



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,  
Volumen 9, Número 1.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1)

# **RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE ESTUDIOS Y EL MOBBING LABORAL EN EMPRESAS DE MONCLOVA, COAHUILA**

**RELATIONSHIP BETWEEN WORKERS  
EDUCATIONAL LEVEL AND MOBBING IN MONCLOVA,  
COAHUILA'S COMPANIES**

**Oscar Mario Farias Montemayor**  
Universidad Autónoma de Coahuila, México

**Omar Alejandro Coronado Contreras**  
Universidad Autónoma de Coahuila, México

**Carlos Alejandro Flores Rodríguez**  
Universidad Autónoma de Coahuila, México

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1.16768](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16768)

## Relación entre el Nivel de Estudios y el Mobbing Laboral en Empresas de Monclova, Coahuila

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

[ofarias@uadec.edu.mx](mailto:ofarias@uadec.edu.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-2564-0106>

Universidad Autónoma de Coahuila  
México

Omar Alejandro Coronado Contreras

[o\\_coronado@uadec.edu.mx](mailto:o_coronado@uadec.edu.mx)

<https://orcid.org/0009-0007-0259-7751>

Universidad Autónoma de Coahuila  
México

Carlos Alejandro Flores Rodríguez

[2420125@uane.mx](mailto:2420125@uane.mx)

<https://orcid.org/0009-0002-3620-7049>

Universidad Americana del Noreste  
México

### RESUMEN

Debido a que el mobbing puede afectar a cualquier persona dentro de una organización y originarse de compañeros o superiores, surge la pregunta: ¿Existe una relación entre el nivel educativo y la percepción del acoso laboral entre los trabajadores de empresas en Monclova? Para responder a esta cuestión, se llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar si existe una relación estadística entre la escolaridad del trabajador y la percepción del mobbing en su entorno laboral. Se planteó como hipótesis si la escolaridad de los trabajadores monclovenses se relaciona con su percepción sobre los factores de acoso laboral en sus organizaciones. Se aplicó una metodología cuantitativa y correlacional, utilizando el cuestionario IVAPT para medir el mobbing en una muestra de 384 trabajadores. El análisis factorial exploratorio identificó tres factores principales de mobbing: "Aislamiento y agresión verbal", "obstáculos laborales y manipulación" y "ataques a la reputación y humillación". Sin embargo, las correlaciones de Spearman no mostraron relaciones significativas entre el nivel educativo y estos factores. A su vez, durante el trabajo de campo, se identificaron como limitantes el desconocimiento del término "mobbing" por parte de algunos participantes, así como la minimización del problema entre algunos de los encuestados.

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

---

<sup>1</sup> Autor principal.

Correspondencia: [ofarias@uadec.edu.mx](mailto:ofarias@uadec.edu.mx)

## **Relationship Between Workers Educational Level and Mobbing in Monclova, Coahuila's Companies**

### **ABSTRACT**

Mobbing can affect anyone within an organization and originate from colleagues or superiors, the question arises: Is there a relationship between worker's educational level and they perception of mobbing in companies in Monclova? To answer this question, a study was conducted to determine whether there is a statistical relationship between the worker's education and the perception of mobbing in their work environment. The hypothesis was raised whether the education of Monclova's workers is related to their perception of mobbing factors in their organizations. A quantitative and correlational methodology was applied, using the IVAPT questionnaire to measure mobbing in a sample of 384 workers. Exploratory factor analysis identified three main mobbing factors: "Isolation and verbal aggression", "work obstacles and manipulation" and "attacks on reputation and humiliation". However, Spearman's correlations did not show significant relationships between the workers educational level and these factors. During the field work, some participants were identified as having no knowledge of the term "mobbing" and some respondents were minimising this problem.

**Keywords:** conditions of employment, quality of working life, work environment, working conditions

*Artículo recibido 05 febrero 2025  
Aceptado para publicación: 28 febrero 2025*



## INTRODUCCIÓN

El mobbing laboral según Lugo Garfias (2017); Noyola-Vaca y Villanueva-Mendoza (2023) puede describirse como aquellos ataques (verbales o psicológicos) que sufre una persona, durante o fuera de su jornada laboral, donde se busca menospreciar su dignidad mediante humillaciones, ofensas o intimidarla de forma sistemáticos y recurrentes a través del tiempo, ocasionando un impacto nocivo en su salud y bienestar.

