

## 7. *Mobbing* en personal administrativo de empresa gestora de residuos sólidos urbanos



OSCAR MARIO FARIÁS MONTEMAYOR\*

ANA KAREN TOVAR ALDABA\*\*

JUAN ÁNGEL ZAPATA RODRÍGUEZ\*\*\*

DOI: <https://doi.org/10.52501/CC.357.07>

### Resumen

Debido a que cualquier trabajador puede ser susceptible al *mobbing*, surge la pregunta sobre si la edad influye en la percepción de este fenómeno entre el personal administrativo. Partiendo de esta pregunta se llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue analizar la posible relación entre la edad del trabajador y las experiencias de *mobbing*, partiendo de la hipótesis de que dicha relación existe. La metodología fue cuantitativa y correlacional, los datos se recolectaron durante el último bimestre de 2024 utilizando el instrumento IVAPT en una muestra de 186 administrativos. Al realizar las correlaciones de Spearman entre la edad y los diferentes tipos de *mobbing* al que los administrativos pueden estar expuestos, se encontraron cuatro relaciones significativas, determinando que existe una relación entre la edad del trabajador administrativo y los tipos de *mobbing* de burlas, plazos cortos, desvaloran trabajo y tareas sin cesar.

---

\* Doctor en Administración y Alta Dirección. Profesor-investigador de la Universidad Autónoma de Coahuila, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2564-0106>; correo electrónico: [ofarias@uadec.edu.mx](mailto:ofarias@uadec.edu.mx)

\*\* Licenciada en Médico Cirujano. Maestrante en Salud Ocupacional de la Universidad Autónoma del Noreste, México.

\*\*\* Estudiante de la Licenciatura en Contabilidad. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3652-7923>

**Palabras clave:** *acoso laboral, ambiente de trabajo, calidad de la vida laboral, condiciones del empleo, recursos humanos.*

## Introducción

El fenómeno del acoso laboral (*mobbing*) se ha incrementado con los años, principalmente desde finales del siglo xx (Franceschi et al., 2021; Grotto-de-Souza et al., 2023), presentándose mediante aquellas acciones agresivas (İbiloğlu, 2020), hostiles y poco éticas (Celik y Yaman, 2020), que van desde amenazas e intimidaciones (Grotto-de-Souza et al., 2023) hasta conductas abusivas de carácter emocional (Mujtaba y Senathip, 2020), psicológico (İbiloğlu, 2020), verbal (Noyola-Vaca y Villanueva-Mendoza, 2023), escrito, físico (Franceschi et al., 2021), sexual o económico (Grotto-de-Souza et al., 2023).

Todas estas conductas de acoso laboral, las personas las pueden experimentar ya sea durante su jornada laboral o fuera de ella (Noyola-Vaca y Villanueva-Mendoza, 2023), son sistemáticas y deliberadas (İbiloğlu, 2020), por lo que la mayoría de las veces son conscientes o intencionadas, pero en otras ocasiones pueden ser inconscientes e incluso espontáneas (Dudko y Strelchenko, 2023). Estas conductas pueden derivar en maltrato psicológico (Franceschi et al., 2021), produciendo en los trabajadores sufrimiento mental (Celik y Yaman, 2020; Grotto-de-Souza et al., 2023) que puede ser manifestado incluso de forma psicósomática (Celik y Yaman, 2020).

El acoso laboral puede provenir según İbiloğlu (2020) de un individuo o de un grupo de personas, siendo subordinados (Celik y Yaman, 2020), colegas (Mujtaba y Senathip, 2020) e incluso superiores (Franceschi et al., 2021).

De acuerdo con Mujtaba y Senathip (2020), el *mobbing* tiene muchos tipos y puede presentarse de muchas formas, esto coincide con lo planteado por Moreno et al. (2006), quienes describen 22 conductas violentas o de acoso que se pueden presentar en el trabajo.

