

## GÉNERO Y ACOSO LABORAL EN CENTROS DE TRABAJO MONCLOVENSES

**Oscar Mario Farias Montemayor<sup>1</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-2564-0106>  
ofarias@uadec.edu.mx

**Luis Horacio Salas Torres<sup>2</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-6924-6792>  
luissalastorres@uadec.edu.mx

**Blanca Estela Montano Pérez<sup>3</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-6646-8947>  
blancamontanoperez@uadec.edu.mx

**César Rolando Barboza Lara<sup>4</sup>**

<https://orcid.org/0000-0002-2416-4662>  
cesar.barboza@uadec.edu.mx

**1,2,3,4Universidad Autónoma de Coahuila**

### Resumen.

El acoso laboral es actualmente un fenómeno con presencia en muchos países y en diversos entornos, por lo que un trabajador puede estar expuesto a dichas conductas sin siquiera notarlo. Debido a esta presencia global surge la interrogante si existe una diferencia en cuanto al género del trabajado y su percepción de acoso laboral en su trabajo. Para dar respuesta a esta interrogante se realizó una investigación que tuvo por objetivo comparar la percepción de acoso laboral entre trabajadores monclovenses según su género, planteando como hipótesis que existe una diferencia en cuanto a la percepción del acoso laboral en entornos laborales monclovenses de acuerdo con el género del trabajador. Se utilizó una metodología cuantitativa, comparativa, no experimental y aplicativa. La recolección de los datos fue llevada a cabo durante el último semestre de 2024 y el primero de 2025, aplicado a una muestra de 553 trabajadores de la ciudad de Monclova la escala de medición IVAPT. Resultado de la comparación de cada una de las conductas mediante la prueba de U de Mann Whitney, se obtuvo que no existe diferencia entre la percepción de las trabajadoras y los trabajadores referente al acoso laboral en los centros de trabajo de Monclova.

**Palabras clave:** Acoso laboral, ambiente de trabajo, calidad de la vida laboral, condiciones de empleo, condiciones de trabajo.

## Introducción

El acoso laboral se manifiesta a través de conductas sistemáticas, repetitivas y duraderas (Vilchis-Chaparro y Cruz-Ruiz, 2023) del trabajador, tales como comportamientos abusivos (Najar Becerra, 2023), actitudes (Nava et al., 2020), palabras (Burbano González y López Soria, 2022), actos y gestos hostiles hacia uno o más compañeros (Urdaneta, 2020), que en casos extremos valiéndose de empañar la reputación, interrumpir la comunicación o manipular la dignidad (Burbano González y López Soria, 2022) buscan el abandono voluntario o forzado del trabajo por parte de la víctima (Vilchis-Chaparro y Cruz-Ruiz, 2023; Najar Becerra, 2023). Estas conductas pueden afectar a nivel organizacional al enrarecer el clima laboral (Urdaneta, 2020), impactar en el rendimiento productivo o en la calidad de los productos (Burbano González y López Soria, 2022).

Los autores Moreno et al. (2006) describen algunas conductas de acoso laboral como realizar ataques a la reputación, humillar, burlarse, asignar plazos cortos en las actividades, impedir información, manipular situaciones, esparcir rumores, desvalorar el trabajo, ignorar éxitos, castigar errores, interrumpir al hablar, impedir expresarse, atacar verbalmente, rechazar, ignorar la presencia de otras personas, asignar tareas sin cesar, asignar tareas para las cuales falta experiencia, criticar mi trabajo, asignar menos capacitación, bloquear oportunidades y obstaculizar comunicación, estas conductas pueden provenir de colaboradores, pares o superiores.

Al presentarse el acoso laboral en forma de agresiones psicológicas (Burneo Burneo y Burneo Carrera, 2021; Nava et al. 2020) o morales (Najar Becerra, 2023), pueden considerarse equivalentes a la violencia física, mermando en el trabajador su motivación y rendimiento (Urdaneta, 2020). En algunos casos puede llegar a permear en su salud, ocasionando según Vilchis-Chaparro y Cruz-Ruiz (2023) trastornos de sueño, estrés, ansiedad o problemas musculoesqueléticos.

El acoso laboral no se presenta de forma aislada en las organizaciones (Najar Becerra, 2023) sino que es un problema social en incremento que se extiende mundialmente en la mayoría de las organizaciones (Vilchis-Chaparro y Cruz-Ruiz, 2023), por lo que puede ser comparada con una epidemia (Urdaneta, 2020). Los indicadores de acoso laboral en México describen que el 7% de la Población Económicamente Activa han sufrido alguna forma de acoso en su trabajo (Nava et al., 2020).

Debido a esta presencia global aunado a los resultados de una encuesta realizada en Monclova, Coahuila en el que el 77% de los encuestados han sufrido al menos una conducta de acoso laboral en su trabajo, por lo que surge la interrogante si ¿existe

una diferencia en cuanto al género del trabajado y su percepción de acoso laboral en su trabajo?

Para dar respuesta a esta interrogante se realizó una investigación que tuvo por objetivo comparar la percepción de acoso laboral entre trabajadores monclovenses, planteando como hipótesis que existe una diferencia en cuanto a la percepción del acoso laboral en entornos de trabajo monclovenses de acuerdo con el género del trabajador.

## Metodología

La investigación se clasificó como cuantitativa (Faneite, 2023), explicativa (Ochoa Triana et al., 2020), no experimental (Atalaya Pisco, 2022) y transversal (Paredes López, 2025), todo esto al recopilar información numérica en un solo punto temporal para buscar causa y efectos sin intervenir con las variables.

La población de la ciudad de Monclova, Coahuila según el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática en su censo de 2020 fue de 237,951 habitantes (INEGI, 2020), para esta investigación la población sujeta de estudio es aquella económicamente activa conformada por 138,225 personas con edades entre los 20 y los 64 años, constituida por 70,260 mujeres y 67,965 hombres (Data México, s.f.).

Los datos fueron recolectados en la ciudad de Monclova, Coahuila durante el último semestre de 2024 y el primero de 2025, aplicando de forma individual la escala de medición “Violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT” (Moreno et al., 2006).