Este fenómeno según la Secretaría del Trabajo y Previsión social (s.f.) se caracteriza por constantes y repetidas conductas de acoso que van desde comentarios, gestos, actos o escritos, con la intención de dañar la dignidad, la integridad o la personalidad de la persona afectada. El origen de la violencia puede ser por superiores jerárquicos (hostigamiento) y/o compañeros de trabajo aún sean personas en posiciones inferiores (acoso).

Este fenómeno tiene presencia a gran escala debido a que en el ambiente laboral global el mobbing tiene presencia de 7% (Medina-Gómez, 2016), en Latinoamérica oscila entre el 3.5% y 25.37% (Rentería Reyes, 2021) y en nuestro entorno mexicano tiene una incidencia de hasta el 14% en el entorno administrativo (Miranda et al., 2022).

El mobbing laboral puede ser multifactorial, algunos de ellos pueden ser: la edad (Costa et al., 2020; Nava et al., 2020), especialidad (Gómez Zequeira et al., 2018), liderazgo, (Castro-Ospino et al., 2020), preparación (Nava et al., 2020), sexo (Gómez Zequeira et al., 2018), supervisión (Castro-Ospino et al., 2020) y/o tiempo laboral (Costa et al., 2020). Dichos factores pueden tener diversas consecuencias, tanto físicas, emocionales y/o laborales. Algunas de las principales consecuencias físicas son: dolores de cabeza (Costa et al., 2020; Tamayo García, Miraval Tarrazona y Tamayo Calderón, 2017), dentro de las consecuencias emocionales pueden ser: aislamiento (Tamayo García et al., 2017), depresión (Costa et al., 2020; Tamayo García et al., 2017), estrés (Costa et al., 2020) o ganas de llorar (Tamayo García et al., 2017). La principal consecuencia del mobbing en el ambiente laboral es el ausentismo laboral (Costa et al., 2020).

Debido a que el mobbing puede afectar a cualquier persona dentro de una organización y puede originarse tanto de compañeros como de superiores, surge la pregunta: ¿existe una relación entre el nivel educativo y la percepción del acoso laboral entre los trabajadores de empresas en Monclova?



Para responder a esta cuestión, se llevó a cabo una investigación con el objetivo de determinar si existe una relación estadística entre la escolaridad y la percepción del mobbing en el entorno laboral monclovense. Se planteó la hipótesis si la escolaridad de los trabajadores monclovenses se relaciona con su percepción sobre los factores de acoso laboral en sus organizaciones.

## **METODOLOGÍA**

El tipo de investigación fue cuantitativo y correlacional, debido a que la realidad social se describió mediante una recolección de datos numéricos y su posterior análisis con el objetivo de probar hipótesis (Faneite, 2023 Flores Amador, 2024) y de tipo correlacional al medir la relación existente entre dos o más variables (Ortiz-Campillo et al., 2019).

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Monclova, Coahuila, la cual tiene una población hasta 2020 de 237,951 habitantes (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2020), centrándose específicamente en el sector de personas económicamente activas, identificando 138,225 habitantes, divididos en 67,965 habitantes masculinos y 70,260 de género femenino según los datos de Secretaría de Economía (s.f.).

El cálculo de la muestra se realizó según Pastor (2019) de acuerdo con los datos de universo de 138,225 personas, con una homogeneidad del 50%, nivel de confianza de 95% y margen de error del 5%, teniendo como resultado una muestra de población de 384 individuos.

Se realizó un trabajo de campo durante los meses de noviembre y diciembre de 2024, para la recopilación de los datos se aplicaron entrevistas individuales (en formato físico y mediante un formulario virtual de Google) sobre la escala de medición “Violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT” (Moreno et al., 2006), la cual consiste en 21 elementos con respuesta en escala de Likert.

