

Capacitación en violencias de género. Una perspectiva desde el mercado laboral en México

Capacity-building in gender violence: a perspective from labor markets in Mexico

Ulises Osbaldo De la Cruz Guzmán

Universidad de Guadalajara, México

ulises.delacruz@cucea.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3898-1698>

Jorge Alan Chávez Meléndez

Universidad de Guadalajara, México

alan.chavez@academicos.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5131-9914>

Recibido: 26-11-2024

Aceptado: 09/10/2025

<https://doi.org.10.32870/pactum.vVi9.57>

Resumen

La capacitación en violencias de género proporciona herramientas prácticas para implementar políticas y protocolos efectivos que prevengan y aborden esta problemática, con ello se garantiza la protección y el bienestar del personal. Organizaciones con personal capacitado en violencia de género no sólo son capaces de responder adecuadamente a incidentes de violencia, sino que también logran impulsar una imagen de empresa socialmente responsable, lo que fortalece su reputación y atractivo en el mercado. La presente investigación tiene como objetivo conocer la perspectiva que se tiene en las organizaciones de México sobre la formación en el tema de la violencia de género. Para ello, se utilizó una metodología de tipo cuantitativo, transversal y no experimental. Se encontró que las organizaciones mexicanas perciben la necesidad de una mayor capacitación en violencias de género para fortalecer la productividad, la cultura organizacional y la gestión de conflictos en los lugares de trabajo.

Palabras claves: género, violencia, mercado laboral

Abstract

Capacity-building to deal with gender-based violence in the workplace provides the theoretical and practical tools required to design and implement effective policies and protocols to prevent this scourge, address events of this kind, and ensure the protection and wellbeing of the personnel of organizations and institutions. Organizations that have personnel with specialized capacities to deal with gender-based violence are able to not only respond efficaciously to violent incidents, but also to promote images of socially-responsible enterprises, an aspect that enhances their reputation and attractiveness in the market. The objective of the present study was to determine the perspective of organizations in Mexico regarding capacity-building in relation to issues of gender violence. The methodology adopted was quantitative, cross-sectional, and non-experimental. Results show, broadly speaking, that Mexican organizations perceive the need for additional capacity-building to confront gender violence and, thereby, strengthen productivity, organizational culture, and conflict management in the workplace.

Keywords: gender, Violence, labour market

Introducción

El género, visto como constructo social, va más allá de la diferenciación biológica entre hombres y mujeres, puesto que en él se incorporan expectativas sociales, económicas y políticas que intervienen en los derechos y la equidad de todas las personas. Es ahí donde radica la importancia de discutir y entender el género, así como su construcción y las normas que con respecto a él se generan e impactan en la vida diaria, la estructura social y las políticas de inclusión.

La capacitación en violencias de género se presenta como un componente esencial para las organizaciones que buscan fomentar un ambiente laboral más seguro, inclusivo y productivo. Este proceso formativo dota a las empresas de herramientas prácticas que les permiten implementar políticas y protocolos efectivos para prevenir y abordar situaciones de violencia de género, y así proteger el bienestar del personal. La percepción en el mercado laboral mexicano destaca la necesidad de mayor formación en este ámbito, ya que contribuye a fortalecer la cultura organizacional, mejorar la gestión de conflictos y promover una imagen de responsabilidad social. A través de una metodología cuantitativa, esta investigación explora la relevancia y el impacto de la capacitación en violencias de género en las empresas, subrayando sus beneficios en términos de productividad y cohesión interna.

Marco teórico

La teoría de género parte de la idea de que las expectativas y los roles que se asocian a hombres y mujeres son mayormente una construcción social y cultural. Butler (1990) menciona que el género es performativo, lo que quiere decir que las identidades de género se reproducen a través de la reiteración de actos. En años recientes, se han ampliado estas discusiones que encuentran cómo las nuevas perspectivas sobre el género afectan la política y las dinámicas de poder.

Las normas sociales en materia de género afectan diferentes aspectos de la vida social y económica, desde el acceso a la educación, la participación en el mercado laboral, así como representación en la política. De acuerdo con Pearse y Connell (2016), las relaciones de poder y las normas de género son elementales para comprender el por qué las mujeres y las minorías de género tienen que enfrentar desigualdad en diversos aspectos de la vida.

En el mundo, actualmente las políticas públicas buscan la promoción de la igualdad de género mediante la generación de leyes que garanticen el acceso igualitario a la educación, al empleo y a la representación política. En la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas [ONU] se incluye el Objetivo cinco, el cual establece que es necesario lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas (ONU, 2015). Por su parte, en México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia menciona en su artículo 3^a que se garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida, para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida (Cámara de Diputados, 2024).

Es a partir de la desigualdad que enfrentan las mujeres y los grupos minoritarios que surge la violencia de género, la cual debe entenderse como un fenómeno estructural y multidimensional que afecta a personas en todo el mundo. Este modo de violencia se basa en relaciones de poder desiguales y tiene múltiples formas de manifestación, entre las que se incluyen la violencia física, psicológica, sexual y económica. El entender a las violencias de género desde perspectivas teóricas permite indagar sus causas, consecuencias y los medios necesarios para su erradicación.

La ONU Mujeres (2015) define a la violencia de género como cualquier acto de violencia generado en la pertenencia al género, que resulta, o puede resultar, en daño físico, sexual o psicológico. En este concepto, la mencionada organización establece que las raíces de las violencias de género están intrínsecamente ligadas a las normas culturales de género y a la desigualdad social.

Las violencias de género abarcan una serie de conductas muy amplias, que van desde la intimidación o el abuso verbal, hasta su manifestación más violenta: el feminicidio. De acuerdo con informes de la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2021), una de cada tres mujeres en el mundo ha experimentado violencia física o sexual al menos en algún momento de su vida; con este dato se evi-

dencia la prevalencia de las violencias de género y la necesidad de abordarla.