Para el contraste de la hipótesis se utilizaron las pruebas estadísticas de análisis de fiabilidad, análisis factorial exploratorio, prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, tablas cruzadas y prueba de U de Mann-Whitney, la cual según Quintana Roca (2023) es una prueba estadística no paramétrica adecuada para datos con distribuciones no normales.

## Resultados

El análisis estadístico dio inicio con la validez de los 553 datos recolectados, partiendo del análisis de fiabilidad, la cual según González Campos et al. (2023), permitió medir la consistencia de la escala de medición, resultando en un valor de Alfa de Cronbach de 0.946, mismo que de acuerdo con Moreno et al. (2025) se consideró como excelente para la validez de los datos.

Continuando con la validación de la escala de medición se realizó un análisis factorial exploratorio. Como primer paso de este análisis se obtuvo un resultado de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) con valor de .953, que al ser superior a .8 es considerado por Rabadán-Pérez et al. (2022) como adecuado. El siguiente paso fue calcular la

esfericidad de Bartlett donde se obtuvieron como resultados de Chi-cuadrado un valor de 6428.737 y de .000 para la significancia, valor que al ser menor a .05 permitió según Pacheco-Sanunga et al. (2021) rechazar la hipótesis nula, la cual dicta que la matriz de correlaciones es una matriz identidad, por lo que, de acuerdo con estos resultados, el modelo factorial es adecuado.

La extracción de las communalidades dieron como resultados para cada factor: reputación (.732), humillarme (.697), burlas (.728), plazos cortos (.604), impiden información (.591), manipulan situaciones (.606), rumores (.510), desvaloran trabajo (.553), ignoran éxitos (.680), castigan errores (.543), interrumpen al hablar (.593), impiden expresarme (.662), ataque verbal (.633), rechazo (.628), ignoran mi presencia (.627), tareas sin cesar (.651), falta experiencia (.546), critican mi trabajo (.554), menos capacitación (.516), bloquean oportunidades (.553) y obstaculizan comunicación (.490), donde los valores superiores a .5 acorde con Sucari et al. (2024) contribuyen significativamente y pueden ser incluidos en alguno de los componentes.

Los componentes extraídos explicaban el 60.46% de la varianza, distribuidos en 48.74% explicado por el componente 1, 6.37% por el componente 2 y 5.34% por el componente 3.

El componente número 1 llamado agresiones interpersonales directas incluye los factores rechazo (.759), ignoran mi presencia (.709), impiden expresarme (.697), interrumpen al hablar (.677), ataque verbal (.626), critican mi trabajo (.615), obstaculizan comunicación (.569), falta experiencia (.524) y castigan errores (.485).

El segundo componente nombrado obstáculos estructurales, laborales o institucionales incluye los factores de Plazos cortos (.743), tareas sin cesar (.736), impiden información (.718), ignoran éxitos (.641), bloquean oportunidades (.602), manipulan situaciones (.587), menos capacitación (.570) y desvaloran trabajo (.560).

El último titulado agresiones psicológicas directas incluyendo los factores de burlas (.794), reputación (.789), humillarme (.772) y rumores (.576).

Después de realizar la validación se procedió a determinar la distribución de los datos recolectados mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, iniciando con la hipótesis alternativa planteada según Amador (2024) donde los datos de las variables se ajustan a una distribución normal y como hipótesis nula los datos de las variables no se ajustan a una distribución normal, resultante de la prueba una significancia de .000 para cada una de las variables, siendo los valores inferiores a .05, de acuerdo con Flores Amador y Ortiz Ozuna (2025) se rechazó la hipótesis alternativa, determinándose que los datos de todas las variables no se ajustan a una distribución normal.

Posteriormente para dar contexto descriptivo se elaboraron 21 tablas cruzadas con el objetivo de observar la distribución empírica de los datos de la percepción de las conductas de acoso laboral para mujeres y hombres, la tabla 1 describe las frecuencias de la percepción de cada conducta de acoso laboral por género.

**Tabla 1.**

*Resumen agrupado de frecuencias por género (%).*

Item	Género	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Frecuente	Muy frecuente
Componente 1. Agresiones interpersonales directas.						
Rechazo	Mujer	78.2%	12.1%	7.6%	1.0%	1.0%
	Hombre	78.8%	11.0%	6.8%	1.5%	1.9%
Ignoran mi presencia	Mujer	79.6%	10.4%	7.6%	2.1%	0.3%
	Hombre	78.4%	12.5%	6.4%	1.5%	1.1%
Impiden expresarme	Mujer	69.6%	12.5%	13.5%	3.5%	1.0%
	Hombre	69.7%	14.8%	11.0%	2.7%	1.9%
Interrumpen al hablar	Mujer	67.1%	16.3%	12.5%	3.1%	1.0%
	Hombre	62.5%	16.7%	15.5%	4.2%	1.1%
Ataque verbal	Mujer	75.4%	11.1%	10.0%	2.1%	1.4%
	Hombre	74.2%	14.8%	9.1%	1.1%	0.8%
Critican mi trabajo	Mujer	77.5%	7.6%	10.7%	3.5%	0.7%
	Hombre	75.4%	15.2%	5.7%	3.0%	0.7%
Obstaculizan comunicación	Mujer	77.5%	11.8%	6.9%	2.8%	1.0%
	Hombre	76.1%	11.0%	10.6%	2.3%	0.0%
	Mujer	75.4%	13.5%	8.7%	2.1%	0.3%

Falta experiencia	Hombre	71.6%	14.8%	9.5%	3.0%	1.1%
Castigan errores	Mujer	71.6%	13.5%	10.0%	3.5%	1.4%
	Hombre	73.1%	12.5%	10.2%	3.0%	1.1%

Componente 2. Obstáculos estructurales, laborales o institucionales.