Los resultados de un diagnóstico de clima laboral enfocado en la identificación de conductas de acoso laboral, realizado al personal administrativo de la empresa gestora de residuos sólidos urbanos, mostraron que el 80.10% de los encuestados percibió al menos una conducta de acoso laboral durante el desempeño de su trabajo.

Partiendo del análisis, se identificaron como principales tipos de acoso los siguientes: plazos cortos, humillación, burlas, impiden información, ataques a la reputación. Otros tipos de acoso percibidos fueron bloquean oportunidades, desvaloran trabajo, tareas sin cesar, castigan errores y rumores. Por último, se consideraron relevantes los tipos de *mobbing* sobre que manipulan situaciones, ignoran éxitos, interrumpen al hablar, menos capacitación, ataque verbal, ignoran mi presencia, rechazo, impiden expresarme, obstaculizan comunicación, critica mi trabajo y falta experiencia.

En términos generales, se observa que la mayoría de los tipos de *mobbing* señalados provienen de superiores, con una participación significativa también de colegas, mientras que no se reportaron comportamientos mayormente provenientes de subordinados.

Considerando que la edad de los 186 trabajadores encuestados oscila entre los 18 y los 65 años (11 encuestados tienen entre 18 y 25 años, 40 de ellos con edades entre los 26 y 30 años, 68 encuestados cuentan con edad entre los 31 a los 40 años, 55 personas encuestadas se ubican en el rango de los 41 a 50 años, 11 entre los 51 a los 60 años, y 1 persona tiene 61 años o más), surge la incógnita: ¿la edad del personal administrativo influye en su apreciación del acoso laboral?

Para dar respuesta a esta interrogante se realizó una investigación que tuvo por objetivo analizar la posible relación entre la edad de los trabajadores administrativos y su comprensión sobre el acoso en su entorno laboral. Para ello se planteó como hipótesis alternativa que existe una relación entre la edad del personal administrativo y su discernimiento sobre el acoso laboral (*mobbing*) en el trabajo, mientras que la hipótesis nula sostiene que no hay relación entre la edad de los administrativos y su discernimiento sobre el fenómeno de acoso laboral en su entorno de trabajo.

## Material y métodos

La presente investigación al recopilar datos numéricos se clasifica según Faneite (2023) como de enfoque metodológico cuantitativo; explicativa de acuerdo con Ochoa Triana et al. (2020) al establecer relaciones entre la causa y el efecto de las variables; al no manipular las variables se clasificó

según Atalaya Pisco (2022) como no experimental; según Paredes López (2025) catalogada como transversal dado que en un único momento fueron recopilados los datos.

La población sujeta de estudio para este proyecto fue el personal administrativo de una empresa que gestiona de forma integral los residuos sólidos urbanos.

El cálculo de la muestra se realizó según Condor et al. (2020), considerando los datos del universo de 352 personas (población), con valores de 50% de homogeneidad, 95% de nivel de confianza y un margen de error del 5%, resultando una muestra de 186 individuos.

La escala de medición utilizada para la recolección de los datos fue “Violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT” (Moreno et al., 2006), la cual consiste en 21 elementos con respuesta en escala de Likert.

El trabajo de campo para recolectar los datos se llevó a cabo en el último bimestre de 2024, utilizándose un cuestionario para recolectar la información. La escala de medición se aplicó de dos formas, por medio de un formato físico y de manera digital a través de un formulario digital enviado individualmente al personal que forma parte de la muestra representativa.

El análisis estadístico de los datos se realizó durante el primer trimestre de 2025 mediante el uso del programa estadístico SPSS. Realizándose para la validez de los datos pruebas de análisis de fiabilidad y análisis factorial exploratorio, la prueba para determinar la distribución de los datos (normalidad) fue la de Kolmogorov-Smirnov y, por último, las pruebas que se utilizaron para el contraste de la hipótesis fueron la correlación de Spearman y la regresión ordinal.

## Resultados

La primera prueba estadística que se realizó con los 186 datos obtenidos fue con la finalidad de verificar la validez de la información de los datos recolectados, determinando la consistencia interna de la escala de medición mediante un análisis de fiabilidad (González et al., 2023). El resultado obtenido de la prueba reveló un valor de alfa de Cronbach de 0.940, considerado como una excelente validez de los datos (Moreno et al., 2025).