Para el estudio de las violencias de género se ha conformado una serie de teorías, y una de ellas es la feminista, la cual constituye hoy en día una de las perspectivas teóricas más influyentes. Desde esta postura teórica, la violencia contra las mujeres se encuadra dentro de una desigualdad de relaciones de poder entre hombres y mujeres, arraigada en una estructura social patriarcal heteronormada en donde se privilegia la masculinidad y se subordina a la mujer. De acuerdo con las posturas feministas, las violencias de género son una manifestación de la dominación del hombre y un medio para perpetuar la subordinación de la mujer.

Como señala la teórica feminista Catharine MacKinnon (1989), las leyes y las normas sociales tienden a perpetuar la desigualdad de género al tratar la violencia contra las mujeres como problemas aislados, en lugar de reconocerlos como una expresión de discriminación sistémica. Esta autora también ha apuntado que la violencia sexual y la violencia de género en general son instrumentos de control social que refuerzan la subordinación de las mujeres. Al señalar que el estado de derecho refleja y reproduce las estructuras patriarcales en lugar de desafiarlas, MacKinnon critica la forma en que, históricamente, el sistema legal ha fallado en proteger adecuadamente a las mujeres. Es así como la autora concluye que las esencias de la supremacía masculina incluyen varios aspectos clave, los cuales se desmenuzarán a continuación.

El primero de dichos pilares de la supremacía masculina recae en el control sobre la sexualidad femenina: desde el punto de vista de Catherine MacKinnon, los actos de violencia sexual, como son la violación y el acoso, no son sólo actos individuales de agresión, sino que son mecanismos sociales orientados a reforzar la subordinación de las mujeres, al legitimar el dominio masculino sobre el cuerpo femenino. Por su parte, la desigualdad sistémica y legal constituyen el segundo de los aspectos clave, el cual se traduce a que el derecho y las estructuras legales no son neutrales ni equilibradas, puesto que, en la práctica, las instituciones sociales reflejan y reproducen las relaciones de poder que benefician a los hombres y buscan mantener la subordinación de las mujeres. De esta manera, la ineficiencia de protecciones efectivas y la forma en que las leyes se aplican contribuyen a que se perpetúe la desigualdad de género.

Una tercera manifestación de la supremacía masculina la encontramos en la invisibilización del trabajo femenino no remunerado y de la contribución de la mujer a la sociedad. Esta falta de reconocimiento se extiende al tratamiento de las experiencias y de los aportes de las mujeres en áreas como la literatura, la historia y otros campos de la ciencia y el arte que a menudo se minimizan o se ignoran. El uso de la violencia y la coerción como herramientas de control ocupan el cuarto lugar de esta lista de instrumentos mediante los cuales la supremacía masculina subsiste. Concretamente, el control coercitivo se expresa a través de la violación sexual, la violencia en el hogar, la segregación de la vida pública y otras formas de abuso que mantienen el *status quo* de poder desigual.

Por último, el quinto de estos aspectos clave corresponde a la imposición de

normas de género, las cuales dictan el comportamiento que deben guardar hombres y mujeres en la sociedad, contribuyendo a la supremacía del hombre sobre la mujer. Dichas normas refuerzan la idea de que la masculinidad está ligada al poder y al control, en tanto que la femineidad se asocia con la pasividad y la subordinación. La superioridad masculina es una estructura que se entrelaza con los sistemas culturales, legales y económicos que busca mantener una jerarquía de poder en la cual los hombres se ven favorecidos. La violencia, las leyes sesgadas y las normas culturales se combinan para reforzar y perpetuar la desigualdad.

Butler (1990) sintetiza que una de las principales contribuciones de la teoría feminista es la de visibilizar el carácter estructural y sistémico que tiene la violencia de género, alejándose así de los enfoques individualizantes o psicologizantes. Esta autora también enfatiza sobre la necesidad de criticar y transformar los patrones culturales, las relaciones de poder y las estructuras sociales que sustentan y perpetúan la violencia de género.

En otra perspectiva se encuentra la teoría del patriarcado, en la cual se propone que la violencia de género es resultado de un sistema social, económico y político que brinda a los hombres el poder y el control sobre las mujeres. De acuerdo con esta teoría, el patriarcado es un modelo en el que la dominación masculina se manifiesta en múltiples aristas y que cuenta con diversas facetas, que van desde las relaciones interpersonales, hasta las instituciones sociales. Walby (1990) ha señalado que el patriarcado se entiende a través de seis estructuras principales, las cuales son interdependientes y operan en distintos niveles de la esfera social, interactuando y reforzándose entre sí para mantener y reproducir la posición subordinada de la mujer, incluso en sociedades modernas que se perciben como progresistas.

La primera de estas estructuras es el modo de producción patriarcal, la cual hace referencia a la división del trabajo basada en el género, en donde a las mujeres se les encomienda el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado o mal remunerado. En este modelo se mantiene a las mujeres en el desempeño de roles tradicionales y se limita su acceso al empleo remunerado, lo que perpetúa una vía para la opresión económica debido a la dependencia a los hombres que se genera en este aspecto, contribuyendo así a la desigualdad. En esa misma línea de pensamiento, la segunda estructura corresponde a las relaciones en el ámbito laboral, en donde las mujeres suelen ser relegadas al trabajo peor remunerado y con menos prestigio, lo que limita sus oportunidades de ascenso y desarrollo profesional. Esta estructura se ilustra con el término «techo de cristal», que consiste en barreras invisibles a las que las mujeres deben enfrentarse para acceder a puestos de liderazgo y poder, y se refuerza a partir de políticas y prácticas laborales discriminatorias en las instituciones.

