



Caracterizando al *mansplaining* en el ámbito laboral

Characterizing Mansplaining in a Work Environment

Yamileth García-Guzmán , María José Bibiloni-Gómez , Antonio Becerra-Hernández , Crystell Guadalupe Guzmán-Priego , Berty Jhoann García-Leiva , Juan Carlos Gálvez-Layna

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, División Académica de Ciencias de la Salud, México

✉crystell_guzman@hotmail.com

Manuscrito recibido: 21 de diciembre de 2025

Manuscrito aceptado: 31 de enero de 2026

Fecha de publicación: 20 de abril de 2026

Resumen — El mansplaining es un término adoptado en los últimos años para referirse a situaciones en las que un hombre explica algo de forma condescendiente a una mujer. Este tipo de conductas puede observarse en diversos contextos, siendo uno de los más característicos el ámbito laboral. En México no existe evidencia de estudios que evalúen el mansplaining y su asociación entre los individuos; por ello, el objetivo de la presente investigación fue determinar la prevalencia del mansplaining según el sexo de quien lo reporta y examinar las diferencias en su percepción en función del nivel jerárquico. Se realizó un estudio observacional, analítico y transversal, con una muestra de $n = 88$ individuos, a quienes se aplicó el instrumento Mansplaining at Work Scale. Los datos se recopilieron en Microsoft Excel para su posterior análisis estadístico en SPSS (v. 25), mediante medidas descriptivas (frecuencias y porcentajes). Los resultados muestran que la mayor parte de la muestra estuvo conformada por hombres. Asimismo, se observa que el mansplaining no es percibido únicamente por mujeres, sino que se presenta en ambos géneros y puede afectar el entorno laboral de los involucrados. Sin embargo, la percepción de estas conductas es subjetiva y puede variar de acuerdo con la experiencia individual.

Palabras clave — entorno laboral; percepción social; identidad de género.

Abstract — Mansplaining is a term adopted in recent years to describe situations in which a man explains something to a woman in a condescending manner. This type of behavior can be observed in many contexts, with the workplace being one of the most characteristic. In Mexico, there is a lack of studies evaluating mansplaining and its associations among individuals. Therefore, this study aimed to determine the prevalence of mansplaining according to the gender of the person reporting it and to examine differences in its perception by hierarchical level. An observational, analytical, cross-sectional study was conducted with $n = 88$ participants, who completed the Mansplaining at Work Scale. Data were compiled in Microsoft Excel and subsequently analyzed in SPSS (v. 25) using descriptive statistics (frequencies and percentages). Results indicated that most of the sample were men. The findings also suggest that mansplaining is not perceived only by women but occurs across genders and may affect the workplace environment of those involved. However, perceptions of these behaviors are subjective and may vary depending on individual experience.

Keywords — workplace; social perception; gender identity.

Para citar: García-Guzmán, Y., Bibiloni-Gómez, M. J., Becerra-Hernández, A., Guzmán Priego, C. G., García-Leiva, B. J., & Gálvez-Layna, J. C. (2026). Caracterizando al mansplaining en el ámbito laboral. *Revista Publicando*, 13(1). <https://doi.org/10.51528/rp.vol13.id2526>





INTRODUCCIÓN

El mansplaining es un término utilizado en los últimos años para describir una forma de sexismo cotidiano: ocurre cuando un hombre le explica algo a una mujer asumiendo su desconocimiento y empleando un tono condescendiente. Aunque las definiciones más aceptadas coinciden en que el mansplaining se ejerce de un hombre hacia una mujer, se ha generado controversia, ya que se ha señalado que no es exclusivo de esa dirección. La propia creadora del término, Rebecca Solnit, ha mencionado que puede ser ejercido por individuos con exceso de confianza (Joyce et al., 2021). Sin embargo, se denuncia con mayor frecuencia a los hombres como perpetuadores de estas acciones, al reportarse una mayor incidencia en ellos (Smith, 2024).

Dentro del mansplaining se describen conductas relacionadas con consejos no solicitados, cuando se ofrece una recomendación de forma prescriptiva y condescendiente, aun cuando el receptor no la haya solicitado. Esto puede ocasionar que el consejo se transmita de manera genérica y no aplicable a la situación. Santoro (2024) menciona que las mujeres tienden a ser conscientes de su género y pueden sentirse inferiores cuando el género opuesto les da un consejo no solicitado. Asimismo, existen críticas que señalan que la identificación del mansplaining puede estar sesgada por interpretaciones erróneas del mensaje transmitido (Smith, 2024; Fokkema & Pollmann, 2024).