El análisis factorial exploratorio fue usado para validar la escala de medición, obteniendo un valor de .928 para la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), el cual al ser mayor a .8 se puede juzgar según Rabadán-Pérez et al. (2022) como adecuado. Sobre el mismo valor, Sanunga et al. (2021) describen que al ser superior a 0.6 permitió considerar como pertinente el análisis factorial con los datos. Respecto a la esfericidad de Bartlett se obtuvo un valor de 2421.525 para chi-cuadrado con una significancia de .000, valor que al ser menor a .05 de acuerdo con Sanunga et al. (2021) se rechazó la hipótesis nula, en la que la matriz de correlaciones es una matriz identidad, por lo tanto, el modelo factorial es adecuado.

El resultado de todos los valores de extracción en las comunalidades fue superior a .5 por lo que según Sucari et al. (2024) contribuyen significativamente, derivando en que se incluyeron todos los factores en algún componente ajustándose al modelo factorial.

Se extrajeron tres componentes que interpretaron de la varianza total el 61.80 por ciento.

El primero de los componente evidenció el 24.41% de la varianza, en este componente se encuentran factores relacionados con comportamientos agresivos, invalidantes o que dificultan la comunicación directa en el trabajo, con comunicación hostil y desvalorización directa, pudiéndose etiquetar como “Acoso verbal y bloqueo comunicacional”, siendo los factores que lo integran ataque verbal (carga factorial de .651), castigan errores (.569), critican mi trabajo (.729), desvaloran trabajo (.535), falta experiencia (.612), impiden expresarme (.750), interrumpen al hablar (.725), manipulan situaciones (.581) y obstaculizan comunicación (.701).

El segundo componente de manera individual demostró el 20.63% de la varianza, estando compuesto por acciones de bloqueo laboral, los cuales están orientados al daño emocional o social, pudiéndose etiquetar como “Acoso emocional o relacional”, estando compuesta por los factores de bur-las (.803), humillarme (.694), ignoran mi presencia (.536), rechazo (.653), reputación (.773) y rumores (.715).

Por sí mismo, el componente 3 explicó el 16.76% de la varianza y se conformó por barreras estructurales o de gestión, como sobrecarga, falta de apoyo formativo y obstáculos para el desarrollo profesional y se puede etiquetar como “Carga laboral y bloqueo del desarrollo”, estando formada

por los factores bloquean oportunidades (.834), ignoran éxitos (.503), impiden información (.516), menos capacitación (.777), plazos cortos (.574) y tareas sin cesar (.657).

Posteriormente se realizó un análisis de fiabilidad para cada componente, para el componente 1 titulado “Acoso verbal y bloqueo comunicacional” el valor de alfa de Cronbach resultante fue de .915; de .866 para el componente 2, etiquetado como “Acoso emocional o relacional”, y de .849 para el componente 3, nombrado “Carga laboral y bloqueo del desarrollo”, todos estos valores son clasificados por Moreno et al. (2025) al menos como con buena fiabilidad.

Antes de comenzar el contraste de la hipótesis, mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov se precisó la distribución de los datos (normalidad), partiendo de que las variables se distribuyen de forma normal en la hipótesis alternativa y en la hipótesis nula los datos se distribuyen de forma no normal (Flores, 2025).

El resultado de la prueba para todas las variables fue de una significancia de .000, por lo que al ser inferior a .05 se rechazó la hipótesis alternativa, determinándose de acuerdo con Flores Amador y Ortiz Ozuna (2025) que los datos se distribuyen de una forma no normal.

Para contrastar la hipótesis planteada en esta investigación, en la que existe una relación entre la edad del personal administrativo y su discernimiento sobre el acoso laboral (*mobbing*) en el trabajo, se realizó la prueba estadística de correlación de Spearman.