El papel central del Estado, junto a sus instituciones, en la reproducción del patriarcado conforma la tercera estructura. Esto hace referencia a que las leyes y las políticas gubernamentales con frecuencia se diseñan o implementan de forma que favorecen a los hombres o que no protegen adecuadamente los derechos de las mujeres.

La cuarta estructura engloba la violencia masculina, debido a que la violencia de los hombres hacia las mujeres es una de las formas más evidentes de expresión del patriarcado. Este tipo de violencia no sólo tiene un impacto directo en las mujeres que la sufren, sino que también sirve como un mecanismo de control social que refuerza el dominio masculino. La violencia puede manifestarse de diversas formas, como son la violencia doméstica, la agresión sexual y el acoso. Con la amenaza del ejercicio de la violencia, se limita la libertad y la autonomía de las mujeres, lo que contribuye al mantenimiento de la desigualdad por condición de género.

Por su parte, la sexualidad conforma la quinta estructura, puesto que, con el control y la regulación de la sexualidad femenina, el sistema patriarcal se perpetúa al mantener a las mujeres en una posición subordinada con respecto a los hombres. Las normas sociales y culturales con frecuencia imponen restricciones sobre el comportamiento sexual de las mujeres, mientras que los hombres gozan de una mayor libertad en este ámbito. Dicha regulación se traduce en prácticas como la estigmatización de la promiscuidad femenina y la cosificación de los cuerpos de las mujeres.

Por último, para Walby (1990), la sexta estructura se conforma por las instituciones culturales, ya que la educación, los medios de comunicación y la religión, son mecanismos de los cuales se sirve el sistema patriarcal para perpetuar las normas y valores que garantizan la supeditación de las mujeres. A través de estas instituciones se transmite la socialización de las mujeres y los hombres, en donde se inculcan ideas sobre los roles de género que refuerzan la subordinación femenina. Un ejemplo se da en los medios de comunicación mediante la representación de las mujeres en la ejecución de roles tradicionales o de cuidadoras, así como en la cosificación de su corporalidad, reforzando así estereotipos que limitan la percepción del potencial que pueden desarrollar.

En síntesis, Walby concluye que el patriarcado es un sistema que cuenta con múltiples facetas que opera mediante las seis estructuras mencionadas. Estas estructuras están interconectadas y se refuerzan mutuamente, lo que permite que el patriarcado se adapte y se mantenga, incluso en sociedades modernas que se perciben como progresistas, queda mucho trabajo por realizar para conseguir una sociedad más igualitaria.

Existe otra postura teórica desarrollada por Albert Bandura (1977) que aborda la violencia de género desde el aprendizaje social. Con una base psicológica, el teórico establece que se adquieren comportamientos, actitudes y emociones mediante la observación e imitación de otras; de esta manera, el comportamiento violento, incluidas las violencias de género, se aprende a través de la observación de modelos, la imitación y el refuerzo de conductas. Bandura desarrolló la teoría del aprendizaje social como una respuesta a las limitantes que presentaban las teorías conductistas tradicionales, que solamente reconocían el aprendizaje a través del condicionamiento directo mediante el refuerzo y el castigo. Su enfoque subraya la importancia de los factores cognitivos y sociales en el proceso de aprendizaje, lo cual implica atención, retención y motivación.

Esta teoría cuenta con dos elementos clave. El primero de ellos consiste en el modelado o la imitación, ya que las personas pueden aprender nuevas conductas al observar a otras y replicarlas. Entre los modelos a imitar se puede encontrar a padres, maestros, compañeros, figuras públicas o personajes de los medios. El segundo elemento es el refuerzo vicario. La explicación de este último consiste en que las personas no aprenden sólo por la experiencia directa del refuerzo y castigo, también aprenden al observar las consecuencias que otros experimentan. Un claro ejemplo de lo anterior ocurre cuando un niño ve a otro ser recompensado por comportarse de cierta manera, por lo cual es de esperarse que el niño imite ese comportamiento para lograr el mismo efecto. Por último, los procesos cognitivos son el elemento que menciona que el aprendizaje implica procesos mentales como son la atención, la retención y la motivación, con esto se diferencia la teoría del aprendizaje social del enfoque conductista más estricto.

De acuerdo con Bandura (1977), el proceso de aprendizaje se divide en cuatro momentos interrelacionados. El primero es la atención, ya que para que el aprendizaje observacional ocurra se requiere que la persona observadora preste atención al modelo. Factores como la relevancia del comportamiento, la percepción del observador y las características del modelo influyen en la atención. Por su parte, el segundo proceso es la retención, ya que la persona observadora debe ser capaz de recordar el comportamiento observado. En este proceso es necesaria la codificación de la información en la memoria y su almacenamiento para que pueda ser recuperada en el futuro. El tercer proceso es la reproducción, debido a que, para que el comportamiento aprendido se convierta en una acción, la persona observadora debe tener la capacidad física y mental de reproducirlo. Ello implica la práctica y la habilidad de ejecutar las conductas observadas. Y finalmente, el cuarto proceso es la motivación, gracias a que juega un papel crucial en la decisión de llevar a cabo o no el comportamiento observado. Las expectativas de refuerzo positivo, el castigo evitado y el refuerzo vicario influyen en esta decisión.

Desde este desarrollo teórico, las personas aprenden a ser violentas a través de la exposición a patrones de comportamiento agresivo en su entorno, ya sea en el seno familiar, en los medios de comunicación o en la sociedad en general. Asimismo, la teoría del aprendizaje social enfatiza el papel de los procesos cognitivos, como las creencias y las actitudes, en la génesis y perpetuación de la violencia (Manzueta, 2022).