Es importante reconocer el mansplaining como una problemática laboral que podría afectar el desempeño y el entorno de trabajo, deteriorando el bienestar emocional de las personas y, por consiguiente, su rendimiento laboral; por ello, es imprescindible detectar el mansplaining en este contexto (Briggs et al., 2023; Fokkema & Pollmann, 2024).

En México no existe evidencia de estudios que evalúen el mansplaining y su asociación entre los individuos; por lo cual resulta pertinente abordarlo desde ambas perspectivas de género, puesto que no es una conducta exclusiva de mujeres u hombres, sino de personas que lo ejercen hacia otras. En consecuencia, el objetivo de la presente investigación es determinar la prevalencia del mansplaining según el género de quien lo reporta y analizar su asociación con el nivel jerárquico en individuos que laboran en una cadena de tiendas de autoservicio en Villahermosa, Tabasco.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio observacional, analítico y transversal para determinar la prevalencia del mansplaining y analizar su asociación con el nivel jerárquico en individuos que laboran en una cadena de tiendas de autoservicio en Villahermosa, Tabasco, México, durante el periodo enero-julio de 2024.

Se solicitó permiso al Departamento de Recursos Humanos. Tras su autorización, se incluyó a toda persona que formara parte de la plantilla de colaboradores de Soriana, sucursal San Joaquín, que fuera trabajador activo y otorgara su consentimiento informado. Se excluyó a quienes fueran surtidores de tienda y a quienes no otorgaran su consentimiento. Asimismo, se eliminaron los registros de quienes dejaron inconclusa la encuesta. Se obtuvo una muestra de $n = 88$



individuos, a quienes posteriormente se aplicó el instrumento Mansplaining at Work Scale, elaborado por Chelsie J. Smith et al. y publicado por la Universidad de Cambridge. Se añadió un séptimo ítem para identificar de quién percibían el mansplaining (Smith, 2024). La encuesta incluyó datos sociodemográficos, tales como edad, género (según autopercepción), nivel de escolaridad, estado civil y puesto laboral; y un cuestionario de siete ítems, con opciones de respuesta en escala de frecuencia de cinco puntos: 0 = nunca, 1 = raramente, 2 = ocasionalmente, 3 = frecuentemente y 4 = muchas veces. Esto con la intención de evaluar experiencias, percepciones y frecuencia del fenómeno en el entorno laboral. Los ítems del instrumento pueden consultarse en la Tabla 2.

Los datos se recopilaron en Microsoft Excel para su posterior análisis estadístico en SPSS (v. 25). Se emplearon medidas descriptivas (frecuencias y porcentajes). Dada la naturaleza ordinal de las variables obtenidas mediante escala tipo Likert, se utilizaron pruebas no paramétricas. Para evaluar la asociación entre variables, se aplicó la correlación de Spearman. Se utilizó estadística descriptiva para estimar la prevalencia y estadística inferencial mediante la correlación de Spearman para evaluar la asociación entre la percepción de mansplaining y variables sociodemográficas y laborales, como el nivel jerárquico, considerando la naturaleza ordinal de las variables.

La investigación se basó en los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013), el Código de Núremberg (1947) y la NOM-012-SSA3-2012 (Secretaría de Salud, 2013), los cuales establecen criterios para la investigación en seres humanos y regulan el respeto de sus derechos y la confidencialidad mediante el consentimiento informado. Asimismo, la Ley General de Salud (Congreso de la Unión, 2024) clasifica esta investigación como sin riesgo.

RESULTADOS

La muestra estuvo conformada por 88 participantes: 33 (37,5%) mujeres y 55 (62,5%) hombres. En el grupo de hombres, el rango de edad más frecuente fue de 18–24 años, con 20 participantes (36,4%), mientras que en las mujeres fue de 25–34 años, con 17 (51,5%). En cuanto a la escolaridad, el nivel más reportado fue preparatoria ($n = 46$), seguido de licenciatura ($n = 30$). Respecto al estado civil, la mayoría de los encuestados eran solteros ($n = 60$; 39 hombres y 21 mujeres). En relación con el puesto, predominó el de auxiliar ($n = 61$; 39 hombres y 22 mujeres). Los datos completos se presentan en la Tabla 1.



