression and Violent Behavior</i> , 42, 71-83. <a href="https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007">https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007</a> .	10
Lipman-Blumen J (2005)	I	Lipman-Blumen, J. (2005a). <i>The allure of toxic leaders: Why we follow destructive bosses and corrupt politicians – and how we can survive them</i> . Oxford Academic.	10
Hoel H (2000)	I	Hoel, H., & Cooper, C. (2000). <i>Destructive conflict and bullying at work</i> . Manchester School of Management.	10
Lim S (2008)	I	Lim, S., Cortina, L., & Magley V. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 93(1), 95-107. <a href="https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95">https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95</a> .	8
Smyth J (2018)	II	Smyth, J. (2017). <i>The toxic university: Zombie leadership, academic rock stars, and neoliberal ideology</i> . Springer.	8
Tracy SJ (2006)	I	Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P., & Alberts, J. K. (2006). Nightmares, demons, and slaves: exploring the painful metaphors of workplace bullying. <i>Management Communication Quarterly</i> , 20, 148-185.	7

Hogh A (2011a)	I	Hogh A., Mikklesen E. G., & Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper (Eds.), <i>Bullying and Harassment in the Workplace</i> (pp. 107-128). CRC Press. <a href="https://doi.org/10.1201/EBK1439804896">https://doi.org/10.1201/EBK1439804896</a> .	6
Hallberg LRM (2006)	I	Hallberg, L. R. M., & Strandmark, M. K. (2006). Health consequences of workplace bullying: Experiences from the perspective of employees in the public service sector. <i>International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being</i> , 1(2), 109-119. <a href="https://doi.org/10.1080/17482620600555664">https://doi.org/10.1080/17482620600555664</a> .	5

## Discusión

Dos destacados rasgos observados en relación con el ámbito analizado son el elevado crecimiento de la producción científica a partir de la década del 2010 tras un largo período de latencia con un número puntual de publicaciones, así como la existencia de algunos documentos y autores de referencia que concentran un importante grado de citación. Por ello, aunque no existe una comunidad científica establecida y consolidada a diferencia de lo que se ha observado en otras áreas de conocimiento (González, 2016a; González et al., 2018), cabe responder a la primera de las cuestiones planteadas en la introducción afirmando que nos encontramos frente a un ámbito de investigación emergente, aunque aún con un carácter incipiente y en proceso de delimitación de su objeto de estudio.

Aunque el concepto de mobbing fue propuesto por Heinz Leymann en la década de 1990 (Leyman, 1990), el ámbito académico se ha mantenido “ciego” o ajeno a este problema durante décadas, ignorándolo sistemáticamente incluso hasta hoy en día en muchos ámbitos e instituciones bajo lo que se puede denominar una cultura del “silencio académico” (Keashly, 2019). La eclosión científica observada a partir de mediados de la década del 2010 es paralela al interés por esta temática observado en el ámbito laboral con carácter general (Alper Ay, 2025), lo que se puede asociar, entre otros factores, a la relevancia cobrada por la salud mental en el entorno laboral, particularmente tras la pandemia de Covid-19 (World Health Organization & International Labour Organization, 2022) así como a factores específicos, como el movimiento #ScienceToo que trata de poner de manifiesto la incidencia y la necesidad de abordar el abuso sexual, la menor presencia de las mujeres en la ciencia, y las actividades de investigación y las dinámicas de poder abusivas que persisten en muchas universidades y laboratorios (Johnson et al., 2018).

Cabe destacar el elevado número de revisiones bibliográficas que se han identificado, ya que además de las recogidas en el estado del arte de la presente contribución, se han publicado otras muchas revisiones en disciplinas o ámbitos específicos (Averbuch et al., 2021; Fontenot et al., 2024; Penconek et al., 2024), lo que apoya el hecho de que se ha llegado a un punto de inflexión, en el que los propios académicos exigen que deje de ignorarse este problema y sea adecuadamente caracterizado y abordado.