Dentro de esta postura, Bandura (1977) desarrolló el concepto de autoeficacia, considerado clave en el marco de la teoría del aprendizaje social. Dicho término hace referencia a la creencia en la capacidad de la propia persona para ejecutar conductas necesarias para la consecución de una meta. La autoeficacia influye en cómo las personas se sienten, piensan, se motivan y se comportan. Ante una alta autoeficacia se requieren mayores esfuerzos y persistencia ante las dificultades, mientras que una baja autoeficacia termina en poder evitar tareas desafiantes.

La teoría del aprendizaje social ha tenido un impacto importante en distintas

áreas, una de ellas es la educación, esto debido a que el profesorado puede usar el modelado y el refuerzo vicario para fomentar comportamientos positivos y el aprendizaje en el estudiantado. Otra área en la cual tiene impacto la teoría del aprendizaje es la psicología clínica, porque las técnicas basadas en la teoría, como la terapia de modelado, se utilizan para tratar trastornos de ansiedad, fobias y problemas de conducta. Por último, la presente teoría impacta en el área de los medios de comunicación, ya que estos influyen en el comportamiento de las personas al presentar modelos a imitar; un ejemplo es el impacto de la violencia en la televisión y los videojuegos en el comportamiento de la niñez.

La teoría del aprendizaje social se ha utilizado para explicar cómo las vivencias de victimización y exposición a la violencia en edades tempranas influyen en la probabilidad de que una persona se convierta en agresora en etapa adulta, por medio de mecanismos como la identificación con el agresor y la normalización de la violencia (Morales, 2018). A pesar de ello, es importante resaltar que, aunque la teoría enfatiza la importancia de la observación y el modelado, algunos psicólogos sostienen que los comportamientos adquiridos de esta manera pueden no ser duraderos sin la práctica y el refuerzo continuo (García *et al.* 2017).

Urie Bronfenbrenner (1979) desarrolló la teoría ecológica para hacer un abordaje de las violencias de género desde una perspectiva integral para comprender dicho fenómeno, contemplando múltiples niveles de análisis e interacciones. De acuerdo con este enfoque, los comportamientos violentos se producen como resultado de la confluencia de factores individuales, relacionales, comunitarios y socioculturales.

También conocida como la teoría de los sistemas ecológicos, esta propone un marco teórico que identifica cómo el medio ambiente influye en el desarrollo humano. Bronfenbrenner explica que el desarrollo es el resultado de la interacción dinámica entre el individuo y los distintos sistemas ambientales en los que participa. Dichos sistemas se estructuran por niveles interconectados, que van desde el más próximo al individuo, hasta el más lejano. La teoría hace énfasis en la importancia de entender la complejidad del entorno para comprender el desarrollo de las personas.

En un primer nivel, la teoría contempla el aspecto individual, en el cual se examinan las características personales, como son la autoestima, los antecedentes de victimización, los trastornos mentales y el consumo de sustancias, que pueden aumentar el riesgo de ejercer o padecer violencia. Después se tiene el nivel relacional, en donde se presentan los patrones de interacción y dinámica de poder dentro de las relaciones íntimas, como son la familia y los pares, que pueden favorecer la aparición de violencia. Posteriormente se encuentra el nivel comunitario: en este se consideran factores como la cohesión social, el acceso a recursos y servicios, y la presencia de redes de apoyo, que pueden actuar como factores de protección o de riesgo. Por último, se encuentra el nivel sociocultural, que analiza las normas, creencias y estructuras sociales más amplias que legitiman y perpetúan las violencias de género, como son los roles de género rígidos, la tolerancia social a la violencia y la desigualdad de género.

Bronfenbrenner establece cinco principales sistemas ecológicos que influyen en el desarrollo de las personas. El primero de ellos se conoce como microsistema, el más cercano a la persona y en el que se encuentran relaciones e interacciones directas con los entornos inmediatos —dígase la familia, la escuela, los amigos, entre otros—. Las vivencias en el marco del microsistema tienen un impacto profundo y directo en el desarrollo de la persona. En segunda instancia se encuentra el mesosistema, resultado de la interacción entre dos o más microsistemas, en el que se representa cómo los diferentes entornos en los que participa una persona se relacionan entre sí y afectan su desarrollo. La interrelación entre la familia y la escuela, o entre los grupos de amigos y las actividades extracurriculares, forman parte del mesosistema.

El tercer sistema ecológico es el exosistema, conformado por los entornos en los que la persona no participa directamente, pero que repercuten indirectamente en su desarrollo mediante la toma de decisiones y cambios que afectan a los microsistemas. Por su parte, el macrosistema consiste en el conjunto de valores, creencias, normas culturales y políticas que prevalecen en una sociedad, e influye a todos los niveles anteriores ya que determina el contexto cultural en el que se desenvuelven las personas. En último y quinto lugar nos encontramos con el cronosistema, que representa la dimensión temporal del desarrollo. En él se incluyen tanto los cambios personales a lo largo del tiempo, como es el paso de la infancia a la adolescencia y de la adolescencia a la adultez, así como los cambios sociales y ambientales de una época determinada.

Caracterizada por un enfoque integral, la teoría de los sistemas ecológicos toma en cuenta tanto a los factores internos —genética y personalidad—, como a los factores externos —familia y cultura— para entender el desarrollo humano. Es así como se indica que el contexto y el entorno tienen un papel esencial en el desarrollo y que es imposible comprender a una persona sin considerar los sistemas ecológicos en los que se desenvuelve (Orengo, 2016). Sin embargo, la interacción es bidireccional, es decir, no sólo el entorno influye en el desarrollo de la persona, sino que las personas también influyen en sus entornos, con lo que se crea un proceso de influencia mutua.