La tabla 7.1 muestra los valores de coeficiente de correlación y significancia bilateral resultantes de aplicar la prueba de correlación de Spearman entre la variable edad y cada uno de los diferentes tipos de acoso laboral.

Tabla 7.1. *Correlación de Spearman*

Correlación entre edad y	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Reputación	-0.060	0.414
Humillarme	-0.134	0.069
Burlas	-.167*	0.023
Plazos cortos	-.267**	0.000
Impiden información	-0.086	0.245
Manipulan situaciones	-0.093	0.205
Rumores	0.014	0.845
Desvaloran trabajo	-.149*	0.043
Ignoran éxitos	-0.070	0.340
Castigan errores	-0.003	0.972
Obstaculizan comunicación	-0.033	0.650
Interrumpen al hablar	-0.136	0.064
Impiden expresarme	-0.130	0.077
Ataque verbal	-0.061	0.406
Rechazo	-0.096	0.194
Ignoran mi presencia	-0.056	0.450
Tareas sin cesar	-.203**	0.006
Falta experiencia	-0.015	0.838
Critican mi trabajo	-0.093	0.206
Menos capacitación	-0.074	0.315
Bloquean oportunidades	-0.103	0.161

\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia.

Una vez analizadas las relaciones entre la variable de edad y las variables para cada tipo de acoso laboral, resultaron cuatro correlaciones significativas derivadas de su valor de  $p$  inferior al valor de 0.05, siendo estas las relaciones entre edad y burlas, edad y plazos cortos, edad y desvaloran trabajo y por último la relación entre edad y tareas sin cesar. A su vez, todas las correlaciones significativas presentaron valores negativos entre -0.1 y -0.3 para los coeficientes de correlación, por lo que Aldana et al. (2020) las consideran como correlaciones débiles y según Hinojosa Benavides et al. (2020) indicaron una relación inversa entre las variables.

De acuerdo con Arias (2024), un modelo de regresión busca predecir el valor de la variable dependiente (edad) partiendo de los valores de los predictores (variables independientes). Al realizar esta prueba se formuló como hipótesis la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre las variables predictoras y la probabilidad de pertenecer a una categoría específica o a una inferior.

La tabla 7.2 muestra los valores del modelo comparando el de solo intersección (sin predictores) contra el final (con predictores), así como el valor de chi-cuadrado y su valor de significancia, los que permitieron determinar el ajuste del modelo con predictores, partiendo de la hipótesis alternativa planteada por Atalaya Pisco (2022), en la que el modelo no es adecuado solo con la constante y de que como hipótesis nula se tiene que el modelo es adecuado solo con la constante.

Tabla 7.2. Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Solo intersección	437.506		
Final	312.038	76	.000

Función de enlace: Logit

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con De Jesús Rahmer (2022), al ser el valor de la significancia ( $p$ -valor) inferior a 0.05, el modelo tiene una alta capacidad explicativa.

El modelo de regresión ordinal se evaluó basándose en lo planteado por Matosas-López et al. (2021) usando las pruebas de bondad de ajuste, pseudo R cuadrado y rectas paralelas.

Para la prueba de bondad de ajuste, de acuerdo con Flores Guerrero y Tamayo Ancona (2022) se planteó como hipótesis nula que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos y como hipótesis alternativa donde el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos.

La tabla 7.3 revela los resultados de la prueba de bondad de ajuste y pseudo R cuadrado, con los que se determinó el ajuste del modelo a los datos. Calculándose para bondad de ajuste tanto Pearson como desviación los valores de chi-cuadrado, grados de libertad y significancia; así como coeficientes de Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden para pseudo R cuadrado.

Tabla 7.3. *Bondad de ajuste y pseudo R cuadrado*

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Pearson	592.649	639	.905	Cox y Snell	.491
Desviación	295.328	639	1.000	Nagelkerke	.521
				McFadden	.237

Función de enlace: Logit.

Fuente: elaboración propia.