Plazos cortos	Mujer	47.4%	21.5%	24.6%	4.5%	2.1%
	Hombre	45.5%	23.5%	22.7%	5.3%	3.0%
Tareas sin cesar	Mujer	56.1%	15.9%	19.4%	6.6%	2.1%
	Hombre	55.3%	16.3%	19.7%	5.7%	3.0%
Impiden información	Mujer	65.4%	16.6%	14.9%	2.4%	0.7%
	Hombre	61.4%	20.8%	12.1%	3.8%	1.9%
Ignoran éxitos	Mujer	67.1%	14.9%	13.5%	3.1%	1.4%
	Hombre	70.5%	12.9%	12.5%	3.0%	1.1%
Bloquean oportunidades	Mujer	75.1%	8.0%	12.5%	3.1%	1.4%
	Hombre	74.2%	8.3%	12.9%	2.3%	2.3%
Manipulan situaciones	Mujer	70.6%	13.5%	12.1%	2.4%	1.4%
	Hombre	74.2%	10.6%	12.5%	2.3%	0.4%
Menos capacitación	Mujer	78.2%	11.1%	7.3%	1.4%	2.1%
	Hombre	73.1%	11.7%	9.1%	3.0%	3.0%
Desvaloran trabajo	Mujer	62.3%	15.6%	13.8%	5.5%	2.8%
	Hombre	62.1%	16.7%	12.9%	6.4%	1.9%

Componente 3. Agresiones psicológicas directas.

Burlas	Mujer	69.2%	18.0%	11.1%	1.7%	0.0%
--------	-------	-------	-------	-------	------	------

	Hombre	67.8%	16.7%	13.3%	1.5%	0.8%
Reputación	Mujer	67.5%	15.6%	14.5%	1.0%	1.4%
	Hombre	62.1%	17.4%	17.0%	2.3%	1.1%
Humillarme	Mujer	58.5%	20.1%	19.0%	1.7%	0.7%
	Hombre	60.6%	19.7%	17.8%	1.1%	0.7%
Rumores	Mujer	73.4%	13.8%	10.0%	1.7%	1.0%
	Hombre	70.8%	14.4%	11.0%	1.9%	1.9%

*Nota.* Elaboración propia

El análisis descriptivo de la percepción sobre las conductas de acoso laboral por género reveló que tanto mujeres como hombres reportaron nunca o casi nunca haberlas sufrido, no obstante, existen diferencias muy sutiles en la frecuencia con que mujeres y hombres perciben ciertas formas de acoso, lo cual sugiere una ligera mayor exposición al acoso por parte de las mujeres en algunas conductas específicas.

Para el componente 1: Agresiones interpersonales directas, los datos mostraron que la mayoría de los encuestados, sin importar su género, no perciben frecuentemente estas agresiones, sin embargo, en conductas como interrumpen al hablar, critican mi trabajo, o asignar actividades en las que falta experiencia, los hombres tienden a reportar una mayor frecuencia de ocurrencia que las mujeres, aunque las diferencias no son marcadamente elevadas.

En cuanto al componente 2: Obstáculos estructurales, laborales o institucionales, se observó una percepción más alta de frecuencia en ambos géneros, especialmente en conductas como plazos cortos, asignación de taras sin cesar y desvalorar mi trabajo. Las mujeres reportan levemente más frecuencias (frecuente o muy frecuente) en conductas como menos capacitación y desvaloran trabajo, lo cual puede interpretarse como una percepción de desventaja más aguda.

Por último, el componente 3: Agresiones psicológicas directas señalaron que en su mayoría que no experimentan frecuentemente este tipo de agresiones. Sin embargo, las mujeres reportaron ligeramente más percepción de conductas como humillación y ataques a la reputación, mientras que los hombres lo hacen en ataques a la reputación y rumores.

Para confirmar el análisis descriptivo y dar respuesta a la interrogante ¿existe una diferencia en cuanto al género del trabajado y su percepción de acoso laboral en su

trabajo?, se procedió a realizar la prueba de U de Mann-Whitney cumpliendo con todas las aseveraciones descritas por Farias Montemayor y Luévanos Rojas (2023), cumpliendo con la primera al tener la variable dicotómica de género (variable con respuesta femenino y masculino) y variables dependientes ordinales (todas las conductas de acoso laboral tienen respuestas en escala de Likert), se cumplió con la segunda aseveración al utilizar muestras aleatorias de observaciones de grupos distintos entre sí donde cada dato se asignó a un solo grupo (femenino, masculino) y la tercera asunción se cumplió por la distribución similar de la población para la variable dependiente para ambos grupos.

Para esta prueba se planteó como hipótesis alternativa que la percepción del acoso laboral es diferente entre mujeres y hombres en los entornos de trabajo monclovenses y como hipótesis nula se tuvo que la percepción del acoso laboral es la misma entre mujeres y hombres en los entornos de trabajo monclovenses.

Los resultados de la prueba de U de Mann-Whitney se muestran en la tabla 2.

**Tabla 2.**

*Prueba U de Mann-Whitney para muestras independientes.*

Hipótesis nula	Sig.	Decisión
Componente 1. Agresiones interpersonales directas.		
1 La distribución de rechazo es la misma entre las categorías de género.	.934	Retener la hipótesis nula.
2 La distribución de ignoran mi presencia es la misma entre las categorías de género.	.790	Retener la hipótesis nula.
3 La distribución de impiden expresarme es la misma entre las categorías de género.	.858	Retener la hipótesis nula.
4 La distribución de interrumpen al hablar es la misma entre las categorías de género.	.208	Retener la hipótesis nula.
5 La distribución de ataque verbal es la misma entre las categorías de género.	.939	Retener la hipótesis nula.
6 La distribución de critican mi trabajo es la misma entre las categorías de género.	.832	Retener la hipótesis nula.
7 La distribución de obstaculizan comunicación es la misma entre las categorías de género.	.692	Retener la hipótesis nula.
8 La distribución de falta experiencia es la misma entre las categorías de género.	.271	Retener la hipótesis nula.

- 9 La distribución de castigan errores es la misma entre las categorías de género. .703 Retener la hipótesis nula.

Componente 2. Obstáculos estructurales, laborales o institucionales.

