

Violencia invisible y discriminación: efectos en la salud mental, bienestar y desempeño laboral de mujeres trabajadoras en la educación

Invisible violence and discrimination: the effects on mental health, well-being and job performance of women working in education

Fátima Rodríguez Ordoñez¹

Verónica Avalos Bautista²

Laura Edith Quintana Rocha³

Yolanda Del Carmen Rodríguez Pérez⁴

Recibido: 02/09/2025

Revisado: 01/07/2026

Aceptado: 14/07/2026

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2026.9.2.2830>



Resumen

El objetivo fue analizar los efectos de la violencia invisible y la discriminación en la salud mental, bienestar y desempeño laboral de mujeres del sector educativo. Se empleó un diseño cuantitativo no experimental, descriptivo-correlacional y transversal, mediante la aplicación de encuestas con escala tipo Likert a 678 docentes y trabajadoras administrativas. Los análisis evidenciaron que ambos fenómenos se asocian significativamente con el deterioro de la salud mental, el bienestar percibido y el rendimiento laboral. El estudio muestra que prácticas sutiles y normalizadas de violencia afectan variables psicológicas y laborales, contribuyendo a cubrir un vacío empírico poco documentado en contextos educativos.

Palabras clave

Bienestar emocional, discriminación de género, rendimiento laboral, salud mental, violencia invisible

Abstract

The objective was to analyze the effects invisible violence and discrimination has on mental health, well-being and job performance of women working in the education sector. A quantitative non-experimental, cross-sectional descriptive-correlational design, was applied through the administration of Likert scale surveys to 678 female teachers and administrative personnel. The analysis proved that both phenomena are significantly associated with health and mental deterioration, perceived well-being and work performance. This study shows that the practice of subtle and normalized violence affects psychological and job performance variables, contributing to a scarcely documented empirical gap within educational settings.

Key words

Emotional well-being, gender discrimination, work performance, mental health, invisible violence

Introducción

La violencia invisible y la discriminación en el ámbito educativo representan un problema social y académico de alto impacto en América Latina, debido a sus efectos sobre la salud mental, el bienestar emocional y el desempeño laboral de las mujeres. Aunque existen avances normativos y marcos institucionales que promueven la igualdad, persisten dinámicas sutiles que reproducen desigualdades de género y se manifiestan en micromachismos, exclusión en la toma de decisiones, sobrecarga laboral sin reconocimiento y comentarios sexistas naturalizados (Mena, 2022; Grieshaber & Krieg, 2024). Estudios recientes muestran que estas formas de violencia normalizada generan desgaste emocional acumulativo y reducen la motivación laboral (ONU Mujeres, 2023; CEPAL, 2024).

La docencia continúa siendo una de las profesiones más expuestas al estrés y a las afectaciones en la salud mental, particularmente en mujeres que enfrentan dobles y triples jornadas (Emeljanovas et al., 2023; Cho et al., 2022). En América Latina, investigaciones empíricas han identificado una relación entre ambientes laborales precarizados, violencia simbólica y deterioro del bienestar psicológico de mujeres docentes (Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [UNESCO-IESALC], 2022; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023). Desde la perspectiva de la Organización Mundial de la Salud, la salud mental constituye un estado dinámico de equilibrio interno que permite enfrentar demandas personales y laborales de forma funcional (OMS, 2021), equilibrio que se ve alterado cuando las trabajadoras experimentan discriminación cotidiana (Galende, 2024).

En el plano institucional, la discriminación en centros educativos opera a nivel individual, organizacional y sistémico, restringiendo oportunidades de desarrollo profesional y participación en espacios de liderazgo. Investigaciones latinoamericanas recientes documentan que la discriminación cotidiana deteriora la salud emocional y limita la trayectoria laboral de las mujeres (Galdames & Rioseco, 2023; Valdés et al., 2023). Pese a que las instituciones educativas deberían constituirse como entornos de equidad e inclusión, la evidencia regional señala que persisten prácticas arraigadas que contradicen dichos principios formativos (Aceque Muñoz et al., 2025; FLACSO, 2022).