El fenómeno de los abusos en el ámbito académico constituye un área de investigación multidisciplinar y transversal, como así se ha puesto de manifiesto en la diversidad temática y disciplinar de las revistas más productivas identificadas. Así, además de un problema propio de las

universidades que ha despertado el interés de revistas del ámbito educativo que analizan la incidencia de aspectos como la acentuada estructura jerárquica o el extendido estilo de liderazgo tóxico en las mismas (Hollis, 2015); el hecho de que constituya un importante problema de salud pública por su extensión y prevalencia, así como los importantes efectos asociados a la salud física y mental que sufren los afectados o la rígida estructura y relaciones maestro-aprendiz en la medicina clínica que puede favorecer los abusos, explica el interés que ha despertado en revistas de estos ámbitos (Manuel et al., 2023); sin dejar de lado el hecho de que las conductas abusivas son frecuentemente manifestaciones de sexismo sistémico, como tratan de destacar las revistas especializadas en los estudios de género identificadas, con el abuso sexual como el principal tipo de abuso identificado en la literatura y abordado por parte de la investigación.

A pesar de que el abuso sexual constituye el que reúne el mayor número de publicaciones en el análisis efectuado, resulta llamativo el hecho de que haya un menor número de investigadores y estudios de referencia identificados a través del análisis de cocitas. Ello puede responder al carácter más atomizado de la investigación, con un mayor predominio de estudios descriptivos, vinculados a los diferentes contextos culturales o nacionales en los que se producen los abusos sexuales, que sería considerado un problema estructural, social y laboral menos influenciado por las características específicas del ámbito académico o asociado en mayor medida a legislaciones, regulaciones normativas o aspectos jurídicos nacionales (Bondestam y Lundgren, 2020).

En cambio, otro tipo de abusos y conductas sí que cuentan con un mayor número de estudios específicos centrados en el ámbito académico e investigador, con algunos autores y contribuciones reiteradamente citadas en la literatura que permiten delimitar con mucha más precisión las características e implicaciones globales de fenómenos como la incivilidad o el liderazgo tóxico (Heffernan y Bosetti, 2021; Smith et al., 2020). El carácter más cohesionado de la investigación sobre conductas abusivas como el *bullying/mobbing* en el ámbito académico se puede explicar porque es un ámbito teórico-conceptual que ha recibido el impulso de destacados autores de referencia del ámbito de la psicología conductual (Keashly, 2019). Los documentos más antiguos identificados en la red sobre abusos en el ámbito académico, que pueden considerarse el núcleo de investigadores fundacionales del área, pusieron de manifiesto que se trataba de un fenómeno cultural ampliamente extendido. Algunas de sus contribuciones seminales publicadas en la década de 1990 y del 2000 aplicaron las escalas psicométricas de medición del acoso laboral general al ámbito académico, llamando la atención acerca de la institucionalización de este fenómeno y la cultura del silencio que lo define (Björkqvist et al., 1994; Lewis, 1999; 2004; Twale y De Luca, 2008). Otra línea posterior ha incidido en una visión del acoso como un fenómeno sistémico agravado por el desarrollo de las universidades neoliberales, destacando la incidencia de variables como la competitividad, la precariedad, la presión por publicar y las jerarquías académicas (Hollis, 2015; Hodgins y Mannix-McNamara, 2019; Keashly y Neuman, 2010; 2013; Zabrodska y Kveton, 2013). Paralelamente a esta línea ha surgido la noción de cultura y liderazgo tóxico, que refleja la incidencia de los líderes destructivos, los seguidores conformistas y el ambiente conductivo para tratar de explicar la tolerancia individual (seducción por el líder intelectual) e institucional de las conductas abusivas (beneficios

obtenidos) (Lipman-Blumen, 2005a, 2005b; Padilla et al., 2007). Las líneas de investigación mencionadas, con los autores y estudios de referencia que las han fundamentado ofrecen una respuesta a la segunda de las cuestiones planteadas, al permitir establecer cuáles son los fundamentos cognitivos del ámbito analizado.

### **La etnografía como metodología de investigación y herramienta terapéutica.**

Cabe destacar que se han identificado diferentes publicaciones basadas en aproximaciones autoetnográficas al fenómeno del abuso y el acoso en el ámbito académico, que coinciden en señalar el importante efecto terapéutico para sus autores y en el valor que pueden tener estas contribuciones para las víctimas (Higgins, 2024; Pheko, 2018). También se ha señalado que este enfoque metodológico puede erigirse en una forma emancipadora o crítica para hacer frente a discursos asociados al poder y al desarrollo de la universidad neoliberal caracterizada por exigencias crecientes vinculadas al uso de indicadores de rendimiento, ayudando a empoderar a los investigadores y a los lectores, creando espacios de diálogo y debate como una forma de iniciar cambios sociales (Sambrook, 2024; Zawadzki y Jensen, 2020); o que posibilitan abordar temas tabúes que todo el mundo conoce y experimenta pero que no se comentan ni cuestionan (Valentim, 2018), poniendo en valor la relevancia de la ética (o la falta de ella) en el ámbito académico (Higgins, 2024).