La hipótesis se contrastó mediante la correlación de Spearman.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **Análisis Factorial Exploratorio**

Se realizó un análisis factorial exploratorio para determinar la agrupación de las variables por factores. Se obtuvieron resultados de 0.956 para la prueba de KMO, lo cual es considerado como muy bueno por (Hernández et al., 2020), y de 7091.701 en Chi-cuadrado con una significancia de .000 en la prueba de esfericidad de Bartlett, por lo que, al asociarse valores elevados del estadístico (Chi-cuadrado) con



pequeño valor de significancia (inferior a 0.05) indica suficiente correlación de las variables en la muestra para continuar con el análisis factorial (López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019).

En cuanto a las comunalidades la mayoría de los valores resultantes son superiores a 0.5, estando en la solución factorial las variables bien representadas y configuran bien según Astudillo-Torres, Chévez-Ponce y Oviedo-Vargas (2020).

Se extrajeron tres componentes principales que explicaron el 61.41% de la varianza (el primero componente explicando el 49.89% de la varianza, el segundo el 6.35% y el tercero y último explicó el 5.17% de la varianza).

El factor 1 agrupó a las variables “Obstaculizan la comunicación” (.575), “Interrumpen al hablar” (.671), “Impiden expresarme” (.692), “Ataque verbal” (.624), “Rechazo” (.759), “Ignoran mi presencia” (.711) y “Critican mi trabajo” (.625), “Castigan errores” (.494) y “Falta experiencia” (.528). Al agruparse en este factor variables con relación a ser ignorado, interrumpido o atacado verbalmente se puede interpretar como el factor de “Aislamiento y agresión verbal”.

El factor 2 estuvo compuesto por las variables “Plazos cortos” (.746), “Impiden información” (.705), “Manipulan situaciones” (.587), “Desvaloran el trabajo” (.572), “Ignoran éxitos” (.640), “Tareas sin cesar” (.743), “Menos capacitación” (.582) y “Bloquean oportunidades” (.607). Este factor se interpretó como de “Obstáculos laborales y manipulación”, al agrupar aspectos de sobrecarga de trabajo, falta de información y oportunidades bloqueadas, entre otras.

El factor 3 lo formaron las variables “Reputación” (.792), “Humillarme” (.775), “Burlas” (.786) y “Rumores” (.585). Al estar conformado por variables relacionadas con la humillación y daño a la reputación de una persona, este factor se interpretó como “Ataques a la reputación y humillación”.

### **Análisis de fiabilidad**

La tabla 1 muestra el resultado de la prueba de fiabilidad.

**Tabla 1.** Estadísticos de fiabilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
.948	21

Fuente: Elaboración propia

Se obtuvo como resultado de la prueba de fiabilidad, un valor de alfa de Cronbach de 0.948, el cual según García-Zabaleta et al. (2021) es considerado excelente.

### Correlación de Spearman.

Para todas las correlaciones de Spearman se planteó la hipótesis según Ortiz Ozuna et al. (2024), resultando como hipótesis alternativa: “Existe una correlación entre las variables”, y como hipótesis nula: “No existe una correlación entre las variables”.

### Correlación entre nivel de estudios y factor 1 “Aislamiento y agresión verbal”

La tabla 2 muestra el valor de coeficiente de correlación y significancia (bilateral) resultante de la correlación de Spearman entre las variables “escolaridad” y “Castigan errores”, “Obstaculizan comunicación”, “Interrumpen al hablar”, “Impiden expresarme”, “Ataque verbal”, “Rechazo”, “Ignoran mi presencia”, “Falta experiencia”, así como “Critican mi trabajo”.

**Tabla 2.** Correlación entre escolaridad y factor “Aislamiento y agresión verbal”

Correlación	Coefficiente de Correlación	Significancia (bilateral)
Escolaridad- Castigan errores	0.041	0.336
Escolaridad-Obstaculizan comunicación	0.055	0.197
Escolaridad-Interrumpen al hablar	0.03	0.479
Escolaridad-Impiden expresarme	0.047	0.262
Escolaridad-Ataque verbal	-0.001	0.975
Escolaridad-Rechazo	-0.035	0.415
Escolaridad-Ignoran mi presencia	-0.009	0.835
Escolaridad-Falta experiencia	-0.006	0.893
Escolaridad-Critican mi trabajo	-0.006	0.883

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS.