El valor de significancia superior a .05 resultante de la prueba de bondad de ajuste un tanto para Pearson como para desviación, de acuerdo con Quispe Fernández et al. (2024), se rechazó la hipótesis alternativa y no se rechazó la hipótesis nula, por lo que el modelo propuesto tiene un ajuste adecuado, en el que los predictores aportan información para explicar la variable dependiente, mejorando significativamente la predicción respecto al modelo nulo.

Esto es confirmado por los valores de R cuadrado que resultaron para Cox y Snell (.491) y de McFadden (.237), los cuales según Gutierrez et al. (2022) mostraron una mejora en el modelo final respecto del modelo nulo.

Complementando los resultados de pseudo R cuadrado, el valor de Nagelkerke (.593) explica según Krauss Delorme et al. (2018) el 52.1% de la variabilidad de la variable dependiente.

La validación del procedimiento para la regresión ordinal se realizó bajo la hipótesis nula que plantea los  $\beta_i$  son los mismos para todos los niveles de la respuesta, mientras que la alternativa que los  $\beta_i$  no son los mismos para todos los niveles de la respuesta.

La tabla 7.4 corresponde a la prueba de líneas paralelas mostrando los valores de logaritmo de la verosimilitud, chi-cuadrado, gl y significancia tanto para el modelo de hipótesis nula y el general.

Tabla 7.4. Prueba de líneas paralelas

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Hipótesis nula	312.038			
General	.000 <sup>b</sup>	312.038	304	.363

La hipótesis nula indica que los parámetros de ubicación (coeficientes de inclinación) son los mismos entre las categorías de respuesta.

a. Función de enlace: Logit.

b. El valor de log-verosimilitud es prácticamente cero. Es posible que haya una separación completa en los datos. Las estimaciones de máxima verosimilitud no existen.

Fuente: elaboración propia.

El valor de la significancia resultante de la prueba de líneas paralelas fue superior a .05; conforme con Matosas-López et al. (2021) se rechazó la hipótesis alternativa, por lo que al no rechazarse la igualdad es viable el procedimiento ordinal.

Los factores significativos resultantes en las estimaciones de parámetro son enlistados en la tabla 7.5.

Tabla 7.5. *Estimaciones de parámetros (significativos)*

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig. Límite inferior	AI 95%		
						Límite superior		
Umbral	Edad=1	-42.914	12.088	12.603	1	.000	-66.606	-19.221
	Edad=2	-40.103	12.038	11.098	1	.001	-63.698	-16.509
	Edad=3	-37.770	12.002	9.903	1	.002	-61.293	-14.246
	Edad=4	-34.951	11.975	8.519	1	.004	-58.422	-11.480
	Edad=5	-28.971	11.475	6.374	1	.012	-51.462	-6.480
Ubicación	Humillarme=1	-28.995	11.592	6.256	1	0.012	-51.715	-6.274
	Humillarme=2	-28.887	11.541	6.265	1	0.012	-51.507	-6.267
	Humillarme=3	-29.371	11.560	6.456	1	0.011	-52.027	-6.714
	Humillarme=4	-32.047	11.728	7.467	1	0.006	-55.033	-9.061
	Castigan errores=1	-9.356	3.476	7.246	1	0.007	-16.168	-2.544
	Castigan errores=2	-8.103	3.523	5.289	1	0.021	-15.008	-1.197
	Castigan errores=3	-9.499	3.317	8.202	1	0.004	-16.000	-2.998
	Obstaculizan comunicación =3	4.644	2.264	4.206	1	0.040	0.206	9.082
	Falta experiencia=1	-5.483	2.563	4.577	1	0.032	-10.505	-0.460
	Criticanmi trabajo=3	9.903	4.012	6.093	1	0.014	2.039	17.766
	Bloquean oportunidades =1	2.633	1.262	4.355	1	0.037	0.160	5.106
	Bloquean oportunidades =4	6.022	1.823	10.917	1	0.001	2.450	9.594
	Criticanmi trabajo=3	9.903	4.012	6.093	1	0.014	2.039	17.766

Función de enlace: Logit.

Fuente: elaboración propia.