Persiste un vacío en la literatura empírica latinoamericana respecto de estudios que midan con rigor estadístico los efectos simultáneos de la violencia invisible y la discriminación sobre la salud mental, el bienestar emocional y el desempeño laboral de mujeres trabajadoras (ONU Mujeres, 2021, 2023). Este estudio, mediante un enfoque cuantitativo y diseño transversal, busca aportar evidencia que sustente intervenciones organizacionales y políticas con perspectiva de género, orientadas a impulsar entornos laborales más justos, seguros y equitativos en instituciones educativas de la región.

Revisión de la Literatura

Discriminación y violencia invisible en el sector educativo

La discriminación en el ámbito educativo constituye una de las formas más persistentes de violencia invisible que enfrentan las mujeres trabajadoras en este sector. Lejos de manifestarse únicamente en agresiones explícitas, se presenta a través de dinámicas normalizadas que refuerzan la exclusión social, limitan oportunidades profesionales y generan climas laborales adversos. Según Galdames & Rioseco (2023), la discriminación opera en niveles individuales, institucionales y sistémicos, produciendo efectos que van desde la invisibilización de identidades diversas hasta la reproducción de estigmas sociales en los espacios educativos. En contextos patriarcales, estas prácticas suelen legitimarse mediante narrativas que subestiman las capacidades de las mujeres y las coloca en posiciones de subordinación (Mena, 2022).

La violencia invisible también se manifiesta en la segregación vertical y horizontal dentro de las instituciones educativas, donde las mujeres suelen ser relegadas a tareas de soporte, cuidado o enseñanza básica, mientras permanecen subrepresentadas en cargos de liderazgo y toma de decisiones (Valdés et al., 2023).

La discriminación no es meramente un acto de injusticia superficial, sino una falla sistémica en el reconocimiento de la plena humanidad y dignidad del otro. Esta afecta a individuos y grupos con base en características como la raza, el género, la religión, la orientación sexual, la condición socioeconómica, o la pertenencia cultural, entre otras (UNESCO, 2022). Al normalizar prácticas discriminatorias, las instituciones educativas reproducen desigualdades estructurales que frenan el progreso colectivo y contradicen su función social como espacios de formación, inclusión y equidad.

Salud mental y bienestar de las mujeres trabajadoras

La violencia invisible y la discriminación tienen repercusiones directas en la salud mental de las mujeres en el sector educativo. La OMS (2021) ha señalado que una de cada tres mujeres en el mundo ha experimentado violencia física o sexual, lo cual refleja la magnitud de la problemática. Aunque esta estadística enfatiza la violencia visible, las dinámicas invisibles en el ámbito laboral también generan estrés crónico, ansiedad, depresión y sentimientos de desvalorización que deterioran la salud psicológica y emocional (Galende, 2024). Este impacto trasciende lo individual y debe comprenderse como una cuestión de salud pública, ya que afecta la cohesión social, la calidad de vida y el bienestar laboral de las mujeres trabajadoras.

La docencia se caracteriza por altos niveles de presión y desgaste emocional. Emeljanovas et al. (2023) demuestran que el estrés laboral docente está estrechamente relacionado con síntomas de ansiedad, agotamiento y malestar general, lo que compromete tanto la calidad educativa como la satisfacción profesional. En México, la depresión es una condición significativa entre las mujeres, según datos del Instituto Nacional de Esta-

dística y Geografía (INEGI, 2021). Esta afirmación va más allá de una estadística médica, pues revela una profunda intersección de factores sociales, culturales y económicos que colocan a las mujeres en una posición de particular vulnerabilidad psicológica. En este sentido, promover la gestión de emociones, la conciencia de los propios sentimientos y las relaciones interpersonales saludables resulta crucial para fortalecer el bienestar de las trabajadoras del sector educativo.

Por otro lado, Solís (2024) advierte que problemáticas como el aislamiento, la ansiedad y el estrés deben abordarse más allá de un enfoque clínico, entendiéndose como una urgencia colectiva. La salud mental en el ámbito educativo está vinculada con la capacidad de mantener relaciones armónicas y conservar la motivación personal frente a escenarios de discriminación y violencia invisible. Cuando estos factores no se atienden se incrementa la vulnerabilidad psicológica de las trabajadoras y se debilita su bienestar integral.