El valor resultante de la significancia bilateral fue superior a 0.05 en todas las correlaciones elaboradas entre la variable “escolaridad” y las variables que conforman el primer factor. Al no haber valores menores a 0.5 no hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa, por lo que no existe correlación entre la escolaridad y las variables del factor “Aislamiento y agresión verbal”.



### **Correlación entre nivel de estudios y factor 2 “Obstáculos laborales y manipulación”.**

La tabla 3 muestra el valor de coeficiente de correlación y significancia (bilateral) resultante de la correlación de Spearman entre las variables “escolaridad” y “Plazos cortos”, “Impiden información”, “Manipulan situaciones”, “Desvaloran trabajo”, “Ignoran éxitos”, “Tareas sin cesar”, “Menos capacitación”, así como “Bloquean oportunidades”.

**Tabla 3.** Correlación entre escolaridad y factor “Obstáculos laborales y manipulación”.

<b>Correlación</b>	<b>Coefficiente de Correlación</b>	<b>Significancia (bilateral)</b>
Escolaridad - Plazos cortos	0.077	0.068
Escolaridad - Impiden información	0.052	0.218
Escolaridad - Manipulan situaciones	0.006	0.878
Escolaridad - Desvaloran trabajo	0.053	0.212
Escolaridad - Ignoran éxitos	0.078	0.064
Escolaridad - Tareas sin cesar	0.106	0.012
Escolaridad - Menos capacitación	0.008	0.853
Escolaridad - Bloquean oportunidades	-0.018	0.672

Fuente: Elaboración propia mediante SPSS.

Solamente el valor resultante de la significancia bilateral en la correlación entre la variable escolaridad y la variable “Tareas sin cesar” fue inferior a 0.05, en este caso se procedió a rechazar la hipótesis nula y no rechazar la hipótesis alternativa, determinando que existe relación entre las variables. Las correlaciones entre la variable escolaridad y las variables restantes del factor 2 fue superior a 0.05, por lo que se determinó rechazar la hipótesis alternativa y no rechazar la hipótesis nula, por lo que no existe relación estadística significativa entre las variables.

### **Correlación entre nivel de estudios y factor 3 “Ataques a la reputación y humillación”.**

La tabla 4 muestra el valor de coeficiente de correlación y significancia (bilateral) resultante de la correlación de Spearman entre las variables “escolaridad” y “Reputación”, “Humillarme”, “Burlas”, así como “Rumores”.

**Tabla 4.** Correlación entre escolaridad y factor “Ataques a la reputación y humillación”.

<b>Correlación</b>	<b>Coefficiente de Correlación</b>	<b>Significancia (bilateral)</b>
Escolaridad - Reputación	0.038	0.376
Escolaridad - Humillarme	0.000	0.991
Escolaridad - Burlas	0.021	0.622
Escolaridad - Rumores	0.016	0.698

El valor resultante de la significancia bilateral fue superior a 0.05 en todas las correlaciones elaboradas entre la variable “escolaridad” y las variables que conforman el tercer factor.

## **CONCLUSIONES**

Los resultados obtenidos sugieren que no existe una relación significativa entre el nivel de escolaridad y la percepción de aislamiento y agresión verbal en la muestra analizada, debido a que todas las correlaciones son estadísticamente no significativas. Esto sugiere que el nivel de estudios no es un factor determinante en la percepción de los trabajadores monclovenses sobre el mobbing laboral, el cual se puede presentar como agresiones verbales o aislamiento en este contexto. Es posible que otros factores, como el entorno laboral, la cultura organizacional, la personalidad del individuo o incluso la jerarquía dentro de una institución, tengan un papel más relevante en estas experiencias.