Todos los valores para Wald en la estimación de parámetros, al ser mayor a 4 y con una significancia por debajo a .05, la hipótesis nula fue rechazada, por lo que las variables independientes inciden significativamente en la variable dependiente (Rubio et al., 2022).

Partiendo de los resultados previos de la regresión ordinal, se construyó un modelo matemático para predecir la categoría de edad (variable dependiente ordinal) en función de los diversos tipos de acoso laboral significativos percibidos por los encuestados.

La ecuación para el modelo propuesto es  $\text{Log} (P(\text{Edad} > j) / P(\text{Edad} \leq j)) = \theta_j - (28.995 \cdot \text{Humillarme}_1 + 28.887 \cdot \text{Humillarme}_2 + 29.371 \cdot \text{Humillarme}_3 + 32.047 \cdot \text{Humillarme}_4 + 9.356 \cdot \text{CastiganErrores}_1 + 8.103 \cdot \text{CastiganErrores}_2 + 9.499 \cdot \text{CastiganErrores}_3 + 4.644 \cdot \text{ObstaculizanComunic}_3 + 5.483 \cdot \text{Falta Experiencia}_1 + 9.903 \cdot \text{CriticanTrabajo}_3 + 2.633 \cdot \text{BloqueanOportunidades}_1 + 6.022 \cdot \text{BloqueanOportunidades}_4)$ .

Este modelo permite calcular la probabilidad acumulada de pertenecer a una categoría de edad igual o menor que j, considerando la combinación de experiencias laborales que haya vivido un encuestado.

Los coeficientes positivos (como los de humillación, castigo por errores y percepción de falta de experiencia) indican que la presencia de esas condiciones se asocia con una mayor probabilidad de pertenecer a un grupo de edad más joven. Por el contrario, los coeficientes negativos (como los de críticas al trabajo, bloqueo de oportunidades y obstaculización de la comunicación) reflejan una mayor probabilidad de pertenecer a un grupo etario más avanzado.

## Conclusiones

Partiendo de la conceptualización y descripción de las diversas conductas de acoso laboral las conductas se clasificaron de la siguiente forma:

Las conductas de acoso laboral como ataque verbal, castigar errores, criticar y desvalorar el trabajo, interrumpir al hablar, manipular situaciones, obstaculizar la comunicación, recibir burlas y humillaciones, así como atacar la reputación y difundir rumores se pueden considerar como acciones agresivas.

Comportamientos como ataque verbal, castigar errores, criticar y desvalorar el trabajo, asignar tareas sin experiencia, impedir expresarse, in-

terrumpir al hablar, manipular situaciones, obstaculizar la comunicación, burlarse, humillar, rechazar o ignorar a la persona, atacar su reputación, difundir rumores, bloquear oportunidades, ignorar sus éxitos, impedir acceso a información, reducir la capacitación, establecer plazos cortos y asignar tareas sin cesar pueden ser agrupadas como acciones hostiles y poco éticas.

Ataques verbales, castigos por errores, críticas y desvalorización del trabajo, impedimentos para expresarse, interrupciones al hablar, manipulación de situaciones, obstáculos en la comunicación, burlas, humillaciones, ignorar o rechazar la presencia del otro, ataques a la reputación, difusión de rumores, ignorar logros e impedir información pueden clasificarse como conductas abusivas de carácter emocional.

Acciones como ataque verbal, castigo de errores, crítica y desvalorización del trabajo, asignación de tareas sin experiencia, impedir expresarse, interrumpir al hablar, manipular situaciones, obstaculizar la comunicación, burlas, humillaciones, ignorar la presencia, rechazo, atacar la reputación, difundir rumores, bloquear oportunidades, ignorar los éxitos, impedir el acceso a información, reducir capacitación, establecer plazos cortos y tareas continuas pueden ser consideradas como conductas abusivas de carácter psicológico.