Se puede concluir que la teoría ecológica proporciona un marco integral para analizar la diversidad del desarrollo en diferentes entornos y épocas. La fortaleza de esta teoría radica en su capacidad para capturar la complejidad del fenómeno de las violencias de género, ya que identifica la interacción de múltiples niveles de influencia. Esto ha sido fundamental para el establecimiento y desarrollo de enfoques de prevención e intervención más integrales y efectivos (Heise, 1998).

Otra postura teórica que aborda las violencias de género es la interseccional, pues estudia teórica y metodológicamente cómo diferentes sistemas de opresión, dominación y discriminación se entrelazan y afectan a las personas de formas únicas y complejas. Este concepto fue popularizado por la académica y activista legal Kimberlé Crenshaw a finales de la década de 1980 para describir cómo las experiencias de las mujeres afrodescendientes no podían ser entendidas solamen-

te desde el prisma del género o la raza por separado, sino como una combinación de ambos (Zambrini, 2015). De esta manera, la teoría interseccional ha sido crucial para comprender la violencia de género de forma integral y cómo se cruza y se amplifica con otras formas de opresión, como la raza, la clase social, la discapacidad, la orientación sexual y la identidad de género (Crenshaw, 1991; Gelabert, 2017).

En este sentido, las mujeres pueden enfrentar tipos de violencia que no sólo se basan en su género, sino también en su raza, en los estereotipos y cánones raciales. De esta manera, la discriminación sistemática en las instituciones legales y sociales contribuyen a la invisibilización de las experiencias de las mujeres pertenecientes a minorías frente a las violencias de género.

Dentro de esta misma línea, las mujeres de bajos recursos también están más expuestas a las violencias de género, debido a factores económicos que limitan sus opciones para escapar de situaciones de abuso. La falta de acceso a recursos económicos y redes de apoyo puede exacerbar la vulnerabilidad de las mujeres a la violencia y dificultar la búsqueda de ayuda y protección. Hooks (2015) manifiesta que la intersección de género y clase económica es básica para comprender cómo la pobreza perpetúa la exposición a la violencia de género y la falta de recursos para enfrentarlo.

Otro grupo poblacional que experimenta la interseccionalidad son las personas que pertenecen a la comunidad LGBTQIA+, que a menudo están marcadas por la homofobia y la transfobia, además de los problemas de género convencionales. Human Rights Campaign (2019) destacó que, en el mundo, las mujeres trans son desproporcionadamente afectadas por las violencias de género, lo que resalta la necesidad de un análisis interseccional que aborde tanto al género como a la identidad racial y de género.

De esta manera, la teoría sobre la interseccionalidad permite un análisis más complejo de la violencia institucional, ya que hace referencia a las formas en que las políticas y prácticas del Estado refuerzan la opresión y la violencia contra ciertos grupos de mujeres. Un ejemplo puntual de esto es el caso de Hernández (2019), quien analiza cómo las leyes de inmigración y las políticas de control fronterizo aumentan la vulnerabilidad de las mujeres migrantes a la explotación y violencia sexual.

Al interior de los debates feministas se ha adoptado la interseccionalidad para entender las violencias de género de una manera más integral. El feminismo interseccional intenta evidenciar cómo las luchas de las mujeres no son homogéneas y cómo las políticas feministas deben abordar las diferencias internas para ser efectivas. Crenshaw (1991) señala que la interseccionalidad no debe ser sólo un concepto académico, sino que debe ser una herramienta vital para entender cómo las desigualdades estructurales afectan a las mujeres y a las personas marginadas de manera simultánea y acumulativa.

El enfoque de la teoría interseccional es necesario para el diseño de políticas y prácticas que aborden las violencias de género de forma más equitativa y efec-

tiva. Al reconocer las diversas realidades y necesidades de las mujeres y otros grupos oprimidos, la interseccionalidad ayuda a construir un enfoque más inclusivo y preciso en la lucha contra las violencias de género.

Tras el repaso de las distintas teorías comentadas a lo largo de este apartado, podemos comprobar que las violencias de género son un fenómeno complejo que se ha abordado desde varias perspectivas teóricas en las ciencias sociales. Cada una de estas teorías ha realizado aportes significativos para comprender mejor las causas, dinámicas y consecuencias de esta forma de violencia en la sociedad contemporánea.

Metodología

Para la presente investigación se utilizó el método cuantitativo debido a que ofrece un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problemas sociales (Hernández Sampieri *et al.* 2014).

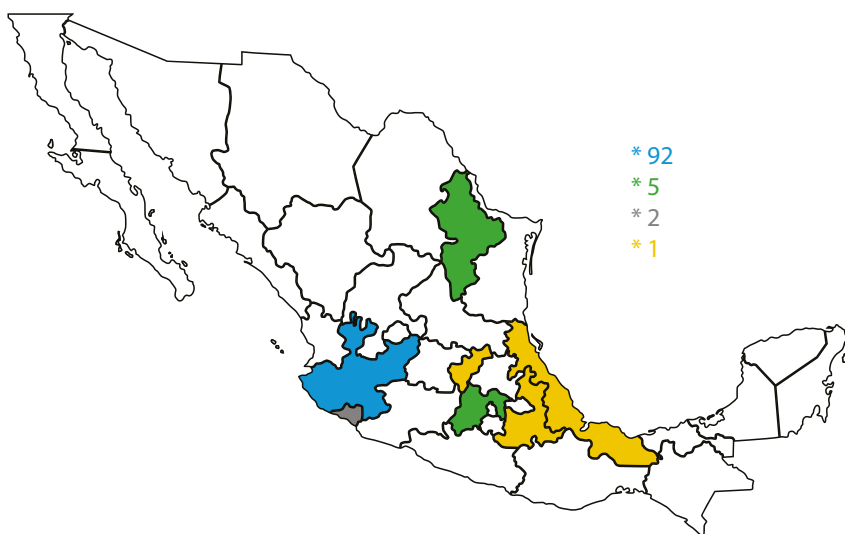
Por su parte, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de una encuesta a distintas organizaciones de diferentes sectores, como son el educativo, de gobierno, sector privado y asociaciones civiles a nivel nacional. A través de un muestreo por conveniencia, se logró contar con la colaboración de 109 organizaciones, a quienes se aplicaron el mismo número de cuestionarios válidos para su análisis. La aplicación del instrumento se llevó a cabo en formato digital a través de la plataforma *Google Forms*. El cuestionario se compone de dos apartados, uno sobre datos sociodemográficos y otro sobre la pertinencia de la capacitación en la temática de las violencias de género en el campo laboral.