- 1 La distribución de plazos cortos es la misma entre las categorías de género. .683 Retener la hipótesis nula.
- 2 La distribución de tareas sin cesar es la misma entre las categorías de género. .862 Retener la hipótesis nula.
- 3 La distribución de impiden información es la misma entre las categorías de género. .377 Retener la hipótesis nula.
- 4 La distribución de ignoran éxitos es la misma entre las categorías de género. .431 Retener la hipótesis nula.
- 5 La distribución de bloquean oportunidades es la misma entre las categorías de género. .822 Retener la hipótesis nula.
- 6 La distribución de manipulan situaciones es la misma entre las categorías de género. .369 Retener la hipótesis nula.
- 7 La distribución de menos capacitación es la misma entre las categorías de género. .128 Retener la hipótesis nula.
- 8 La distribución de desvaloran trabajo es la misma entre las categorías de género. .960 Retener la hipótesis nula.

Componente 3. Agresiones psicológicas directas.

- 1 La distribución de burlas es la misma entre las categorías de género. .603 Retener la hipótesis nula.
- 2 La distribución de reputación es la misma entre las categorías de género. .176 Retener la hipótesis nula.
- 3 La distribución de humillarme es la misma entre las categorías de género. .569 Retener la hipótesis nula.
- 4 La distribución de rumores es la misma entre las categorías de género. .468 Retener la hipótesis nula.

Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de .05

---

Nota: Elaboración propia

Después de realizar las comparaciones por género para cada conducta de acoso laboral mediante la prueba de U de Mann-Whitney, los valores de la significancia resultante para cada comparación oscila entre .128 y .960, siendo todos los valores superiores a .05, por lo que acorde con Flores Amador (2025) no se rechazó la

hipótesis nula, por lo que entre los grupos estudiados no se presentó diferencias en la distribución de los datos.

La última prueba realizada fue la regresión ordinal en la que se plantearon diversas hipótesis, una de ella fue la hipótesis nula el modelo es adecuado solo con la constante y como alternativa donde el modelo no es adecuado solo con la constante (Atalaya Pisco, 2022), otra hipótesis relacionada con la bondad de ajuste plantea en la hipótesis nula el modelo se ajusta a los datos y como alternativa el modelo no se ajusta a los datos (Flores Guerrero y Tamayo Ancona, 2022) y para la estimación de parámetros la hipótesis nula planteó que las variables no inciden en la variable dependiente mientras que en la hipótesis alterna si hay incidencia (Rubio Castelli et al., 2022).

La tabla 3 muestra los resultados de la prueba de regresión ordinal (información de ajuste de los modelos, bondad de ajuste y pseudo R cuadrado) realizados a las conductas de acoso laboral que conforman el componente 1. Agresiones interpersonales directas.

**Tabla 3.**

*Resultados de regresión ordinal para el componente 1.*

Ajuste del modelo	Bondad de ajuste	Pseudo R <sup>2</sup>
Conducta de acoso laboral: Rechazo		
Solo intersección: 33.758 Final: 33.751, X <sup>2</sup> : .007 y sig: .934	Pearson X <sup>2</sup> : 1.218, .749. Desvianza 1.222, sig: .749	sig: Cox y Snell: .000, Nagelkerke: .000 y Mc Fadden: .000
Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de rechazo del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .934 mientras género=1 es 0 <sup>a</sup>		
Conducta de acoso laboral: Ignoran mi presencia		
Solo intersección: 33.961 Final: 33.890, X <sup>2</sup> : .071 y sig: .790	Pearson X <sup>2</sup> : 2.194, .533. Desvianza 2.245, sig: .523	sig: Cox y Snell: .000, Nagelkerke: .000 y Mc Fadden: .000
Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de IgnoranMiPresencia del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .790, mientras género=1 es 0 <sup>a</sup>		

---

#### Conducta de acoso laboral: Impiden expresarme

Solo intersección: 37.616 Pearson  $\chi^2$ : 2.216, sig: Cox y Snell: .000, Final: 37.584,  $\chi^2$ : .032 y .529. Desvianza  $\chi^2$ : Nagelkerke: .000 y Mc sig: .858 2.222, sig .528 Fadden: .000

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de ImpidenExpresarme del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .858, mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

#### Conducta de acoso laboral: Interrumpen al hablar

Solo intersección: 37.558 Pearson  $\chi^2$ : .249, sig: Cox y Snell: .003, Final: 35.968,  $\chi^2$ : 1.590 y .969. Desvianza  $\chi^2$ : .249, Nagelkerke: .003 y Mc sig: .207 sig: .969 Fadden: .001

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de InterrumpenAlHablar del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .207, mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

#### Conducta de acoso laboral: Ataque verbal

Solo intersección: 35.899, Pearson  $\chi^2$ : 2.866, Cox y Snell: .000, Final: 35.893,  $\chi^2$ : .006 y sig: .413. Desvianza  $\chi^2$ : Nagelkerke: .000 y Mc sig: .939 2.896, sig: .408 Fadden: .000

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de AtaqueVerbal del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .939, mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

#### Conducta de acoso laboral: Critican mi trabajo

Solo intersección: 44.643 Pearson  $\chi^2$ : 11.333, Cox y Snell: .000, Final: 44.598,  $\chi^2$ : .045 y sig: .010. Desvianza  $\chi^2$ : Nagelkerke: .000 y Mc sig: .832 11.511, sig: .009 Fadden: .000

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de CriticanMiTrabajo del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .833, mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

#### Conducta de acoso laboral: Obstaculizan comunicación

---

Solo intersección: 36.955 Pearson X<sup>2</sup>: 4.974, sig: Cox y Snell: .000, Final: 36.798, X<sup>2</sup>: .158 y .174. Desvianza X<sup>2</sup>: Nagelkerke: .000 y Mc sig: .691 6.140, sig: .105 Fadden: .000

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de ObstaculizanComunicación del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .691, mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

Conducta de acoso laboral: Falta experiencia

Solo intersección: 35.381 Pearson X<sup>2</sup>: 1.011, sig: Cox y Snell: .002, Final: 34.165, X<sup>2</sup>: 1.215 y .799. Desvianza X<sup>2</sup>: Nagelkerke: .003 y Mc sig: .270 1.056, sig: .788 Fadden: .001

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de FaltaExperiencia del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .270, mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