Desempeño laboral y reconocimiento organizacional

Los efectos de la violencia invisible y la discriminación no se limitan al plano emocional, sino que también inciden directamente en el desempeño laboral de las mujeres en el sector educativo. Sin duda, el ambiente laboral que perciban las trabajadoras determina su progreso profesional, ya que un entorno positivo, fundamentado en la mejora, favorece la motivación para cumplir con sus actividades (Navarrete et al., 2024). No obstante, al analizar esta premisa desde el lente de la discriminación de género y la violencia invisible hacia las mujeres, se revela que dicho entorno positivo a menudo resulta fragmentado o incluso ilusorio para ellas. La discriminación reduce las oportunidades de desarrollo profesional, limita la innovación pedagógica y deteriora la motivación laboral, lo que, en consecuencia, afecta la calidad del servicio educativo.

El clima organizacional y la retroalimentación recibida por parte de superiores constituyen factores determinantes en la percepción del propio rendimiento. Su et al. (2021) destacan que la naturaleza y calidad de la retroalimentación pueden reforzar o debilitar la motivación, impactando directamente en el compromiso de las trabajadoras. Cuando las mujeres son excluidas de espacios de decisión o reciben retroalimentación sesgada por estereotipos de género, experimentan un descenso en su percepción de autoeficacia y, por ende, en su desempeño laboral.

A nivel institucional, ignorar la violencia invisible y la discriminación no solo genera pérdidas en capital humano, sino que también impide el logro de objetivos colectivos relacionados con la equidad, la inclusión y la sostenibilidad. Como señalan Valdés et al. (2023), la exclusión de las mujeres en el ámbito laboral educativo constituye un sabotaje al progreso social, pues priva a la sociedad de talentos y perspectivas fundamentales para la transformación social. Abordar esta problemática implica repensar el concepto de desempeño laboral, integrando dimensiones de bienestar, salud mental y justicia organizacional.

Metodología

La presente investigación se enmarca en un estudio cuantitativo de tipo no experimental, con enfoque descriptivo-correlacional y diseño transversal. El propósito principal fue analizar los efectos de la violencia invisible y la discriminación sobre la salud mental, el bienestar y el desempeño laboral de mujeres trabajadoras en el sector educativo.

Para la recolección de información se aplicaron 678 encuestas a mujeres que desempeñan funciones en distintos contextos educativos. La muestra se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico tipo bola de nieve, seleccionado debido a la dificultad de acceder a participantes que experimentan formas sutiles de violencia y discriminación, fenómenos que suelen estar normalizados y poco visibilizados. Este procedimiento facilitó contactar a docentes y trabajadoras que, por confianza entre pares, aceptaron participar y recomendar a otras mujeres en situaciones similares. No obstante, el uso de este muestreo implica limitaciones metodológicas inherentes, como la imposibilidad de calcular la probabilidad de inclusión, el riesgo de sesgo por afinidad entre participantes y la restricción en la generalización de los resultados a toda la población femenina del sector educativo. Aun así, permitió integrar una diversidad de experiencias relevantes para el fenómeno estudiado.

El análisis de los datos se desarrolló mediante un modelo de regresión lineal con el propósito de determinar en qué medida la violencia invisible y la discriminación se asocian de manera simultánea con la salud mental, el bienestar y el desempeño laboral. Esta técnica posibilitó evaluar la magnitud y la significación estadística de las relaciones entre las variables independientes y dependientes, brindando una visión integral de los factores que afectan la vida laboral y emocional de las mujeres en el sector educativo.

A partir de este planteamiento, se formularon las siguientes hipótesis: la hipótesis nula (H_0) establece que la violencia invisible y la discriminación no tienen una relación significativa con la salud mental, el bienestar ni el desempeño laboral de mujeres trabajadoras en el sector educativo; en contraste, la hipótesis alternativa (H_1) sostiene que estas formas de violencia y discriminación sí se relacionan significativamente con las variables mencionadas.