A los encuestados se les informó sobre el tratamiento de los datos y se les garantizó que sus respuestas sólo serían utilizadas como parte de la investigación, mediante criterios de confidencialidad pertinentes. En cuanto al periodo de tiempo, la recolección de datos se llevó a cabo durante el primer semestre del año 2024.

Resultados

En lo que corresponde a la ubicación de las organizaciones que conforman el *corpus* de esta investigación, se contó con la participación de ocho distintas entidades de la República Mexicana. En primer lugar, se encuentra el estado de Jalisco con la mayor cantidad de participantes dentro del estudio, seguido por el Estado de México, Colima, Ciudad de México, Nuevo León, Puebla, Querétaro y Veracruz (véase gráfico 1).

Gráfico 1. Localización de los participantes por entidad federativa



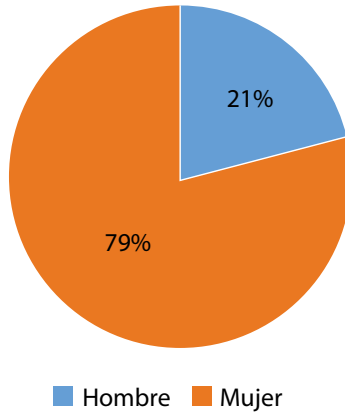
Nota. Elaboración propia.

En lo referente a la identidad sexogenérica, predomina la participación de las mujeres, con un 79%, mientras que los hombres conforman el 21% (véase gráfico 2).

Con respecto a la variable correspondiente a la edad de las personas encuestadas, se encontró que la edad mínima fue de 22 años y la máxima de 66 años, con una media de 39.2 años.

En cuanto a la variable que identifica la formación académica de las personas que participaron, 65.7% cuenta con nivel de licenciatura, mientras que el 25.7% cuenta con maestría y el 7.6% tiene doctorado. Dentro los estudios de licenciatura, se encontró que su formación era en las áreas de administración, derecho, recursos humanos, psicología, trabajo social, contaduría pública, relaciones internacionales y finanzas.

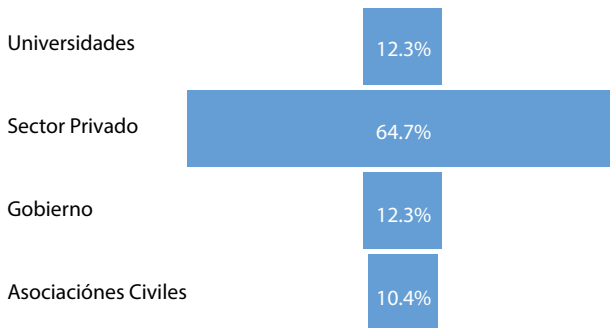
Gráfico 2. *Identidad sexogenérica*



Nota. Elaboración propia.

También se preguntó a qué sector pertenece la organización en que laboran y se obtuvo que el 64.7% trabaja en el sector privado, mientras que el resto de los encuestados, equivalente al 35.3%, se distribuyen en diversos ámbitos públicos (véase gráfico 3).

Gráfico 3. *Participación por sector*



Nota. Elaboración propia.

Entre las organizaciones participantes se identificaron a grandes empresas del sector privado. En lo que respecta a las entidades de Gobierno, se contó con la participación del Ayuntamiento de Guadalajara, Secretaría de Educación Jalisco, la Comisión Ejecutiva Estatal de Atención a Víctimas, Secretaría General del Gobierno del Estado, entre otras. También se contó con la participación del sec-

tor educativo, como la Universidad de Guadalajara, la Universidad de Colima, la Universidad del Valle de México o la Universidad Autónoma de Chapingo. Por último, algunas de las asociaciones civiles que tuvieron a bien participar en el estudio fueron la Red de Centros de Justicia para las Mujeres, la Barra de Justicia y Verdad en Defensa de los Derechos de las Personas A.C., y la Organización Fuera del Clóset A.C.

En cuanto a la antigüedad que tienen las personas encuestadas laborando en la organización, se identificó que en promedio tienen 8.8 años de antigüedad. El mínimo fue de 1 año, mientras que el máximo fue de 47 años laborando en la organización.

Otra pregunta recogía información sobre los cargos o áreas en que se desempeñan las personas encuestadas, se encontró que cuentan con cargos directivos, hecho que resulta relevante dada la naturaleza de la investigación. Entre los principales cargos o áreas se encuentran Dirección de Desempeño y Capacitación, Coordinación de Recursos Humanos, Administración General, Jefaturas diversas (especialmente en reclutamiento, capacitación, capital humano, etc.), Profesores/as Investigadores/as, Gerencias, Dirección Ejecutiva, Presidencia, Titulares de Área, etcétera.