Conducta de acoso laboral: Castigan errores

Solo intersección: 35.200 Pearson X<sup>2</sup>: .151, sig: Cox y Snell: .000, Final: 35.054, X<sup>2</sup>: .146 y .985. Desvianza X<sup>2</sup>: .151, Nagelkerke: .000 y Mc sig: .702 sig: .985 Fadden: .000

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de CastiganErrores del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .270, mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

Nota: Elaboración propia

Por lo que para el componente 1. Agresiones interpersonales directas, los modelos de rechazo, ignoran mi presencia, impiden expresarme, interrumpen al hablar, ataque verbal, critican mi trabajo, obstaculizan comunicación, falta experiencia y castigan errores, tienen menor valor del modelo final, significancia mayor a .05, lo cual al ser contrario a lo planteado por Jesús Rahmer et al. (2022), el modelo no presenta una capacidad explicativa; la significancias de Bondad de ajuste mayores a .05 tanto para Pearson como para Desvianza, muestran según Quispe Fernández et al. (2024) el modelo tiene un ajuste adecuado; en cuanto al Pseudo R cuadrado menores a .005, es por ello que en todos los casos son modelos que ajustaban bien pero no son significativos aunado a que explicarían muy poca variación con una significancia mayor a .05 en las estimaciones de parámetros, lo que de acuerdo con Rubio Castelli et al. (2022) indicó que las variables independientes no inciden en la variable dependiente.

La tabla 4 muestra los resultados de la prueba de regresión ordinal (información de ajuste de los modelos, bondad de ajuste y pseudo R cuadrado) realizados a las conductas de acoso laboral que se agrupan en el componente 2. Obstáculos estructurales, laborales o institucionales.

**Tabla 4.**

*Resultados de regresión ordinal para el componente 2.*

Ajuste del modelo	Bondad de ajuste	Pseudo R <sup>2</sup>
Conducta de acoso laboral: Plazos cortos		
Solo intersección: 40.183 Final: 40.016, X <sup>2</sup> : .167 y sig: .683	Pearson X <sup>2</sup> : 1.075, sig: .783. Desvianza X <sup>2</sup> : 1.076, sig: .783	Cox y Snell: .000, Nagelkerke: .000 y Mc Fadden: .000
Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de PlazosCortos del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .683 mientras género=1 es 0 <sup>a</sup>		
Conducta de acoso laboral: Tareas sin cesar		
Solo intersección: 39.414 Final: 39.383, X <sup>2</sup> : .030 y sig: .861	Pearson X <sup>2</sup> : .677, sig: .879. Desvianza X <sup>2</sup> : .678, sig: .878	Cox y Snell: .000, Nagelkerke: .000 y Mc Fadden: .000
Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de TareasSinCesar del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .861 mientras género=1 es 0 <sup>a</sup>		
Conducta de acoso laboral: Impiden información		
Solo intersección: 40.523 Final: 39.741, X <sup>2</sup> : .783 y sig: .376	Pearson X <sup>2</sup> : 4.072, sig: .254. Desvianza X <sup>2</sup> : 4.122, sig: .249	Cox y Snell: .001, Nagelkerke: .002 y Mc Fadden: .001
Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de ImpidenInformación del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .376 mientras género=1 es 0 <sup>a</sup>		
Conducta de acoso laboral: Ignoran éxitos		
Solo intersección: 36.113 Final: 35.492, X <sup>2</sup> : .622 y sig: .430	Pearson X <sup>2</sup> : .173, sig: .982. Desvianza X <sup>2</sup> : .173, sig: .982	Cox y Snell: .001, Nagelkerke: .001 y Mc Fadden: .001

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de IgnorarÉxitos del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .431 mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

## Conducta de acoso laboral: Bloquean oportunidades

Solo intersección: 35.786 Pearson  $\chi^2$ : .967, sig: .809. Desvianza  $\chi^2$ : .973, sig: .808 Cox y Snell: .000, Nagelkerke: .000 y Mc Fadden: .000  
 Final: 35.736,  $\chi^2$ : .051 y sig: .822

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de BloqueanOportunidades del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .822 mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

## Conducta de acoso laboral: Manipulan situaciones

Solo intersección: 36.411 Pearson  $\chi^2$ : 1.992, sig: .574. Desvianza  $\chi^2$ : 2.096, sig: .553 Cox y Snell: .001, Nagelkerke: .002 y Mc Fadden: .001  
 Final: 35.600,  $\chi^2$ : .811 y sig: .368

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de ManipulanSituaciones del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .369 mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

## Conducta de acoso laboral: Menos capacitación

Solo intersección: 38.073 Pearson  $\chi^2$ : .995, sig: .803. Desvianza  $\chi^2$ : 1.013, sig: .798 Cox y Snell: .004, Nagelkerke: .005 y Mc Fadden: .003  
 Final: 35.753,  $\chi^2$ : 2.320 y sig: .128

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de MenosCapacitación del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .128 mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

## Conducta de acoso laboral: Desvaloran trabajo

Solo intersección: 38.787 Pearson  $\chi^2$ : .834, sig: .841. Desvianza  $\chi^2$ : .838, sig: .840 Cox y Snell: .000, Nagelkerke: .000 y Mc Fadden: .000  
 Final: 38.784,  $\chi^2$ : .003 y sig: .960

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de DesvaloranTrabajo del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .960 mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

Nota: Elaboración propia

Respecto al componente 2. Obstáculos estructurales, laborales o institucionales, los modelos de plazos cortos, tareas sin cesar, impiden información, ignoran éxitos, bloquean oportunidades, manipulan situaciones, menos capacitación, desvaloran trabajo, tienen menor valor del modelo final, significancia mayor a .05, con significancias de Bondad de ajuste mayores a .05 tanto para Pearson como para Desvianza, y Pseudo R cuadrado menor a .006, estos resultados se pueden interpretar de acuerdo con

de Jesús Rahmer et al. (2022); Quispe Fernández et al. (2024); Rubio Castelli et al. (2022) como que en todos los casos son modelos que ajustaban bien pero no son significativos aunado a que explicarían muy poca variación con variables independientes no inciden con la variable dependiente.