El instrumento de medición, tipo encuesta, se conformó por cuatro secciones: datos generales, demográficos y laborales; datos de la función laboral, relacionados con la experiencia laboral; violencia invisible y discriminación (VD), y salud mental, bienestar emocional y desempeño laboral (SBD).

La Tabla 1.1 muestra las variables, los ítems y su codificación para su posterior análisis e interpretación en SPSS y Microsoft Excel.

Tabla 1.1
Instrumento

Variable	Ítem	Codificación
Variable independiente: violencia invisible y discriminación (VD)	¿Se emplean términos despectivos o condescendientes hacia las mujeres en mi entorno laboral?	1
	¿Se realizan comentarios que subestiman las capacidades de las mujeres frente a los hombres?	2
	¿Con mayor frecuencia se asignan a las mujeres tareas administrativas o de menor prestigio que a los hombres?	3
	¿Se espera que las mujeres se ocupen de la organización de eventos sociales o de tareas de cuidado en el trabajo?	4
	¿Los hombres tienden a interrumpir o dominar las conversaciones, restando valor a las aportaciones de las mujeres?	5
	¿Las ideas de las mujeres suelen no ser reconocidas y ser adjudicadas a colegas hombres?	6
	¿Reciben las mujeres menos reconocimiento por sus logros en comparación con los hombres?	7
	¿Las evaluaciones de desempeño de las mujeres se enfocan más en su personalidad o estilo, mientras que las de los hombres se centran en competencias y logros?	8
	¿Las mujeres son excluidas de redes informales de toma de decisiones o de actividades sociales que fortalecen relaciones profesionales?	9
Variable dependiente: salud mental, bienestar emocional y desempeño laboral (SBD)	¿La presencia de micromachismos y violencia invisible provoca estrés, ansiedad o baja autoestima en las mujeres de mi entorno laboral?	10
	¿Sentirse no valoradas ni escuchadas genera en las mujeres sentimientos de aislamiento o desmotivación?	11
	¿La discriminación cotidiana limita las oportunidades de desarrollo profesional y promoción de las mujeres?	12
	¿Un ambiente laboral hostil reduce la productividad y creatividad de las mujeres afectadas?	13
	¿La continuidad de estos comportamientos debilita la confianza y el respeto entre compañeros?	14
	¿Consideras que un entorno laboral poco inclusivo dificulta el desarrollo del talento diverso?	15

Fuente: Elaboración propia.

En dicho instrumento se utilizó una escala tipo Likert de cinco puntos, que va de “totalmente en desacuerdo” (1) a “totalmente de acuerdo” (5), lo que permite una gradación precisa de las respuestas. Finalmente, se calculó el alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0.952, lo que indica una alta consistencia interna del instrumento y respalda su confiabilidad para medir los constructos propuestos.

Resultados

Se realizó un análisis de regresión lineal para evaluar la relación entre la variable independiente violencia invisible y discriminación (VD) y la variable dependiente salud mental, bienestar emocional y desempeño laboral (SBD) de mujeres en el sector educativo.

El modelo resultó estadísticamente significativo, ($F(1, 676) = 695.41$), $p < .001$, lo que indica que la variable violencia invisible y discriminación explica una proporción importante de la varianza en salud mental, bienestar emocional y rendimiento laboral.

El coeficiente de determinación (R^2) fue de .507, con un (R^2) ajustado de .506, lo que sugiere que aproximadamente 50.7 % de la variabilidad en la salud mental, el bienestar emocional y el desempeño laboral se explica por la violencia invisible y la discriminación percibida, como se muestra en la Tabla 1.2.

Tabla 1.2
Regresión lineal: Resumen del modelo

		Modelo
		1
(R)		.712a
(R ²)		.507
(R ²) ajustado		.506
Error estándar de la estimación		4.962
Estadísticos de cambio	Cambio en (R ²)	.507
	Cambio en F	695.410
	gl1	1
	gl2	676
	Sig. cambio en F	<.001

Nota. Predictores: constante y VD.