Asimismo, se preguntó sobre la experiencia en el tema de violencias de género y se encontró que el 60% tiene experiencia en el tema dentro del campo laboral. El 91.4% cree que hace falta mayor capacitación en el ámbito laboral con respecto a las violencias de género. El 86.6% considera de relevante a muy relevante que exista un programa académico sobre violencias de género en el sector de la educación. Mientras que el 79% considera necesaria la implementación de formación especializada para contribuir a elevar la calidad en cuestiones de productividad dentro del campo laboral.

Ante la pregunta de si cuenta con personal subordinado, el 71.4% mencionó sí contar. Referente a esto, el 90.6% considera de relevante a muy relevante que el personal a su cargo cuente con capacitación y conocimientos en gestión de las violencias de género. El 73.3% encuentra entre relevante y muy relevante que sus compañeros y compañeras de trabajo cuenten con formación en estudios de las violencias de género.

El 45% señalan que todas las profesiones deberían llevar formación académica en las violencias de género para mejorar su desempeño laboral, mientras que el resto considera que sólo es imperativo en las profesiones principales, las cuales consideran: Recursos Humanos, Psicología, Sociología, Relaciones Internacionales, Derecho, Administración, Trabajo Social, Políticas Públicas, Mercadotecnia, Finanzas, Economía, Medicina, Ciencias Sociales, Ingenierías, entre otras.

En esta misma línea, el 56.2% considera que en todos los niveles organizacionales es relevante contar con conocimientos sobre el tema de violencias de género, mientras que el 38.1% señala que dicho conocimiento es más relevante

en niveles estratégicos.

Por otro lado, se les cuestionó sobre cuál es el área funcional en la organización que consideran más pertinente para contar con un/a especialista en violencias de género, las principales respuestas se concentran en la tabla 1.

Tabla 1. Áreas funcionales que requieren capacitación en violencias de género

Área funcional	No. de respuestas	Porcentaje que representa
Gestión del talento humano	83	79.0%
Administración/Diseño organizacional	67	63.8%
Dirección	64	61.0%
Relaciones Públicas	47	44.8%
Producción y operaciones	33	31.4%
Investigación y Desarrollo	25	23.8%
Mercadotecnia	18	17.1%

Nota. Elaboración propia.

También se les cuestionó qué tan rentable es invertir en la capacitación del personal en materia de violencias de género, a lo que el 71.4% está de acuerdo en que capacitar sobre temáticas relacionadas con las violencias de género sería una buena inversión.

El 82.8% está de acuerdo en que contar con capacitación especializada en violencias de género tendría implicaciones prácticas en el campo profesional. Estas implicaciones contempladas son cambios en la cultura organizacional, mejoras en las relaciones laborales, implementación de políticas que incluyan protocolos y programas de prevención y erradicación de la violencia en las organizaciones, lograr igualdad salarial sin distinción de género, mejorar el desempeño laboral de las personas trabajadoras, conseguir mayor visibilidad sobre el tema, mejorar la autoestima e integridad de los colaboradores, así como propiciar igualdad de oportunidades laborales para todo el personal.

Las personas encuestadas consideran que con la capacitación en las violencias de género se obtendrían mejoras en la imagen corporativa de las organizaciones y la calidad de vida del personal, también un aumento en la productividad, además se contempla el beneficio de contar con profesionales capacitados en la atención de violencias, así como la prevención de la fuga de capital humano, evitar gastos legales para la empresa, obtener credibilidad y certificación al ser una empresa socialmente responsable, conseguir mejoras en el desempeño de liderazgo, generar sanciones legales con mayores consecuencias, promover igualdad de derechos, tomar decisiones con conocimiento de causa y proyectar

presupuestos con perspectiva de género, mayores oportunidades de crecimiento y un mejor desarrollo social, para culminar con implicaciones económicas y contrataciones más eficaces.

El 74.3% de las personas encuestadas considera que tener capacitación en esta temática desarrollaría oportunidades laborales para atender las necesidades del contexto social. Ante esto, se les preguntó cuáles beneficios consideran que tendría una institución u organización con personal capacitado en violencias de género, de los cuales destacaron cuatro (véase tabla 2).

Tabla 2. *Beneficios de la capacitación en violencia de género*

Beneficios	No. de respuestas	Porcentaje que representa
Cultura organizacional basada en derechos humanos, equidad, inclusión y diversidad	88	83.8%
Desarrollo de programas de detección y prevención de violencias de género	67	63.8%
Capacitación en las temáticas relacionadas con violencia de género	59	56.2%
Incremento en la productividad	30	28.6%

Nota. Elaboración propia.

También se les preguntó qué consecuencias consideran que pueden tener los problemas relacionados con las violencias de género dentro de una institución u organización, y sus respuestas variaron entre rotación de personal, *mobbing* o acoso laboral, discriminación laboral, conflictos en la organización, baja productividad, cultura organizacional deficiente y pérdidas económicas.

Tabla 3. *Consecuencias en la organización*

Consecuencias en la organización	No. de respuestas	Porcentaje que representa
Rotación de personal	82	78.1%
<i>Mobbing</i> o acoso laboral	80	76.2%
Discriminación laboral	74	70.5%
Conflictos en la organización	73	69.5%
Baja productividad	59	56.2%
Cultura organizacional deficiente	57	54.3%
Pérdidas económicas	30	28.6%

Nota. elaboración propia.

Tras haber cuestionado a los participantes sobre qué perfil debería tener un especialista en estudio de las violencias de género, se concluyeron ocho:

- Recursos Humanos
- Psicología
- Administración
- Trabajo Social
- Sociología
- Mercadotecnia
- Ciencias Sociales
- Derecho

El 84.8% de las personas encuestadas señalan que sí estarían dispuestos a contratar personal con estudios en violencias de género. Para profundizar un poco más en las respuestas acerca de los motivos de la disposición a contratar personal capacitado en violencias de género, se les pidió que brindaran una breve explicación y justificación, de las que se rescataron tres puntos importantes.