La tabla 5 muestra los resultados de la prueba de regresión ordinal (información de ajuste de los modelos, bondad de ajuste y pseudo R cuadrado) realizados a las conductas de acoso laboral que se agrupan en el componente 3. Agresiones psicológicas directas.

**Tabla 5.**

*Resultados de regresión ordinal para el componente 3.*

Ajuste del modelo	Bondad de ajuste	Pseudo R <sup>2</sup>
Conducta de acoso laboral: Burlas		
Solo intersección: 34.448 Final: 34.177, X <sup>2</sup> : .271 y sig: .602	Pearson X <sup>2</sup> : 2.674, sig: .445. Desvianza X <sup>2</sup> : 3.448, sig: .328	Cox y Snell: .000, Nagelkerke: .001 y Mc Fadden: .000
Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de Burlas del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .602 mientras género=1 es 0 <sup>a</sup>		
Conducta de acoso laboral: Reputación		
Solo intersección: 37.411 Final: 35.574, X <sup>2</sup> : 1.837 y sig: .175	Pearson X <sup>2</sup> : .975, sig: .807. Desvianza X <sup>2</sup> : .990, sig: .804	Cox y Snell: .003, Nagelkerke: .004 y Mc Fadden: .002
Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de Burlas del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .175 mientras género=1 es 0 <sup>a</sup>		
Conducta de acoso laboral: Humillarme		

---

Solo intersección: 34.473 Pearson  $\chi^2$ : .249, sig: Cox y Snell: .001, Nagelkerke: .001, Nagelkerke: .001 y Mc Fadden: .000  
Final: 34.148,  $\chi^2$ : .325 y sig: .969. Desvianza  $\chi^2$ : .252, sig: .969

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de Burlas del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .569 mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

Conducta de acoso laboral: Rumores

---

Solo intersección: 35.206 Pearson  $\chi^2$ : .460, sig: Cox y Snell: .001, Nagelkerke: .001, Nagelkerke: .001 y Mc Fadden: .001  
Final: 34.677,  $\chi^2$ : .528 y sig: .928. Desvianza  $\chi^2$ : .465, sig: .926

Estimaciones de parámetros con significancias de .000 para los umbrales de Burlas del 1-4, ubicación para género=0 con significancia de .467 mientras género=1 es 0<sup>a</sup>

---

Nota: Elaboración propia

Componente 3. Agresiones psicológicas directas.

En cuanto al componente 3. Agresiones psicológicas directas, los modelos de burlas, reputación, humillaciones y rumores, tienen menor valor del modelo final, significancia mayor a .05, con significancias de Bondad de ajuste mayores a .05 tanto para Pearson como para Desvianza, y Pseudo R cuadrado menor a .006, estos resultados se pueden interpretar de acuerdo con de Jesús Rahmer et al. (2022); Quispe Fernández et al. (2024); Rubio Castelli et al. (2022) como que en todos los casos son modelos que ajustaban bien pero no son significativos aunado a que explicarían muy poca variación con variables independientes no inciden con la variable dependiente.

## Discusión

Los resultados obtenidos se mostraron mayormente relacionados con la literatura revisada en torno al fenómeno del acoso laboral, alineándose con lo planteado por Burbano González y López Soria (2022); Najar Becerra (2023); Nava et al. (2020); Urdaneta (2020); Vilchis-Chaparro y Cruz-Ruiz (2023) quienes caracterizan el acoso laboral como un conjunto de conductas sistemáticas y persistentes, que incluyen agresiones verbales, psicológicas, y estructurales dentro de las organizaciones. Las tres dimensiones identificadas mediante análisis factorial confirman su diversidad de manifestaciones.

La correspondencia más clara se establece con Moreno et al. (2006), ya que los factores derivados de la escala validada en este estudio reflejan de forma directa varias de las conductas mencionadas en su listado de acoso laboral. La inclusión de

estas conductas dentro de los tres componentes estructurados sugiere una validez conceptual compartida con las propuestas teóricas.

A pesar de que se mostraron sutiles diferencias en el análisis descriptivo, los resultados estadísticos de la prueba de U de Mann-Whitney indicaron la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas en la percepción del acoso laboral por género, oponiéndose a las interpretaciones sobre mayor vulnerabilidad femenina ante el acoso laboral.

No obstante que los resultados en la regresión ordinal evidenciaron buen ajuste de los modelos, pero con una varianza explicada muy baja, fue la falta de significancia en los componentes lo que determinó que las variables analizadas no incidían directamente en la percepción del acoso laboral. Esta situación difiere de lo planteado por Urdaneta (2020); Vilchis-Chaparro y Cruz-Ruiz (2023) para quienes el acoso como un fenómeno con impacto estructural y sistémico, lo que implicaría una mayor capacidad predictiva de los factores.

## Conclusiones

Los resultados obtenidos en esta investigación permiten concluir que, aunque el acoso laboral está presente en los espacios de trabajo de Monclova, su percepción no muestra diferencias entre mujeres y hombres desde un enfoque estadístico.

Aunque los análisis exploratorios identificaron ligeras variaciones en la frecuencia de ciertas conductas, estas no alcanzaron un nivel de significancia al ser evaluadas mediante la prueba U de Mann-Whitney.

Por otro lado, los modelos de regresión utilizados evidenciaron un ajuste aceptable, pero no lograron justificar una porción sustancial de la variabilidad en la percepción del acoso. La variable género, al ser incorporada como predictor, no generó una mejora destacable frente al modelo que solo incluía la constante, lo que sugiere que esta característica no desempeña un papel relevante en la interpretación del fenómeno.

La convergencia entre los estadísticos descriptivos, comparativos e inferenciales respalda el rechazo de la hipótesis que planteaba diferencias por sexo en la percepción del acoso laboral. Esto indica que, en el contexto analizado, la vivencia de este tipo de conductas no parece estar determinada por el género del trabajador.

No obstante, las pequeñas distinciones detectadas en las respuestas según el género podrían ser valiosas para el diseño de políticas institucionales, sobre todo si se contemplan medidas preventivas que incluyan equidad de género, capaces de atender posibles percepciones de desigualdad, aun cuando no se traduzcan en diferencias estadísticas.