Al no encontrarse una relación estadística significativa entre el nivel educativo de los trabajadores (sea primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura o posgrado) y el aislamiento o la agresión verbal, se observa que prácticas como asignar tareas sin experiencia previa, dificultar la comunicación, interrumpir al hablar, limitar la expresión, recibir críticas verbales, ser rechazado, ignorado o castigado por errores son frecuentes, independientemente del grado de escolaridad.

De manera similar, la falta de asociación estadística entre el nivel educativo y el aislamiento o agresión verbal sugiere que establecer plazos excesivamente cortos, restringir el acceso a información, manipular situaciones, desvalorizar el trabajo, minimizar logros, sobrecargar de tareas sin capacitación previa y bloquear oportunidades son acciones que pueden presentarse sin distinción de la formación académica. Asimismo, la ausencia de una relación significativa entre la educación y los ataques a la reputación o humillaciones indica que agresiones como burlas, rumores, menosprecios y daños a la imagen profesional son experiencias comunes, sin que el nivel educativo constituya un factor diferenciador.

Al realizar el trabajo de campo de la investigación, se identificaron como limitantes el desconocimiento del concepto, pero en la gran mayoría la minimización del problema.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Astudillo-Torres, M. P., Chévez-Ponce, F., & Oviedo-Vargas, Y. (2020). La exclusión social y las Tecnologías de la Información y la Comunicación: una visión estadística de su relación en la educación superior. *LiminaR*, 18(1), 177-193. <https://doi.org/10.29043/liminar.v18i1.721>
- Castro-Ospino, N. C., de Gallardo, M. S., Espinoza-Beraún, J. C., & Molina-Espinoza, S. (2020). El acoso moral. Tipos, características y factores de riesgo en el contexto organizacional. *Investigación Valdizana*, 14(2), 72-84. <https://doi.org/10.33554/riv.14.2.701>
- Costa, C. M. M., Atia, V. C., Manjarres, M. L. V., & Fontalvo, M. C. (2020). Acoso laboral en una institución educativa distrital de Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(90), 491-503. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32398>
- Faneite, S. F. A. (2023). Los enfoques de investigación e las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Flores Amador, A. C. (2024). Tipo de Cambio y su Relación con la Inflación y las Tasas de Interés en México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 629-644. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11270](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11270)
- García-Zabaleta, E., Sánchez-Cruzado, C., Campión, R. S., & Sánchez-Compañía, M. T. (2021). Competencia digital y necesidades formativas del profesorado de Educación Infantil. Un estudio antes y después de la Covid-19. *EduTec, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (76), 90-108. <https://doi.org/10.21556/edutec.2021.76.2027>
- Gómez Zequeira, A. J., Blanco Solís, T. N., Romero, G. N., Sánchez, L. I., & Rodríguez, L. J. (2018). Acoso laboral o mobbing en el personal de enfermería del hospital “Dr. José R. Vidal”. Ciudad de Corrientes. Año 2017. [https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/9134/RIUNNE\\_CL\\_G%C3%B3mez%20Zequeira-Blanco%20Sol%C3%ADs-Romero.pdf?sequence=1](https://repositorio.unne.edu.ar/bitstream/handle/123456789/9134/RIUNNE_CL_G%C3%B3mez%20Zequeira-Blanco%20Sol%C3%ADs-Romero.pdf?sequence=1)