### **Investigación española sobre conductas abusivas en el ámbito académico**

En el caso de España, abordando la tercera de las cuestiones planteadas al inicio, el análisis efectuado ha permitido identificar algunas contribuciones que analizan de forma específica las conductas abusivas que afectan al personal académico de la educación superior (tanto docente como administrativo), que están centradas mayoritariamente el abuso sexual y en las discriminaciones por cuestiones de género, tratando de medir su incidencia y analizando las políticas y protocolos para hacer frente a estas situaciones (Ferrer-Pérez & Bosch-Fiol, 2014, 2020; Lombardo & Bustelo, 2022; Madrid, 2019; Navarro-Guzmán et al., 2016; O'Connor et al., 2021; Ríos et al., 2023; Rodríguez-Rodríguez & Heras-González, 2020a; 2020b; Valenzuela & Sánchez, 2022; Villar et al., 2023). Solamente de forma más puntual se han abordado otras conductas abusivas. Cabe destacar, en este sentido, el trabajo de Justicia et al. (2007), que estudió de forma integral la violencia en el lugar de trabajo a partir una muestra de 325 trabajadores de la Universidad de Granada (personal docente, de administración y servicios), poniendo de manifiesto que el 24,1% de los encuestados percibió haber sido en algún momento víctima de acoso laboral (y el 11% con una elevada frecuencia, al menos una vez por semana; y duración, de forma continuada durante al menos 6 meses). Otros rasgos llamativos asociados al acoso puestos de manifiesto en este estudio son que predomina el acoso a las mujeres, y que, aunque el acoso descendente (por parte de superiores jerárquicos) es mayoritario (76,3%), también se presenta muy extendido entre compañeros del mismo estatus o nivel profesional (55,3%). Este trabajo alerta acerca de las numerosas esferas individuales a las que afecta el acoso laboral, que agrupa en cuatro áreas: salud emocional, salud física, relaciones sociales y actividad profesional; pero también que no se debe perder la perspectiva de que constituye un importante daño institucional, ya que los efectos sobre el desempeño profesional del profesorado u otro personal están

socavando la calidad de la educación superior.

Con el marco descrito en el trabajo de Justicia et al. (2007), resulta llamativo el hecho de que no se haya despertado un mayor interés por el tema tanto a nivel institucional como investigador. Aunque sí parece haberse avanzado en el desarrollo de protocolos, ya que tal y como destaca el informe de la CRUE Diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales (Conferencia de Rectores de las Universidades, 2023), el 90% de las universidades dispone de un protocolo de acoso laboral, su activación es excepcional, ya que según se reconoce en el citado informe “en raras ocasiones se ha solicitado esta activación”, aspecto que contrasta con la elevada prevalencia destacada en los estudios publicados, particularmente el abuso sexual, que parece seguir proliferando en un marco de impunidad favorecido por la inacción y la desidia institucional que solo reacciona tras el impacto social y mediático de algunos casos (Bolaños, 2025).

Sáez (2024) presenta una interesante contribución en la que analiza el *mobbing* o acoso laboral confrontándolo con algunas de las categorías de la Antropología metafísica de Julián Marías, particularmente el proyecto personal o vocación vital que tiene todo académico, resaltando que el *mobbing* constituye un atentado contra ese proyecto o vocación frente al que es necesario resituarse.

Las conductas abusivas, como una destacada disfunción de las universidades españolas, también han sido objeto de atención en algunas destacadas contribuciones monográficas que presentan un enfoque crítico del funcionamiento del sistema académico universitario (Abril, 2017, 2019; Anta, 2023; Arias, 2023; Espejo, 2025; Fernández, 2024; González, 2024; Hernández et al., 2013; Llovet, 2011; López, 2019; Morón, 2013; Obarrio & Piquer, 2015; Sosa, 2019).