Fuente: Elaboración propia.

Los coeficientes de regresión, presentados en la Tabla 1.3, muestran que la violencia invisible y discriminación (VD) predice significativamente la salud mental, bienestar emocional y desempeño laboral ($b = .544$, $t = 26.37$, $p < .001$). El coeficiente estandarizado ($Beta = .712$) indica una relación positiva fuerte: a mayor percepción de violencia invisible y

discriminación, mayor afectación reportada en la salud mental, bienestar y desempeño laboral (SBD).

Los estadísticos de colinealidad, VIF = 1.000 y tolerancia = 1.000, indican ausencia de multicolinealidad, por lo que el modelo no presenta problemas de redundancia entre variables predictoras.

Tabla 1.3
Coeficientes de regresión lineal

Coeficientes de regresión								
		Coeficientes a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Estadísticas de colinealidad	
		b	Desv. Error	Beta			Tolerancia	VIF
1	Constante	4.937	.475		10.392	<.001		
	VD	.544	.021	.712	26.371	<.001	1.000	1.000

Nota: Variable dependiente: SBD.

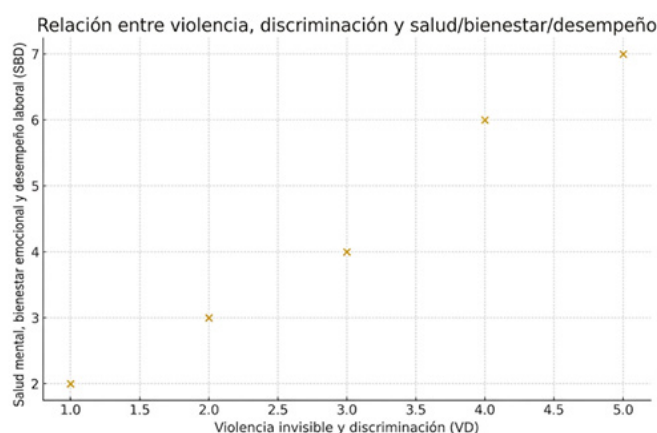
Fuente: Elaboración propia.

La Figura 1.1 muestra una tendencia ascendente que confirma la existencia de una relación positiva y significativa entre la violencia invisible y la discriminación (VD) y las variables de salud mental, bienestar y desempeño laboral (SBD). A medida que aumenta la percepción de violencia y discriminación, se observa un mayor deterioro en el equilibrio psicológico, emocional y laboral de las mujeres trabajadoras del sector educativo. La distribución de los puntos presenta una linealidad consistente, lo que respalda el ajuste del modelo de regresión lineal obtenido ($R^2 \approx 0.507$), indicando que poco más del 50 % de la variabilidad en las dimensiones de salud mental, bienestar y desempeño se explica por la presencia de prácticas discriminatorias.

Este resultado evidencia que la violencia invisible y la discriminación constituyen predictores relevantes del malestar psicológico y laboral, afectando la satisfacción profesional y el desempeño de las trabajadoras. En síntesis, niveles bajos de VD se asocian con mayores niveles de salud mental, bienestar y desempeño laboral, mientras que niveles altos se relacionan con un deterioro significativo de estas dimensiones.

Figura 1.1

Relación entre violencia invisible y discriminación, salud mental, bienestar emocional y desempeño laboral (SBD)



Fuente: Elaboración propia.

Los resultados sugieren que la violencia invisible y la discriminación se relacionan de manera significativa y considerable con la salud mental, bienestar emocional y desempeño laboral de las mujeres en el sector educativo, hallazgo que respalda la hipótesis alternativa.