Tabla 1.

Caracterización sociodemográfica por género

		Hombres	Mujeres	Total
Participantes		55	33	88
Rangos de edad	18-24	20	7	27
	25-34	19	17	36
	35-44	12	6	18
	45-54	2	2	4
	>54	2	1	3
Total		55	33	88
Escolaridad	Licenciatura	20	10	30
	Preparatoria	27	19	46
	Secundaria	7	4	11
	Primaria	1	0	1
Total		55	33	88
Estado civil	Casados	8	5	13
	Concubinato	8	7	15
	Solteros	39	21	60
Total		55	33	88
Puesto	Auxiliares	39	22	61
	Mandos medios	9	6	15
	Mandos superiores	7	5	12
Total		55	33	88

De acuerdo con las respuestas obtenidas mediante el instrumento aplicado, en el ítem 1 el 30,7% de los encuestados señaló que nunca se les proporcionó una explicación o consejo no solicitado o no deseado sobre un asunto laboral (Tabla 2). En el caso de las mujeres, la respuesta más frecuente fue ocasionalmente (30,3%), mientras que en los hombres predominó nunca (32,7%), seguido de raramente (29,1%). En el ítem 2, referido a si les explicaron algo suponiendo que no lo sabían, en las mujeres la opción más reportada fue ocasionalmente (33,3%), seguida de frecuentemente (24,2%), mientras que en los hombres se observó una distribución similar entre rara, ocasional y frecuentemente (27,3%, 27,3% y 18,2%, respectivamente). En el ítem 3, relativo al uso de un tono condescendiente o paternalista al brindar una explicación o consejo, el 30,7% del total indicó que nunca ocurrió; por sexo, esta respuesta fue similar en hombres (30,9%) y mujeres (30,3%), mientras que en ambos grupos la respuesta ocasionalmente se reportó con frecuencia



(27,3% en hombres y 33,3% en mujeres). En el ítem 4, sobre si se puso en duda la experiencia o se cuestionaron los conocimientos, el 37,5% del total refirió que nunca ocurrió; en los hombres, las respuestas nunca y raramente se presentaron con la misma frecuencia (32,7% en ambos casos), mientras que en las mujeres predominó nunca (45,5%). En el ítem 5, el 40,9% reportó que nunca recibió una explicación o consejo incorrecto o inexacto sobre un asunto laboral bajo la premisa de que la otra persona “sabía más”; dentro de este grupo, el 55,5% correspondió a hombres y el 44,4% a mujeres. En el ítem 6, relativo a haber recibido explicaciones con persistencia, exceso de confianza o arrogancia, el 45,5% señaló nunca; por sexo, la proporción fue idéntica en hombres y mujeres (45,5% en ambos). Finalmente, en el ítem 7, el 51,1% de los participantes indicó que este comportamiento provino de ambos géneros; dentro de ese grupo, el 57,78% correspondió a hombres y el 42,22% a mujeres. Todo ello se presenta en la Tabla 2.

Tabla 2.

Frecuencia de los ítems del instrumento aplicado por género

		Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muchas veces	Total
Q1: ¿Le proporcionaron una explicación o consejo no solicitado o no deseado sobre un asunto laboral?	Mujeres	9 (27,3%)	5 (15,2%)	10 (30,3%)	4 (12,1%)	5 (15,2%)	33 (100 %)
	Hombres	18 (32,7%)	16 (29,1%)	14 (25,5%)	2 (3,6%)	5 (9,1%)	55 (100 %)
Q2: ¿Te explicaron algo, suponiendo que no lo sabías?	Mujeres	3 (9,1%)	5 (15,2%)	11 (33,3%)	8 (24,2%)	6 (18,2%)	33 (100 %)
	Hombres	7 (12,7%)	15 (27,3%)	15 (27,3%)	10 (18,2%)	8 (14,5%)	55 (100 %)
Q3: ¿Utilizaron un tono condescendiente o paternalista al brindar una explicación o un consejo?	Mujeres	10 (30,3%)	8 (24,2%)	11 (33,3%)	2 (6,1%)	2 (6,1%)	33 (100 %)
	Hombres	17 (30,9%)	13 (23,6%)	15 (27,3%)	5 (9,1%)	5 (9,1%)	55 (100 %)
Q4: ¿Se puso en duda tu experiencia o cuestionaron tus conocimientos al brindar una explicación o consejo?	Mujeres	15 (45,5%)	8 (24,2%)	8 (24,2%)	0 (0%)	2 (6,1%)	33 (100 %)
	Hombres	18 (32,7%)	18 (32,7%)	14 (25,5%)	3 (5,5%)	2 (3,6%)	55 (100 %)
Q5: ¿Te dieron una explicación o un consejo incorrecto o inexacto sobre un asunto laboral, creyendo que sabían más que tú?	Mujeres	16 (48,5%)	8 (24,2%)	3 (9,1%)	5 (15,2%)	1 (3%)	33 (100 %)
	Hombres	20 (36,4%)	12 (21,8%)	17 (30,9%)	5 (9,1%)	1 (1,8%)	55 (100 %)