Como limitaciones del estudio realizado, cabe señalar que se ha ofrecido una visión cuantitativa de la investigación, que es necesario complementar con enfoques cualitativos que analicen de forma mucho más precisa aspectos como las metodologías, las variables consideradas o las implicaciones de los estudios realizados en relación con los diferentes tipos de conductas abusivas en el ámbito académico. Asimismo, el uso de una única base de datos, a pesar de su amplia cobertura de la literatura internacional y de ámbitos nacionales en ciencias sociales, puede haber obviado contribuciones relevantes, particularmente en relación con tipologías documentales más allá de los artículos de revista, como libros o capítulos de libro. En cualquier caso, la contribución presentada contribuye a favorecer la visibilidad de un ámbito de especial relevancia, destacando la necesidad de impulsar la investigación y la implementación de políticas que contribuyan a un desarrollo profesional más justo, respetuoso e íntegro.

## **Bibliografía**

Abril, Á. (2017). *Personalidades múltiples, (des)honestidad, ciencia y una tesis fracasada con Salvador Ruiz de Maya e Inés López López*. Amazon.

- Abril, Á. (2019). *Manzanas podridas: Malas prácticas de investigación y ciencia descuidada*. Amazon.
- Albro, M. (2024). A review of research trends in the bullying of higher education employees, 2012-2022. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 16(3), 236-248. <https://doi.org/10.1108/JACPR-10-2023-0846>.
- Alper Ay, F. (2025). Workplace mobbing as a form of serious workplace conflict: A bibliometric analysis of studies from 1990 to 2024. *Trauma, Violence & Abuse*, 15248380251349772. <https://doi.org/10.1177/15248380251349772>
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat: The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452-471. <https://doi.org/10.2307/259136>.
- Anta, J. L. (2023). *Crítica de la razón universitaria: Un manifiesto etnográfico de las bases simbólicas de un sistema de educación superior*. Asociación Cultural de Acción Social y Arte.
- Arias, D. (2023). *Querido alumno, te estamos engañando: Un sincero y necesario análisis del sistema educativo y de la universidad*. Temas de Hoy.
- Averbuch, T., Eliya, Y., & Van Spall, H. G. C. (2021). Systematic review of academic bullying in medical settings: Dynamics and consequences. *BMJ open*, 11(7), e043256. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-043256>.
- Baloyi, G. T. (2020). Toxicity of leadership and its impact on employees: Exploring the dynamics of leadership in academic setting. *HTS Theological Studies*, 76(2), 1-8. <https://doi.org/10.4102/hts.v76i2.5949>.
- Benson, D. J., & Thomson, G. E. (1982). Sexual harassment on a university campus: The confluence of authority relations, sexual interest and gender stratification. *Social Problems*, 29(3), 236-251. <https://doi.org/10.2307/800157>.
- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32(2), 641-658. <http://www.jstor.org/stable/20159319>.
- Bjorklund, C., Vaez, M., & Jensen, I. (2021). Early work-environmental indicators of bullying in an academic setting: A longitudinal study of staff in a medical university. *Studies in Higher Education*, 46(12), 2556-2567. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1729114>.
- Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20(3), 173-184. [https://doi.org/10.1002/1098-2337\(1994\)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/1098-2337(1994)20:3<173::AID-AB2480200304>3.0.CO;2-D).
- Bolaños, V. (2025). Acabar con la impunidad del abuso sexual en la universidad: El caso Flecha-

- CREA. *Revista Internacional de Educación y Análisis Social Crítico Mañé, Ferrer & Swartz*, 3(2), 1-27. <https://doi.org/10.51896/easc.v3i2.1070>
- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education: A systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397-419. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1729833>.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>.
- Coates, T. K. L. (2024). Academic abuse: A conceptual framework of the dimensions of toxic culture in higher education and the impact on the meaning of work. *Higher Education Quarterly*, 78(4), e12536. <https://doi.org/10.1111/hequ.12536>.
- Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE). (2023). *Diagnóstico de la gestión de riesgos psicosociales en las Universidades españolas*. Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales (Comisión Sectorial Crue-Sostenibilidad). [https://www.crue.org/wp-content/uploads/2023/07/INFORME\\_RIESGOS\\_PSICOSOCIALES2023.pdf](https://www.crue.org/wp-content/uploads/2023/07/INFORME_RIESGOS_PSICOSOCIALES2023.pdf).
- Cortina, L. M., Magley V. J., Williams J. H., & Langhout R. D. (2001). Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 64-80. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.1.64>.
- Davenport, N., Schwartz R. D., & Elliot G. P. (1999). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Civil Society Publishing.
- Dziech, B. W., & Weiner L. (1990). *The lecherous professor: Sexual harassment on campus*. University of Illinois Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>.
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Work and Organizational Psychologist*, 5(2), 185-201. <https://doi.org/10.1080/13594329608414854>.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 16-27. <https://doi.org/10.1108/01437729910268588>.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Cooper, C. (2003). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. CRC Press.