El primero de ellos engloba la idea de que, tras procurar una cultura organizacional basada en derechos humanos, mejoraría la productividad y, por ende, asimismo las ganancias para la organización, todo esto gracias a contar con un área de capacitación mucho más integral. Esta estrategia constituye un apoyo en el diseño e implementación de estrategias para garantizar la prevención de las violencias en la organización, debido a que amplía el margen de acción del personal para reducir los ambientes hostiles de trabajo, lo que a su vez ayudaría a disminuir la rotación de personal.

La segunda justificación para contratar personal capacitado en este tema recae en la importancia de tener herramientas que mejoren la gestión de los conflictos dado el contexto actual en temas de violencia de género que se vive en el país. De la misma forma, sirve para tener mayor sensibilización sobre el tema e implementar mejoras en la productividad y en la imagen corporativa. En esta misma línea, también se contempla la idea de tener personal que pueda dar seguimiento a víctimas de acoso dentro de la Secretaría de Educación Pública.

Dentro de la última aportación en este ámbito, los participantes comentaron que daría mayor renombre académico a la organización, ya que invertir en capital humano especializado siempre vale la pena, ayuda a prevenir casos inesperados a futuro y garantiza el éxito dentro de cualquier organización. Es así como sería beneficioso para mejorar las interrelaciones sociales a nivel internacional, además de ser un complemento para el Departamento de seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa. Esto podría brindar mayor crecimiento profesional y mejoras en los sueldos, lo que influye en el bienestar de los colaboradores.

Gráfico 4. Nube de conceptos resultado de la disposición a contratar personal capacitado en violencias de género



Nota. Elaboración propia.

Como se puede apreciar, el análisis gráfico resalta el concepto organización como el que más se utiliza para justificar la contratación de personal capacitado en violencias de género. A su vez, resalta que otros conceptos conectados a la organización, como lo son mejoras y mayor, relacionados también con la productividad.

Conclusiones

Como se puede observar, la presencia de personal capacitado en el estudio de las violencias de género en el entorno laboral mexicano es crucial para abordar de manera efectiva y sensible los desafíos que enfrentan las personas que sufren de violencias de género. No solo proporciona un apoyo vital a las víctimas, sino que también contribuye a crear un ambiente laboral más seguro y equitativo para todos.

Además, al promover la conciencia y la educación sobre esta problemática, se fomenta una cultura organizacional que rechaza las violencias de género en todas sus formas, promoviendo así la igualdad y el respeto dentro de la sociedad en su conjunto. En última instancia, invertir en personal capacitado en violencias de género es una inversión en el bienestar del personal, la productividad laboral y el progreso social de México.

Bibliografía

- Bandura, A. (1977). Social learning theory. *Englewood Cliffs*.
- Bronfenbrenner, U. (1979). Teoría ecológica. http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva_Profesores/janette_orengo_educ_173/Urie_Bronfenbrenner.pdf.
- Butler, J. (1990). Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity. *Gender trouble*, 3(1), 3-17.
- Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). “Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia”, en *Diario Oficial de la Federación. Órgano del Gobierno Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos*, 1º de febrero de 2007, México, Honorable Congreso de la Unión, Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios, Centro de Documentación, Información y Análisis. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1300.
- García, M. D. R. V., Tobar, F. R. L., Delgado, V. M. V., & Gómez, M. N. M. (2017). Habilidades sociales. *Revista salud y ciencias*, 1(2), 8-15.
- Gelabert, T. S. (2017). Repensando la interseccionalidad desde la teoría feminista. *Agora. Papeles de Filosofía*, 36(2).
- Heise, L. L. (1998). Violence against women: An integrated, ecological framework. *Violence against women*, 4(3), 262-290.
- Hernández, P. C. (2019). Migración, racismo y exclusión: análisis de las experiencias de mujeres latinoamericanas en Barcelona. Oxímora. *Revista Internacional de Ética y Política*, 80-94.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. *RH Sampieri, Metodología de la Investigación*, México: McGraw-Hill.
- Hooks, B. (2015). *Talking Back, Thinking Feminist, Thinking Black*. Routledge Taylor and Francis Group New York & London.

- Human Rights Campaign. (2019). Fatal Violence Against the Transgender Community in 2019. <https://www.hrc.org/resources/violence-against-the-transgender-community-in-2019>
- MacKinnon, C. A. (1989). *Toward a Feminist Theory of the State*. Harvard University Press.
- Manzueta, A. M. N. (2022). Teoría del aprendizaje desde las perspectivas de Albert Bandura y Burrhus Frederic Skinner: vinculación con aprendizaje organizacional de Peter Senge. *UCE Ciencia. Revista de postgrado*, 10(3).
- Morales, Y. A. (2018). Revisión teórica sobre la evolución de las teorías del aprendizaje. *Revista vinculando*, 16(1).
- ONU Mujeres. (2015). *Ending violence against women*. United Nations Women, <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women>
- Orengo, J. (2016). Urie Bronfenbrenner teoría ecológica. http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/Reserva_Profesores/janette_orengo_educ_173/Urie_Bronfenbrenner.pdf.
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations, <https://sdgs.un.org/2030agenda>.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021). *Violence against women prevalence estimates*. World Health Organization [WHO], <https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>.
- Pearse, R., & Connell, R. (2016). Gender norms and the economy: Insights from social research. *Feminist economics*, 22(1), 30-53.
- Walby, S. (1990). From private to public patriarchy: the periodisation of British history. In *Women's studies international forum*, 13(1-2), 91-104. Pergamon.
- Zambrini, M. L. (2015). Diálogos entre el feminismo postestructuralista y la teoría de la interseccionalidad de los géneros, Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales; *Punto Género*, 4(4-2015) 43-54.