En suma, estos hallazgos subrayan la importancia de seguir investigando el acoso laboral incorporando factores sociales, culturales y organizacionales, con el propósito de captar su complejidad y sus implicaciones en la población trabajadora.

## Referencias

- Amador, A. C. F. (2024). Responsabilidad Social Empresarial y creación de valor en la Bolsa Mexicana de Valores: Impacto del distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR): Corporate Social Responsibility and value creation in the Mexican Stock Exchange: Impact of the Socially Responsible Company (ESR) distinctive. *Latam: revista latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6), 1. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3260>
- Atalaya Pisco, C. A. (2022). Competencia digital y docente en la formación investigativa de la carrera de ingeniería de las telecomunicaciones. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(25), 1454-1469. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.426>
- Burbano González, D. E., & López Soria, Y. (2022). La reparación integral en los casos de acoso laboral. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 253-267. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.247>
- Burneo Burneo, J. A., & Burneo Carrera, J. A. (2021). Responsabilidad del empleador por mobbing horizontal. *Foro: Revista de Derecho*, (35), 47-64. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.3>
- Data México. (s.f.). *Monclova: Datos sociodemográficos, económicos y de vivienda*. Secretaría de Economía. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/monclova?redirect=true#population-and-housing>
- de Jesús Rahmer, B., Saénz, H. G., & Solana, J. M. G. (2022). Análisis comparativo de modelos de planificación agregada. El caso de las empresas manufactureras colombianas. *Revista de métodos cuantitativos para la economía y la empresa*, 285-309. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3946>
- Faneite, S. F. A. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95. <https://doi.org/10.53595/rlv.v3.i8.084>
- Farías Montemayor, O. M. ., & Luevanos Rojas, A. (2023). Comparación entre conocimientos teóricos y prácticos del personal sindicalizado y no

- sindicalizado en siderúrgica coahuilense. *Revista San Gregorio*, 1(56), 14–32. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i56.2400>
- Flores Amador, A. C. (2025). Responsabilidad Social Empresarial y creación de valor en la Bolsa Mexicana de Valores: Impacto del distintivo Empresa Socialmente Responsable (ESR): Corporate Social Responsibility and value creation in the Mexican Stock Exchange: Impact of the Socially Responsible Company (ESR) distinctive. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(6), 3551 – 3565. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3260>
- Flores Amador, A. C., & Ortiz Ozuna, M. Y. (2025). Responsabilidad Social Empresarial y Valuación de Acciones en la Bolsa Mexicana de Valores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 7833-7847. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1.16443](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16443)
- Flores Guerrero, K., & Tamayo Ancona, M. E. (2022). Los Componentes del Aprendizaje Autorregulado y los Logros Académicos en Cursos en Línea. *EVISTA ELETRÔNICA ESQUISSEDUCA*, 14(34), 441-467. <https://doi.org/10.58422/repesq.2022.e1153>
- González Campos, J., Aspeé Chacón, J., & Sessarego-Espeleta, I. (2023). Estimación de la fiabilidad para instrumentos de medición adaptativos. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 22(48), 262-275. <https://dx.doi.org/10.21703/0718-5162.v22.n48.2023.015>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020: Resultados por localidad (Monclova)*. <https://www.inegi.org.mx/app/cpv/2020/resultadosrapidos/default.htm?texto=Monclova>
- Moreno, M. A., Luévanos, A., Espín, R. A., y De la Torre, A. F. (2025). Modelo de gestión estratégica para empresas sociales basado en factores de éxito y lógica difusa. *Revista San Gregorio*, 1(Especial\_2), 24-38. [http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1iEspecial\\_2.2972](http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1iEspecial_2.2972)
- Moreno, M. P., Beltrán, C. A., Serrano, L. P., Chávez, S. A. F., & Estrada, J. G. S. (2006). Validez y confiabilidad del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IvaptPando). *Enseñanza e investigación en psicología*, 11(2), 319-332. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211208.pdf>

Nájar Becerra, C. A. (2023). El acoso moral en el trabajo y su configuración como acto de hostilidad laboral. *Revista Agustina De Educación*, 2(2), 89-100. <https://doi.org/10.71727/rae.v2i2.113>

Nava, M., Reyes Escalante, A. Y., Nava González, W., & Cobos Floriano, S. (2020). Prevalencia del mobbing en las y los trabajadores de la industria maquiladora en Ciudad Juárez. *Región y sociedad*, 32. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1306>

Ochoa Triana, C. A., Marrufo García, R. D., & Ibáñez Rojas, L. A. (2020). Gestión de costos como herramienta de la rentabilidad en pequeñas y medianas empresas. *Revista espacios*, 41(50), 287-298. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n50p20>

Pacheco-Sanunga, H. G., Aldaz-Hernández, S. M., Flor-Mora, O. P., Moreno-Aguirre, P. E., & Lascano-Vera, F. M. (2021). El clima organizacional como base estratégica para las buenas prácticas en las PYMES. *Dominio De Las Ciencias*, 7(2), 389-405. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1808>

Paredes López, L. R. (2025). Modelo de regresión ordinal para pronóstico de la depresión en el adulto mayor peruano. *UCV Hacer*, 14(2), 32-42. <https://doi.org/10.18050/revucvhacer.v14n2a4>

Quintana Roca, W. A. (2023). Efecto del cambio del modelo presencial a virtual en el rendimiento académico . *Revista Científica Del Sistema De Estudios De Postgrado De La Universidad De San Carlos De Guatemala*, 6(2), 77-84. <https://doi.org/10.36958/sep.v6i2.206>

Quispe Fernández, J. L., Quispe Fernández, U. I., Farias Clavo, C. V., & Hernández Domínguez, P. Y. (2024). Tecnoestrés en el desgaste académico de estudiantes universitarios del Perú. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 10(19), 165-181. <https://doi.org/10.55560/arete.2024.19.10.9>

Rabadán-Pérez, F., Berumen, S. A., Guiance-Lapido, J., & Hernández Mora, C. (2022). Reconstrucción y consistencia factorial: la regla del codo aplicada al RMSEA, análisis paralelo y otras pruebas confirmatorias. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 33, 353-385. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.5464>