- Espejo, R. (2025). *El laberinto educativo y el aprendizaje Fake*. Editorial Brief.
- Fahie, D. (2020). The lived experience of toxic leadership in Irish higher education. *International Journal of Workplace Health Management*, 13(3), 341-355. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-07-2019-0096>.
- Fernández, A. (2024). *Parasitismo académico: Una revisión de tipos y modalidades*. Torres Editores.
- Ferrer-Pérez, V. A., & Bosch-Fiol, E. (2014). The perception of sexual harassment at university / La percepción del acoso sexual en el ámbito universitario. *Revista de Psicología Social*, 29(3), 462-501. <https://doi.org/10.1080/02134748.2014.972709>.
- Ferrer-Pérez, V. A., & Bosch-Fiol, E. (2020). Sexual harassment at a Spanish public university: An examination of victims' experiences by gender and campus status. *Journal of Gender-Based Violence*, 4(1), 41–58. <https://doi.org/10.1332/239868019X15764491770571>.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 578-589. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.4.578>.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445. [https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704\\_2](https://doi.org/10.1207/s15324834basp1704_2).
- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormero, D. M., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32(2), 152-175. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90012-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90012-7).
- Fontenot, J., Hebert, M., Stefanski, R., & Morris, D. (2024). Systemic antecedents of academic incivility in nursing: An integrative review. *Teaching and Learning in Nursing*, 19(2), 192-201. <https://doi.org/10.1016/j.teln.2024.01.015>.
- Giorgi, G. (2012). Workplace bullying in academia creates a negative work environment: An Italian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24(4), 261-275. <https://doi.org/10.1007/s10672-012-9193-7>.
- González, G. (2024). *Mediocres en la academia: El área de conocimiento de Biblioteconomía y Documentación del departamento de Historia de la Ciencia y Documentación como caso de estudio*. Amazon.
- González, G., Gorraiz, J., & Hervás-Oliver, J. L. (2018). On the use of bibliometric indicators for the analysis of emerging topics and their evolution: Spin-offs as a case study. *El Profesional de la Información*, 27(3), 493-510. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2012.00680.x>.

- González, G., Llorente, P., & Ramos, J. M. (2016). Bibliometric indicators to identify emerging research fields: Publications on mass gatherings. *Scientometrics*, 109(2), 1283-1298. <https://doi.org/10.1007/s11192-016-2083-2>.
- González-Alcaide, G., Calafat, A., Becoña, E., Thijs, B., & Glänzel, W. (2016). Co-citation analysis of articles published in Substance Abuse journals: Intellectual structure and research fields (2001–2012). *Journal of Studies on Alcohol and Drugs*, 77(5), 710-722. <https://doi.org/10.15288/jsad.2016.77.710>.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace: Impact of sexual behavior and harassment on women, men, and organizations*. Jossey-Bass.
- Hallberg, L. R. M., & Strandmark, M. K. (2006). Health consequences of workplace bullying: Experiences from the perspective of employees in the public service sector. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 1(2), 109-119. <https://doi.org/10.1080/17482620600555664>.
- Heffernan, T., & Bosetti, L. (2021). Incivility: The new type of bullying in higher education. *Cambridge Journal of Education*, 51(5), 641–652. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2021.1897524>.
- Henning, M. A., Zhou, C., Adams, P., Moir, F., Hobson, J., Hallett, C., & Webster, C. S. (2017). Workplace harassment among staff in higher education: A systematic review. *Asia Pacific Education Review*, 18(4), 521-539. <https://doi.org/10.1007/s12564-017-9499-0>.
- Hernández, J., Delgado-Gal, Á., & Pericay, X. (Eds.) (2013). *La universidad cercada: Testimonios de un naufragio*. Anagrama.
- Higgins, P. (2024). “I don’t even recognize myself anymore”: An autoethnography of workplace bullying in higher education. *Power and Education*, 16(1), 29-41. <https://doi.org/10.1177/17577438231163041>.
- Hodgins, M., & Mannix-McNamara, P. (2019). An enlightened environment? Workplace bullying and incivility in Irish higher education. *Sage Open*, 9, 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244019894278>.
- Hodgins, M., & Mannix McNamara, P. (2017). Bullying and incivility in higher education workplaces: Micropolitics and the abuse of power. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 12(3), 190-206. <https://doi.org/10.1108/QROM-03-2017-1508>.
- Hodgins, M., Kane, R., Itzkovich, Y., & Fahie, D. (2024). Workplace bullying and harassment in higher education institutions: A scoping review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(9), 1173. <https://doi.org/10.3390/ijerph21091173>.