Tabla 2.

Continuación

Q6: ¿Te explicaron algo con persistencia, exceso de confianza o arrogancia?	Mujeres	15 (45,5%)	9 (27,3%)	5 (15,2%)	2 (6,1%)	2 (6,1%)	33 (100%)
	Hombres	25 (45,5%)	15 (27,3%)	6 (10,9%)	6 (10,9%)	3 (5,5%)	55 (100%)
Q7: ¿Cuál era el género de la persona que mostró este comportamiento hacia usted?	Mujeres				Hombres		
	Femenino	9 (16,4%)				9 (16,4%)	
	Masculino	5 (15,2%)				19 (34,5%)	
	Ambos	19 (57,6%)				26 (47,3%)	
	No binario	0 (0%)				1 (1,8%)	
	Total	33 (100%)				55 (100%)	

Para el análisis inferencial se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, obteniéndose $p < 0,05$, lo que indicó una distribución no normal de los datos. En consecuencia, se utilizó la correlación de Spearman y se calcularon correlaciones por sexo. En el grupo de mujeres, se identificaron correlaciones significativas ($p < 0,01$) entre el ítem 3 y el ítem 5, así como entre el ítem 4 y el ítem 5 y el ítem 4 y el ítem 6. En el grupo de hombres, se observaron correlaciones significativas ($p < 0,01$) entre edad y puesto, y entre el ítem 6 y los ítems 1, 2, 3, 4 y 5; además, se halló una correlación significativa entre el ítem 2 y el ítem 3. Estos resultados se presentan en las Tablas 3 y 4.

Tabla 3.

Correlación de las variables para mujeres

	Edad	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
Puesto	0,418*	0,333	-0,174	0,334	0,311	0,341	0,289
Q1	0,254	-	0,389*	0,362*	0,226	0,309	0,357*
Q2	0,044	0,389*	-	0,177	-0,044	0,090	-0,028
Q3	0,357*	0,362*	0,177	-	0,310	0,454**	0,351*
Q4	0,167	0,226	-0,044	0,310	-	0,673**	0,656**
Q5	0,200	0,309	0,090	0,454**	0,673**	-	0,800**

Nota. Se presenta únicamente la matriz triangular superior de correlaciones de Spearman (p), omitiendo valores duplicados. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.



Tabla 4.

Correlación de las variables para hombres

	Edad	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
Puesto	0,371**	-0,061	-0,089	0,000	0,008	-0,083	-0,065
Q1	-0,121	-	0,314*	0,318*	0,330*	0,275*	0,373**
Q2	-0,003	0,314*	-	0,446**	0,320*	-0,066	0,387**
Q3	-0,003	0,318*	0,446**	-	0,201	0,202	0,472**
Q4	-0,046	0,330*	0,320*	0,201	-	0,538**	0,437**
Q5	-0,090	0,275*	-0,066	0,202	0,538**	-	0,534**

Nota. Se presenta únicamente la matriz triangular superior de correlaciones de Spearman (p), omitiendo valores duplicados.

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

CONCLUSIÓN

La presente investigación aporta bases cuantitativas que permiten medir el mansplaining de manera sistemática, al otorgar una perspectiva distinta de esta problemática y explorar las dinámicas de género en un entorno laboral caracterizado por roles jerárquicos. Los hallazgos muestran que, del total de encuestados, la mayor parte fueron hombres; sin embargo, ambos géneros reportaron haber percibido explicaciones no solicitadas o emitidas con un tono condescendiente. Fokkema y Pollmann (2024) señalan que el mansplaining no es exclusivo de las mujeres y que depende de la perspectiva del observador, quien puede otorgar una interpretación subjetiva a este tipo de comportamiento.