Discusión

Los resultados obtenidos en esta investigación ponen de manifiesto que la violencia invisible y la discriminación en el ámbito educativo constituyen factores de riesgo que se asocian significativamente con la salud mental, el bienestar emocional y el desempeño laboral de las mujeres trabajadoras. Este hallazgo coincide con lo planteado por Mena (2022) y Grieshaber (2024), quienes señalan que persisten dinámicas sutiles de exclusión y microachismos que, al estar normalizados, se convierten en prácticas difíciles de denunciar y con efectos acumulativos en la vida profesional y personal de las docentes. Asimismo, los resultados coinciden con lo expuesto por Galdames y Rioseco (2023), al señalar que la discriminación cotidiana deteriora el equilibrio psicológico de las mujeres, debilita su autoestima y limita sus oportunidades de desarrollo profesional.

Es relevante destacar que, aunque existen marcos normativos y políticas institucionales orientadas a la igualdad, la presencia de microagresiones y formas de violencia simbólica evidencia la brecha entre el discurso institucional y la realidad cotidiana en los espacios educativos. Este hallazgo coincide con lo documentado por Acequeve Muñoz et al. (2025), quienes advierten que las instituciones, lejos de consolidarse como entornos plenamente inclusivos, continúan reproduciendo patrones de desigualdad de género.

A partir de estos resultados, se identifican implicaciones prácticas relevantes para el sector educativo. En primer lugar, se requiere fortalecer los protocolos de atención, prevención y denuncia de violencia simbólica e invisible, incorporando mecanismos confidenciales y accesibles que generen confianza entre el personal. En segundo lugar, es necesario implementar programas de capacitación continua en perspectiva de género y salud mental dirigidos a autoridades, docentes y personal administrativo, con el fin de identificar y abordar oportunamente estas prácticas normalizadas. En tercer lugar, los centros educativos deben promover estructuras de liderazgo más equitativas que garanticen la participación efectiva de las mujeres en espacios de decisión. Finalmente, el desarrollo de diagnósticos institucionales periódicos permitiría monitorear el clima organizacional y diseñar intervenciones basadas en evidencia que fortalezcan el bienestar laboral y la calidad educativa.

En conjunto, estos resultados muestran que la violencia invisible y la discriminación no deben analizarse únicamente como problemáticas individuales, sino como fenómenos sistémicos que repercuten en la salud organizacional. Su abordaje integral permitiría mejorar el bienestar y la calidad de vida de las mujeres trabajadoras, al tiempo que fortalecería la capacidad educativa, consolidando entornos más justos y equitativos.

Conclusiones

Los hallazgos de esta investigación muestran que la violencia invisible y la discriminación constituyen factores de riesgo significativos asociados con la salud mental, el bienestar emocional y el desempeño laboral de las mujeres en el sector educativo. El modelo de regresión lineal evidenció que más del 50 % de la variabilidad en dichas dimensiones se explica por la percepción de prácticas discriminatorias, lo que aporta evidencia empírica relevante sobre su relación con el deterioro del bienestar psicológico y laboral (Corpuz, 2024).

Estos resultados subrayan la necesidad de implementar políticas institucionales integrales con enfoque de género, orientadas a prevenir la violencia simbólica y promover entornos laborales equitativos. Dichas políticas deberían incluir programas de sensibilización, acompañamiento psicológico, protocolos de atención ante la discriminación y mecanismos de evaluación que garanticen la igualdad en el desarrollo profesional.

Entre las principales limitaciones del estudio se reconoce el uso de un muestreo no probabilístico, lo que restringe la generalización de los resultados. En futuras investigaciones se recomienda incorporar diseños longitudinales y muestras representativas que permitan analizar variaciones según edad, tipo de institución o nivel jerárquico. Asimismo, se sugiere explorar el papel de variables mediadoras, como la resiliencia organizacional y el apoyo institucional, con el fin de comprender los factores que pueden mitigar los efectos de la violencia invisible y la discriminación en el entorno educativo.