- Hoel, H., & Cooper, C. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester School of Management.
- Hogh A., Mikklesen E. G., & Hansen, A. M. (2011). Individual consequences of workplace bullying/mobbing. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper (Eds.), *Bullying and Harassment in the Workplace* (pp. 107-128). CRC Press. <https://doi.org/10.1201/EBK1439804896>.
- Hollis, L. P. (2015). Bully university? The cost of workplace bullying and employee disengagement in American higher education. *SAGE Open*, 5(2). <https://doi.org/10.1177/2158244015589997>.
- Johnson, P. A., Widnall, S. E., & Benya, F. F. (Eds.) (2018). *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. National Academic of Sciences, Engineering, and Medicine.
- Justicia, F., Benítez, J. L., Fernández de Haro, E., & Berbén, A. G. (2007). El fenómeno del acoso laboral entre los trabajadores de la universidad. *Psicología em Estudo*, 12(3), 457-463. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722007000300002>.
- Keashly, L. (2019). Workplace bullying, mobbing and harassment in academe: Faculty experience. En P. D'Cruz, E. Noronha, L. Keashly, S. Tye-Williams (Eds.), *Special topics and particular occupations, professions and sectors. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse and Harassment 4* (pp. 1-77). Springer.
- Keashly, L., & Neuman, J. H. (2008). *Final report: Workplace behavior (bullying) project survey*.
- Keashly, L., & Neuman, J. H. (2010). Faculty experiences with bullying in higher education. *Administrative Theory and Praxis*, 32(1), 48-70. <https://doi.org/10.2753/ATP1084-1806320103>.
- Keashly, L., & Neuman, J. H. (2013). Bullying in higher education: What current research, theorizing, and practice tell us. En L. Keashly & J. H. Neuman (Eds.), *Workplace Bullying in Higher Education* (pp. 1-22). Routledge.
- Lemon, K., & Barnes, K. (2021). Workplace bullying among higher education faculty: A review of the theoretical and empirical literature. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 21(9), 203-216. <https://doi.org/10.33423/jhhetp.v21i9.4601>.
- Lewis, D. (1999). Workplace bullying: Interim findings of a study in further and higher education in Wales. *International Journal of Manpower*, 20(1-2), 106-119. <https://doi.org/10.1108/01437729910268696>.
- Lewis, D. (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-299.

<https://doi.org/10.1080/03069880410001723521>.

- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H., & Gustafsson A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275. <https://doi.org/10.1080/13594329608414858>.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184. <https://doi.org/10.1080/13594329608414853>.
- Lim, S., Cortina, L., & Magley V. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 95-107. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.95>.
- Lipman-Blumen, J. (2005a). *The allure of toxic leaders: Why we follow destructive bosses and corrupt politicians – and how we can survive them*. Oxford Academic.
- Lipman-Blumen, J. (2005b). Toxic leadership: When grand illusions masquerade as noble visions. *Leader to Leader*, 36, 29-38. <https://doi.org/10.1002/ltl.125>.
- Llovet, J. (2011). *Adiós a la universidad: el eclipse de las Humanidades*. Galaxia Gutenberg.
- Lombardo, E., & Bustelo, M. (2022). Sexual and sexist harassment in Spanish universities: Policy implementation and resistances against gender equality measures. *Journal of Gender Studies*, 31(1), 8-22. <https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1924643>.
- López, J. (2019). *Crítica de la razón precaria: La vida intelectual ante la obligación de lo extraordinario*. Catarata.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- Madrid, A. (2019). La obligación de poner en conocimiento: la función pública ante la prevención, detección e intervención frente al acoso sexual en las universidades españolas. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho*, 42, 184-208. <https://doi.org/10.7203/CEFD.42.16286>.
- Mahmoudi, M. (2023). Academic bullying slows the evolution of science. *Nature Reviews Materials*, 8(5), 301-303. <https://doi.org/10.1038/s41578-023-00549-x>
- Manuel, P., Tang, G. H., Weyand, A., James, P., & Sholzberg, M. (2023). Academic bullying in science and medicine: The need for reform. *Research and Practice in Thrombosis and Haemostasis*, 8(1), 102270. <https://doi.org/10.1016/j.rpth.2023.102270>.

- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>.
- McKay, R., Arnold, D. H., Fratzl, J., & Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20(2), 77-100. <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9073-3>.
- Morón, A. C. (2013). *Ahora los esclavos*. Editorial Fundamentos.
- Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V. A., & Bosch-Fiol, E. (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: Análisis de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 15(2), 371-381. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau>.
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. V. (2018). What we know, what we do not know, and what we should and could have known about workplace bullying: An overview of the literature and agenda for future research. *Aggression and Violent Behavior*, 42, 71-83. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2018.06.007>.
- Obarrio, J. A., & Piquer, J. M. (2015). *Repensar la Universidad*. Dykinson.
- O'Connor, P., Hodgins, M., Woods, D., Wallwaey, E., Palmen, R., van den Brink, M. C. L., & Kalpazidou Schmidt, E. (2021). Organisational characteristics that facilitate gender-based violence and harassment in higher education? *Administrative Sciences*, 11(4), 1-13. <https://doi.org/10.3390/admsci11040138>.
- Padilla, A., Hogan, R., & Kaiser, R. B. (2007). The toxic triangle: Destructive leaders, susceptible followers and conducive environments. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 176-194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.001>.
- Pee, S., & Vululleh, N. (2020). Role of universities in transforming society: Challenges and practices. En E. Sengupta, P. Blesinger, C. Mahoney (Eds.), *International perspectives on policies, practices & pedagogies for promoting social responsibility in higher education* (Chapter 6). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/s2055-364120200000032005>.
- Pelletier, K. L. (2010). Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. *Leadership*, 6(4), 373-389. <https://doi.org/10.1177/1742715010379308>.
- Penconek, T., Hayduk, L., Kunyk, D., & Cummings, G. G. (2024). A nursing perspective on the antecedents and consequences of incivility in higher education: A scoping review. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 6, 100204. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2024.100204>.
- Pheko, M. M. (2018). Autoethnography and cognitive adaptation: Two powerful buffers against the

- negative consequences of workplace bullying and academic mobbing. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 13(1), 1459134. <https://doi.org/10.1080/17482631.2018.1459134>.
- Prevost, C., & Hunt, E. (2018). Bullying and mobbing in academe: A literature review. *European Scientific Journal*, 14(8), 1-15. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n8p1>.
- Rayner, C. (1997). The incidence of workplace bullying. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7(3), 199-208. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1298\(199706\)7:3<199::AID-CASP418>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1298(199706)7:3<199::AID-CASP418>3.0.CO;2-H).
- Ríos, X., Ventura, C., & Prat, M. (2023). "We've never studied bullying at university:" Bullying-related beliefs, training, and strategies among physical education preservice teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 42(3), 556–562. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2022-0124>.
- Rodriguez-Rodriguez, I., & Heras-González, P. (2020a). A study of the protocols for action on sexual harassment in public universities: Proposals for improvement. *Social Sciences (Basel)*, 9(8), 128. <https://doi.org/10.3390/socsci9080128>.
- Rodríguez-Rodríguez, I., & Heras-González, P. (2020b). How are universities using Information and Communication Technologies to face sexual harassment and how can they improve? *Technology in Society*, 62, Article 101274. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2020.101274>.
- Rojas-Solís, J. L., Bernardino García-Ramírez, B. E., & Hernández-Corona, M. E. (2018). Mobbing on university staff: A systematic review. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 354-382. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.369>.
- Rotolo, D., Hicks, D., & Martin, B. (2015). What is an emerging technology? *Research Policy*, 44(10), 1827-1843. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2015.06.006>.
- Sáez, J. (2024). Vocación y circunstancia: análisis antropológico del mobbing o acoso laboral en la docencia universitaria y en la investigación científica experimental. *Quién (Madrid, Spain)*, 20, 189-214. <https://doi.org/10.69873/aep.i20.283>.
- Sahagún, E. (2024). El singular deterioro de la publicación científica. *Revista Internacional de Educación y Análisis Social Crítico Mañé, Ferrer & Swartz*, 2(2), 1-20. <https://doi.org/10.51896/easc.v2i2.708>
- Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. *Human Relations*, 56(10), 1213-1232. <https://doi.org/10.1177/00187267035610003>
- Sambrook, S. (2025). An organisational autoethnography of learning to manage academic workplace bullying through micro-resistance and activism. *Management Learning*, 56(4), 684-702.