Conductas abusivas de carácter verbal se pueden manifestar en acoso laboral como ataques verbales, críticas, desvalorización del trabajo, interrupciones al hablar, obstáculos en la comunicación, burlas, humillaciones y acciones que afectan la reputación como difundir rumores. Por otro lado, las conductas abusivas de carácter escrito pueden reflejarse a través de atacar la reputación y difundir rumores a través de medios escritos

No obstante, las conductas abusivas de carácter económico pueden involucrar el bloqueo de oportunidades, la reducción de la capacitación, el establecimiento de plazos demasiado cortos y la asignación continua de tareas sin pausa.

El acoso laboral sistemático y deliberado puede incluir todas las conductas de acoso laboral descritas, en tanto que son realizadas de manera consciente, reiterada y con la intención de dañar al trabajador, pero también pueden producirse de manera inconsciente o espontánea, como parte de dinámicas organizacionales normalizadas o sin intención explícita de hostigar.

Se observó una coincidencia en cuanto a las manifestaciones del acoso laboral, tal como lo describen Franceschi et al. (2021), İbiloğlu (2020), y

Mujtaba y Senathip (2020) al referir que el *mobbing* abarca desde actos verbales y psicológicos hasta barreras estructurales, lo que se reflejó en esta investigación en los tres componentes identificados en el análisis factorial: acoso verbal y bloqueo comunicacional, acoso emocional o relacional, y carga laboral y bloqueo del desarrollo. Asimismo, la literatura establece que estas prácticas pueden provenir de superiores o colegas, lo que se confirma en los resultados de la presente investigación.

Respecto a la hipótesis de investigación, la correlación de Spearman reveló relaciones significativas pero débiles e inversas entre la edad y ciertas formas específicas de acoso laboral (burlas, plazos cortos, desvalorización del trabajo y tareas sin cesar). No obstante, el modelo de regresión ordinal fue el que proporcionó mayor evidencia al mostrar que algunos de los tipos de acoso laboral influyen significativamente en la probabilidad de pertenecer a ciertas categorías etarias, siendo más frecuentes ciertas formas de acoso en trabajadores más jóvenes.

En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula, demostrándose una relación significativa entre dichas variables, validando que la edad tiene un efecto explicativo en la percepción del acoso laboral, aunque este efecto sea moderado y específico a ciertos tipos de conductas.

Se concluyó que las personas más jóvenes perciben más humillaciones, mayor exposición a entornos laborales donde se castiga por los errores, también perciben mayor acoso laboral debido a su falta de experiencia, pudiendo sentir también que les bloquean oportunidades.

Mientras que las personas con edad intermedia perciben más barreras comunicativas y que se les critica más en su trabajo.

Por último, los administrativos que tienen mayor edad perciben que se bloquean sus oportunidades. Por otro lado, las personas que se encuentran en los rangos de mayor edad perciben menos acoso laboral por burlas, por plazos cortos, por desvalorización en el trabajo, así como por sobrecargas de tareas.

## Referencias

Aldana, J. J., Isea, J. y Colina, F. J. (2020). Estrés académico y trabajo de grado en licenciatura en educación. *Telos*, 22(1), 91-105. <https://doi.org/10.36390/telos221.07>