Referencias

- Aqueveque, C., Cárceles, F., & Maureira, J. (2025). Violencia y discriminación hacia el personal docente: análisis de denuncias pre y post pandemia en el sistema escolar chileno. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1–19. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-1767>
- Cho, H., Kim, J., & Park, S. (2022). Gender discrimination in workplace and depressive symptoms in female employees in South Korea. *Journal of Affective Disorders*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.03.050>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y la Agenda Regional de Género en América Latina y el Caribe: Indicadores de género a 2024. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/0a394ec5-1d4a-4e86-beaa-de0958739cfc/content>
- Corpuz, J. C. G. (2024). Gender discrimination and its effects on the mental health of university employees. *Workplace Health & Safety*, 72(1), 7–11. <https://doi.org/10.1177/21650799231202793>
- Emeljanovas, A., Sabaliauskas, S., Mežienė, B., & Istomina, N. (2023). The relationships between teachers' emotional health and stress coping. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1276431. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1276431>
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. (2022). Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el Caribe en el siglo XXI: Informe regional del Sistema FLACSO. FLACSO. https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2023/04/Libro_III-Informe-Regional-del-Sistema-FLACSO_DIGITAL.pdf
- Galdames Paredes, A. M., & Rioseco Sánchez, C. (2023). Violencia hacia profesores y profesoras en Chile: Aproximaciones a las trayectorias normativas, políticas e investigativas en dos décadas. *Rumbos ST. Un Espacio Crítico para la Reflexión en Ciencias Sociales*, 30, 97–116. <https://doi.org/10.51188/rrts.num30.795>
- Galende, E. (2024). Editorial: Salud mental y comunidad. *Salud Mental y Comunidad*, 16, 9–15. <https://doi.org/10.18294/smcy.2024.5293>
- Grieshaber, S., & Krieg, S. (2024). Gendering and slow violence as mundane political practice in early childhood education. *Critical Studies in Education*, 65(5), 573–590. <https://doi.org/10.1080/17508487.2024.2368814>
- Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. (2022). Condiciones laborales y bienestar docente en América Latina. <https://www.iesalc.unesco.org/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021, diciembre). Presenta INEGI resultados de la primera Encuesta Nacional de Bienestar Autorreportado (ENBIARE) 2021 [Comunicado de prensa]. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodemo/ENBIARE_2021.pdf

- Mena Valderrama, L. E. (2022). *Sobrevivir al patriarcado: Escritura feminista*. Editorial Cuatro Ojos.
- Navarrete-Navarrete, M., Vera-Muñoz, L., & Zambrano-Álvarez, G. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral: Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de Abril Ltda. 593 Digital Publisher CEIT, 9(2), 511–523. <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.2.2337>
- ONU Mujeres. (2021). Plan estratégico de ONU Mujeres 2022–2025. <https://www.unwomen.org/es/un-women-strategic-plan-2022-2025>
- ONU Mujeres. (2023). Violencia y desigualdad de género en América Latina: Avances, brechas y desafíos. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2023). Empowering women for the good of society: Gender-based resilience. <https://doi.org/10.54678/HPDK3314>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Entornos laborales seguros e igualitarios: Análisis de género en el sector educativo de América Latina. <https://www.ilo.org/>
- Organización Mundial de la Salud. (2021). Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health impacts of intimate partner violence and non-partner sexual violence. <https://iris.who.int/handle/10665/341337>
- Solís Espinoza, M. (2024). Repensando el concepto de salud mental. *Psicología Iberoamericana*, 32(2), 9–18. <https://doi.org/10.48102/pi.v32i2.582>
- Su, W., Yuan, S., & Qi, Q. (2021). Different effects of supervisor positive and negative feedback on subordinate in-role and extra-role performance: The moderating role of regulatory focus. *Frontiers in Psychology*, 12, Article 757687. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.757687>
- Valdés, P., Cuadra-Martínez, D., Vigorena, F., Madrigal, B., & Muñoz, B. (2023). Violencia contra la mujer: Estudio cualitativo en mujeres víctimas de violencia de pareja. *Liberabit*, 29(1), e685. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.685>

Sobre los autores

- ¹ Profesora e investigadora del Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Ciudad Juárez, ORCID: 0000-0001-9285-8386
- ² Profesora e investigadora del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de servicios No. 27, ORCID: 0009-0006-5025-5492
- ³ Profesora e investigadora del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de servicios No. 270, ORCID: 0009-0008-8797-767X
- ⁴ Profesora e investigadora del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de servicios No. 114, ORCID: 0009-0000-7063-2247