En los hombres, se encontró una correlación ($p < 0,01$) entre el ítem 6, que indaga si la persona ha percibido una explicación con arrogancia o exceso de confianza, y los demás ítems evaluados. Asimismo, en las mujeres se identificó una correlación ($p < 0,01$) entre el ítem 6 y los ítems 4 y 5. Esto sugiere que la percepción de arrogancia en una explicación puede asociarse con conductas vinculadas al mansplaining. Existen investigaciones que han mostrado que la arrogancia afecta el entorno laboral e impide el desarrollo de los individuos, y que la han vinculado con la percepción de mansplaining; no obstante, dichos estudios señalan que las mujeres son las principales implicadas y que tienden a reportar una mayor percepción del fenómeno. Esto difiere de los hallazgos del presente estudio, en el que los hombres presentaron mayores correlaciones en la percepción de mansplaining (Mitchell et al., 2024; Smith, 2024).



Aunque los participantes no manifestaron experimentar mansplaining de manera constante, ello no minimiza la existencia de estas conductas en el entorno laboral. Debe considerarse la relevancia del mansplaining en los trabajadores, ya que puede propiciar un ambiente de trabajo hostil, con menor integración entre el personal. Lerma y Fabián (2023) destacan la importancia de realizar estudios de manera continua en el ámbito laboral para identificar estas conductas y, con base en ello, establecer estrategias y medidas que contribuyan a fomentar un ambiente laboral más equitativo.

Entre las limitaciones de esta investigación se encuentran la diferencia en el tamaño de muestra entre los géneros, el hecho de que varias personas originalmente encuestadas no finalizaron correctamente sus cuestionarios y la accesibilidad limitada a estos contextos. Se sugiere que futuras investigaciones analicen otras poblaciones en contextos laborales diferentes, considerando las dinámicas de género.

A pesar de que el término mansplaining es relativamente reciente, se observa su presencia en múltiples contextos, especialmente en el laboral. La percepción de estas conductas es subjetiva y puede variar de acuerdo con la experiencia individual; sin embargo, aunque suele señalarse que son percibidas con mayor frecuencia por las mujeres, en el presente estudio se encontró una mayor prevalencia de esta percepción en hombres. Este hallazgo sugiere que el mansplaining no distingue entre géneros y que su existencia en el ámbito laboral podría afectar no solo el desempeño, sino también la convivencia entre los individuos.

REFERENCIAS

- Briggs, CQ, Gardner, DM y Ryan, AM. Cuestionamiento de competencias: Comunicación y género: Explorando las conductas de mansplaining, ignorancia e interrupción. *J Bus Psychol* 38, 1325–1353 (2023). <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09871-7>
- Fokkema, A., & Pollmann, M. (2024). Mansplaining explained: The role of the better-than-average effect and the interpretation bias in acts and accusations of mansplaining. *Psychology of Language & Communication*, 28(1), 586–606. <https://doi.org/10.58734/plc-2024-0021>
- Joyce, J. B., Humă, B., Ristimäki, H.-L., Ferraz de Almeida, F., & Doebling, A. (2021). Alzar la voz contra el sexismo cotidiano: Género y epistemología en las acusaciones de “mansplaining”. *Feminismo y Psicología*, 31(4), 502–529. <https://doi.org/10.1177/0959353520979499>
- Lerma, F., y Fabián, E. (2023). La cultura organizacional en las empresas latinoamericanas en el período 2020-2022 [Recurso en línea]. *PUCE - Esmeraldas*. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/e9dacde5-44be-457a-b4ad-e735820b3649>
- Mitchell, G., McMurray, A. J., Manoharan, A., & Rajesh, J. I. (2024). Workplace and workplace leader arrogance: A conceptual framework. *International Journal of Management Reviews*, 26(4), 608–627. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12372>



- Santoro, E. y Markus, H. R. (2024). Is mansplaining gendered? The effects of unsolicited, generic, and prescriptive advice on U.S. women. *Psychological Science*, 35(12), 2109–2121. <https://doi.org/10.1177/09567976241268630>
- Smith, CJ, Schweitzer, L., Lauch, K. y Bird, A. (2024). «Bueno, en realidad»: investigación sobre la mansplaining en el entorno laboral moderno. *Journal of Management & Organization*, 30 (6), 1790–1808. doi:10.1017/jmo.2022.81