- Hernández, R. M., Marino-Jiménez, M., Forton, Y. R., & Sánchez, N. (2020). Research in university students: Real needs for the implementation of a formative research program. *Academia (Greece)*, 2020(20-21), 154-176. <https://doi.org/10.26220/aca.3445>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020: Resultados rápidos*. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/app/cpv/2020/resultadosrapidos/default.html?texto=Monclova>
- López-Aguado, M., & Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Com dur a terme i interpretar una anàlisi factorial exploratòria utilitzant SPSS. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 12(2), 1–14. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- Lugo Garfías, M. E. (2017). *Acoso laboral "Mobbing"*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.
- Medina-Gómez, O. S. (2016). Prevalencia de mobbing en trabajadores y factores de riesgo asociados. *Gaceta médica de México*, 152(4), 452-456. <https://www.medigraphic.com/pdfs/gaceta/gm-2016/gm164d.pdf>
- Miranda, M. B. H., Vázquez, G. V., Aguirre, J. G., Orozco, C. B. R., Moreno, J. L. V., & Tamay, E. D. G. (2022). Professional burnout syndrome and workplace violence harassment in medical residents at a third level care unit in the state of Mexico. *Atención Familiar*, 29(1), 30-35. <http://dx.doi.org/10.22201/fm.14058871p.2022.1.81189>
- 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 (Ivapt-Pando). *Enseñanza e investigación en psicología*, 11(2), 319-332. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29211208.pdf>
- 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>
- Noyola-Vaca, R., & Villanueva-Mendoza, A. (2023). El mobbing laboral en el derecho mexicano. *Revista DYCS Victoria*, 5(1), 75-91. <https://doi.org/10.29059/rdycsv.v5i1.169>
- Ortiz Ozuna, M. Y., De la Garza Cienfuegos, S. P., Zamarrón Oztuca, N., & Aguilar Sánchez, A. M. (2024). Beneficios de la Implementación de Alianzas Estratégicas en MPyMEs del Sector de la



Construcción en Monclova Coahuila México. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 2704-2717. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i6.15043](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15043)

Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2).

[http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_lh/article/view/16350](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_lh/article/view/16350)

Pastor, B. F. R. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/118271951/1099-libre.pdf?1726608552=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPoblacion\\_y\\_muestra.pdf&Expires=1738897654&Signature=QmDVUXp270-wdzIYj9yZhstX1vOkNhXYgG30-ZXlbOtmNb7jsTX445gpJMVeczMmlVHD-nGiwrWn~nCliQnEMNXS-BQ~J6IsMEtksV97YT4TjM-3sWEdKcxjBAPVqr4NjRvCcO93XHha4H0h2opMZua2h5eGj-cFmSt9gmHCGOX9H1IKg39uTnQXONaz8U8j-MIeKIRVdaeTU481We~2O70HexzChHM81q9MNZVqvLAgMYGEGvF51kUcCIUDvu~wOm252csFkpfKCJfNnuBCKe9NaJyohtyKIRsideSDdCIDi2cRqmesrz1I~RDexIDRbGU5O8k rL2yaT-45iBRhw\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/118271951/1099-libre.pdf?1726608552=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPoblacion_y_muestra.pdf&Expires=1738897654&Signature=QmDVUXp270-wdzIYj9yZhstX1vOkNhXYgG30-ZXlbOtmNb7jsTX445gpJMVeczMmlVHD-nGiwrWn~nCliQnEMNXS-BQ~J6IsMEtksV97YT4TjM-3sWEdKcxjBAPVqr4NjRvCcO93XHha4H0h2opMZua2h5eGj-cFmSt9gmHCGOX9H1IKg39uTnQXONaz8U8j-MIeKIRVdaeTU481We~2O70HexzChHM81q9MNZVqvLAgMYGEGvF51kUcCIUDvu~wOm252csFkpfKCJfNnuBCKe9NaJyohtyKIRsideSDdCIDi2cRqmesrz1I~RDexIDRbGU5O8k rL2yaT-45iBRhw__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Rentería Reyes, M. M. (2021). Asociación de mobbing con síndrome metabólico en personal de enfermería de la Unidad de Medicina Familiar no. 45 en San Luis Potosí. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7343/TesisE.FM.2021.Asociaci%e3%b3n.Renteria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Secretaría de Economía. (s.f.). *Perfil geográfico de Monclova*. DataMéxico. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/monclova>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s. f.). *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*. Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).



[https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo\\_Hostigamiento\\_y\\_Acos\\_o\\_PROFEDET.pdf](https://www.profedet.gob.mx/Profedet/archivos/protocolos/Protocolo_Hostigamiento_y_Acos_o_PROFEDET.pdf)

Tamayo Garcia, M. R., Miraval Tarazona, Z. E., & Tamayo Calderon, M. (2017). Factores asociados al mobbing en docentes de la universidad nacional Hermilio Valdizán. Huánuco – 2014. *Investigación Valdivana*, 8(2), 11–14.

<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/267>