Rubio Castelli, R. R., Auris Ñañez, A. F., & Hurtado Guevara, O. V. (2022). Gestión administrativa en la satisfacción del cliente en la municipalidad del Rímac,

2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(6), 5248-5263.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3808](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3808)

Sucari, W., Mamani-Yucra, R., Arias, Y., Saavedra-Yoshida, S., Carhuas-Peña, L., & Cusi-Zamata, L. (2024). Diseño y validación del Cuestionario PERCOPA: instrumento para evaluar la percepción de adolescentes sobre el control parental. *Revista científica En Ciencias Sociales*, 6, 01-13.  
<https://doi.org/10.53732/rccsociales/e601105>

Urdaneta, J. G. Á. (2020). El acoso laboral o mobbing como elemento causante de accidentes laborales. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 123-136.  
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rcuisrael/v7n3/2631-2786-rcuisrael-7-03-00123.pdf>

Vilchis-Chaparro, E., & Cruz-Ruiz, L. (2023). Mobbing en médicos residentes e internos en un hospital de segundo nivel de atención en la CDMX. *Revista mexicana de medicina familiar*, 10(1), 17-23.  
<https://doi.org/10.24875/rmf.22000064>

## Ficha curricular del/de la autor(a)

### Oscar Mario Farias Montemayor

Doctor en Administración y Alta Dirección por la Universidad Autónoma de Coahuila, con Maestría en Administración y Liderazgo por la Universidad Autónoma del Noreste (UANE), institución donde también obtuvo la licenciatura en Ingeniería Industrial y de Sistemas.

Actualmente se desempeña como profesor de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración (Unidad Norte) de la Universidad Autónoma de Coahuila, donde imparte clases en los niveles de licenciatura y maestría. Participa activamente como asesor, director y sinodal de tesis en ambos niveles educativos.

Además, colabora como profesor invitado en el posgrado de la UANE, campus Monclova, impartiendo asignaturas enfocadas en la gestión empresarial y la investigación aplicada a diversas áreas como la educación y la salud. También funge como director y/o sinodal de tesis en programas doctorales.

Ha formado parte del sistema nacional de investigadoras e investigadores (SNII) inicialmente como candidato y actualmente como investigador nacional nivel 1, así como investigador junior en el sistema estatal de investigadores de Coahuila, su línea de investigación se centra en los factores incidentes en el desarrollo laboral del capital humano y/o talento en formación, dentro del ámbito de las ciencias sociales.

Esta línea ha dado lugar a la elaboración de productos académicos como ponencias en congresos nacionales e internacionales, capítulos de libros, artículos científicos publicados en revistas indexadas tanto en Conacyt como en ESCI.

Entre sus aportaciones destacadas se encuentran el diseño y validación de la escala de medición "Dimensiones del trabajo forzado" y el estudio "Relación entre el nivel de estudios y el mobbing laboral en empresas de Monclova, Coahuila".

#### **Luis Horacio Salas Torres**

Doctor en Administración y Alta Dirección, así como con Maestría en Administración por la Universidad Autónoma de Coahuila, e Ingeniería Industrial por el Instituto Tecnológico de Saltillo. Actualmente es candidato en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) y cuenta con diplomados y certificaciones destacadas, entre ellas Auditor Líder en ISO 9001 y 14000 por ABS Group.

Ha desarrollado una amplia experiencia en el sector industrial, ocupando diversos puestos en General Motors Ramos Arizpe y sus filiales. También ha trabajado como consultor independiente en la empresa Transphorma, especializado en calidad y Balanced Scorecard. En el ámbito educativo, se ha desempeñado como Director del Bachillerato en línea del CIIE en Coahuila.

En el ámbito académico, es Director y profesor-investigador con perfil PRODEP en la Facultad de Contaduría y Administración de la UAdeC Monclova, donde imparte clases a nivel licenciatura y maestría. Además, colabora como docente en el Doctorado en Administración Educativa de la Universidad del Golfo.

Ha participado como ponente en congresos nacionales e internacionales y es autor de artículos, libros y materiales educativos en sus áreas de especialidad.

#### **Blanca Estela Montano Pérez**

Doctora en Administración y Alta Dirección, con Maestría en Educación, Especialidad en Psicología Infantil, Licenciatura en Psicología y formación como Trabajadora Social.

Es miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) nivel I y del Sistema Estatal de Investigadores en Coahuila, sus líneas de investigación en el Entorno Económico y Social de las Organizaciones, así como en la Gestión del Capital Humano.

Cuenta con experiencia como evaluadora nacional de proyectos, ha realizado estancias académicas nacionales e internacionales, contribuido como autora y

coautora de capítulos de libros y artículos científicos publicados en revistas arbitradas e indexadas

Su experiencia profesional incluye trabajadora social, psicóloga infantil especializada en niños con capacidades diferentes y especialista en gestión de capital humano en diversas empresas

**César Rolando Barboza Lara**

Doctor en Estudios de Población por El Colegio de México, maestro en Estudios de Población por el Colegio de la Frontera Norte y licenciado en Relaciones Internacionales por el Tec de Monterrey.

Dentro de la función pública, colaboró durante cuatro años en la Secretaría de Desarrollo Social en el Gobierno Federal.

Es profesor-investigador de tiempo completo en la Facultad de Contaduría y Administración Unidad Norte de la Universidad Autónoma de Coahuila. Actualmente es coordinador de Posgrado en la Facultad, y líder del cuerpo académico “Gestión organizacional y desarrollo de negocios”.

Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) Nivel 1, ha publicado capítulos de libros, artículos científicos de investigación, reportes técnicos en colaboración con organizaciones locales y nacionales. Ha dirigido tesis de licenciatura y maestría y participado en congresos nacionales e internacionales como ponente y conferencista. Se ha desempeñado como colaborado en la dictaminación de artículos, ponencias y capítulos de libros en universidades nacionales e internacionales, así como evaluador de proyectos de la SEP, CONAHCYT y CENEVAL. Sus líneas de investigación versan sobre los negocios internacionales, emprendimiento, capital humano y el entorno económico y social de las organizaciones.