- Arias, M. M. (2024). La paradoja del aire. Interpretar un modelo de regresión logística. *Revista electrónica AnestesiaR*, 16(3), 3. <https://doi.org/10.30445/rear.v16i3>
- 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>
- Celik, N. y Yaman, M. (2020). A new concept in the Turkish legal system: Mobbing. *Zeszyty Prawnicze i Polityczne*, 1, 25-33. <https://doi.org/10.31261/zpppips.2020.18.02>
- Condor, C. L. B., Armas, M. L. M., Solórzano, M. B. G., Gonzales, R. V. B., Barrueta, F. E. C. y Cornelio, W. H. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica: Revista de Gestión y Administración*, 6(2), 104-114. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>
- de Jesús Rahmer, B., Saénz, H. G. y 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>
- Dudko, A. y Strelchenko, O. (2023). Administrative and legal characteristics of the concept of "mobbing". *Uzhhorod National University Herald. Series: Law.*, 60-65. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.43>
- 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/rlo.v3.i8.084>
- Flores Amador, A. C. (2025). Impacto del Distintivo Responsabilidad Social Empresarial en el Precio de las Acciones de Empresas listadas en la Bolsa Mexicana de Valores 2022. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 5(1), 1713-1730. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v5i1.941>
- Flores Amador, A. C. y 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. y Tamayo Ancona, M. E. (2022). Los Componentes del Aprendizaje Autorregulado y los Logros Académicos en Cursos en Línea. *Revista Electrónica Esquiseduca*, 14(34), 441-467. <https://doi.org/10.58422/repesq.2022.e1153>
- Franceschi, J. M., Ayala, J. L. M., Careaga, A. A. y Nieves, I. C. R. (2021). Acoso psicológico laboral (mobbing) y su impacto en el clima y desempeño laboral en maestros del sistema público de enseñanza del área sur de Puerto Rico. *MLS Psychology Research*, 4(1), 79-98. <https://doi.org/10.33000/mlspr.v4i1.642>
- González Campos, J., Aspeé Chacón, J. y 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>
- Grotto-de-Souza, J., Pohl, H. H. y Aguiar-Ribeiro, D. (2023). Mobbing as a source of psychological harm in workers. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 20(4), 670-675. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-766>
- Gutierrez, J. J. C., Pozo, A. A. R. y Guardia, E. M. R. (2022). Incidencia de las habilidades

- directivas en la gestión educativa. *Sinergias Educativas*. <https://doi.org/10.37954/se.vi.213>
- Hinojosa Benavides, R. A., De la Cruz Marcos, R. N. y Espinoza Quispe, C. E. (2020). Revistas de ciencias agrícolas de Suramérica indexadas en SciELO: relación con indicadores de desarrollo de la agricultura. *Información, cultura y sociedad*, (43), 53-68. <https://dx.doi.org/10.34096/ics.i43.8372>
- İbiloğlu, A. O. (2020). Mobbing (psychological violence) in different aspects. *Psikiyatride Guncel Yaklasimlar*, 12(3), 330-341. <http://doi.org/10.18863/pgy.543354>
- Krauss Delorme, C., Bonomo Odizzio, A. y Volfovicz León, R. (2018). Modelo predictivo de la intención emprendedora universitaria en Latinoamérica. *Journal of technology management & innovation*, 13(4), 84-93. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242018000400084>
- Matosas-López, L., Luzardo-Briceño, M., Aguilar-Jiménez, A.-S. y Jaimes-Carrillo, L. (2021). Relaciones entre redes sociales y recursos digitales de instrucción en la universidad: comparativa España-Colombia. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 60(60), 77-93. <https://doi.org/10.12795/PIXELBIT.77522>
- 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. y 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>
- Mujtaba, B. G. y Senathip, T. (2020). Workplace Mobbing and the Role of Human Resources Management. *Business Ethics and Leadership*, 4(1), 17-34. [http://doi.org/10.21272/bel.4\(1\).17-34.2020](http://doi.org/10.21272/bel.4(1).17-34.2020)
- Noyola-Vaca, R. y 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>
- Ochoa Triana, C. A., Marrufo García, R. D. y 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://10.48082/espacios-a20v41n50p20>
- 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>
- Quispe Fernández, J. L., Quispe Fernández, U. I., Farias Clavo, C. V. y 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. y 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. y Hurtado Guevara, O. V. (2022). Gestión administrativa en la satisfacción del cliente en la municipalidad del Rímac, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5248-5263. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.3808](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3808)
- Sanunga, H. G. P., Hernández, S. M. A., Mora, O. P. F., Aguirre, P. E. M. y Vera, F. M. L. (2021). El clima organizacional como base estratégica para las buenas prácticas en las pymes. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 389-405. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i2.1808>
- Sucari, W., Mamani-Yucra, R., Arias, Y., Saavedra-Yoshida, S., Carhuas-Peña, L. y 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, 1-13. <https://10.53732/rccsociales/e601105>