<https://doi.org/10.1177/13505076241289174>.

- Simpson, R., & Cohen, C. (2004). Dangerous work: The gendered nature of bullying in the context of higher education. *Gender, Work & Organization*, 11(2), 163-186. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2004.00227.x>.
- Small, H., Boyack, K. W., & Klavans, R. (2014). Identifying emerging topics in science and technology. *Research Policy*, 43(8), 1450-1467. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.02.005>.
- Smith, N., & Fredricks-Lowman, I. (2020). Conflict in the workplace: a 10-year review of toxic leadership in higher education. *International Journal of Leadership in Education*, 23(5), 538-551. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1591512>.
- Smyth, J. (2017). *The toxic university: Zombie leadership, academic rock stars, and neoliberal ideology*. Springer.
- Soltani, R., Hayat, A. A., Keshavarzi, M. H., Faghihi, S. A. A., & Zare, S. (2025). Academic bullying: A concept analysis via Walker and Avant's Method. *Strides in Development of Medical Education*, 22(1), e1426. <https://doi.org/10.22062/sdme.2025.200204.1426>.
- Sosa, F. (2019). *Novela ácida universitaria: aventuras, donaires y pependencias en los claustros (cualquier parecido con la realidad no es pura coincidencia)*. Editorial Funambulista.
- Tight, M. (2023). Bullying in higher education: An endemic problem? *Tertiary Education and Management*, 29, 123-137. <https://doi.org/10.1007/s11233-023-09124-z>.
- Till, F. J. (1980). *Sexual harassment: A report on the sexual harassment of students*. National Advisory Council on Women's Educational Programs.
- Tracy, S. J., Lutgen-Sandvik, P., & Alberts, J. K. (2006). Nightmares, demons, and slaves: Exploring the painful metaphors of workplace bullying. *Management Communication Quarterly*, 20, 148-185.
- Twale, D. J., & De Luca, B. M. (2008). *Faculty incivility: The rise of the academic bully culture and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Valentim, I. V. L. (2018). Between academic pimping and moral harassment in higher education: An autoethnography in a Brazilian public university. *Journal of Academic Ethics*, 16(2), 151-171. <https://doi.org/10.1007/s10805-018-9300-y>.
- Valenzuela, N., & Sánchez, C. (2022). El acoso invisibilizado sobre la población femenina universitaria andaluza. Victimización, secuelas y reacción. *Revista Española de Investigación Criminológica*, 20(2), e647. <https://doi.org/10.46381/reic.v20i2.647>

- Villar, M., Barreiro, F., & Méndez-Lois, M. J. (2023). ¿Es probable sufrir acoso en la academia? Percepciones de la comunidad universitaria. *Aula Abierta*, 52(2), 195-202. <https://doi.org/10.17811/rifie.52.2.2023.195-202>.
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>.
- World Health Organization & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. World Health Organization.
- Zabrodska, K., & Kveton, P. (2013). Prevalence and forms of workplace bullying among university employees. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 25(2), 89-108. <https://doi.org/10.1007/s10672-012-9210-x>.
- Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237. <https://doi.org/10.1080/13594329608414856>.
- Zawadzki, M., & Jensen, T. (2020). Bullying and the neoliberal university: A co-authored autoethnography. *Management Learning*, 51(4), 398-413. <https://doi.org/10.1177/1350507620920532>.