

Artículo de Investigación

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género.

Autores:

Nombre: Angie Daniela Vanegas

Correo institucional: angievanegas@ustavillavo.edu.co

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9993-8072>

Nombre: Martha Ximena Silva Manrique

Correo institucional: marthasilva@ustavillavicencioo.edu.co

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2878-5033>

RESUMEN

INFORMACIÓN DEL ARTICULO

Recibido: [Fecha]

Aceptado: [Fecha]

Publicado: [Fecha]

Códigos JEL: [D63, J16, J71, L74, M14, O54]

Palabras Clave: [barreras culturales, construcción, equidad de género, inclusión laboral, liderazgo, mujeres]

Introducción / Objetivo: Entre 2010 y 2024, la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México ha avanzado gracias a políticas públicas y programas de igualdad, lo que ha permitido un aumento en el empleo femenino en diversas áreas. Sin embargo, persisten desafíos como estereotipos de género, barreras culturales y prácticas de contratación exclusivas. Este estudio analiza la evolución de la participación de las mujeres en el sector, destacando tanto las oportunidades como los obstáculos que continúan limitando su desarrollo profesional.

Metodología: La investigación adoptará un enfoque mixto, de tipo descriptivo-explicativo, que incluye entrevistas estructuradas a mujeres estudiantes, una decana y una profesional del sector construcción en México, realizadas en noviembre de 2024 y citadas como comunicación personal según APA (7ª ed.); además, se aplicará un método cuantitativo descriptivo, basado en datos de 100 empresas del sector registradas en el DENE entre 2010 y 2024, seleccionadas aleatoriamente para analizar la evolución de la participación femenina en el sector.

Resultados: Las mujeres han conseguido logros relevantes en el sector de la construcción, destacándose por su orden, creatividad, disciplina y capacidad para resolver problemas. Referentes como Aurora García de León Peñúñuri y Gabriela Carrillo han sido claves en la promoción del liderazgo femenino, inspirando a otras a asumir roles de responsabilidad. Sin embargo, a pesar de estos avances, las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales, como los estereotipos de género, los prejuicios sobre su capacidad física y autoridad, y la falta de políticas públicas que promuevan la igualdad de género. Como resultado, siguen siendo una minoría en puestos de liderazgo, lo que limita su participación y crecimiento en la industria.

Conclusiones: La creciente participación femenina en el sector de la construcción en México entre 2010 y 2024 representa un cambio significativo en una industria tradicionalmente masculinizada. Las mujeres han logrado posicionarse en roles estratégicos gracias a su capacidad técnica, liderazgo y esfuerzo individual, aunque aún enfrentan barreras estructurales como estereotipos de género, falta de políticas efectivas y entornos laborales poco incluyentes. Si bien existen avances y oportunidades en contextos más abiertos a la equidad, persiste la necesidad de implementar acciones concretas desde el sector público y privado para garantizar condiciones laborales igualitarias, prevenir la violencia de género y visibilizar el liderazgo femenino como motor de transformación en el rubro.

[How has women's participation in the construction and infrastructure sector evolved between 2010 and 2024 in terms of employment and leadership in Mexico? What opportunities have driven their entry, and what main obstacles continue to hinder their professional growth?]

ABSTRACT

Introduction / Objective: Between 2010 and 2024, female participation in the construction and infrastructure sector in Mexico has advanced thanks to public policies and equality programs, leading to an increase in female employment in various areas. However, challenges such as gender stereotypes, cultural barriers, and exclusive hiring practices persist. This study analyzes the evolution of women's participation in the sector, highlighting both the opportunities and obstacles that continue to limit their professional development.

Methodology: The research will adopt a mixed descriptive-explanatory approach, including structured interviews with female students, a dean, and a construction industry professional in Mexico. These interviews were conducted in November 2024 and cited as personal communications according to APA (7th ed.). A descriptive quantitative method will also be applied, based on data from 100 companies in the sector registered with the DENU (National Institute of Statistics and Census) between 2010 and 2024, randomly selected to analyze the evolution of female participation in the sector.

Results: Women have achieved significant successes in the construction sector, standing out for their order, creativity, discipline, and problem-solving skills. Role models such as Aurora García de León Peñúñuri and Gabriela Carrillo have been key in promoting female leadership, inspiring others to take on roles of responsibility. However, despite these advances, women continue to face structural barriers, such as gender stereotypes, prejudices regarding their physical ability and authority, and a lack of public policies that promote gender equality. As a result, they remain a minority in leadership positions, which limits their participation and growth in the industry.

Conclusions: The growing female participation in the Mexican construction sector between 2010 and 2024 represents a significant shift in a traditionally male-dominated industry. Women have managed to position themselves in strategic roles thanks to their technical ability, leadership, and individual effort, although they still face structural barriers such as gender stereotypes, a lack of effective policies, and less than inclusive work environments. While there are advances and opportunities in more equitable contexts, there remains a need to implement concrete actions from the public and private sectors to guarantee equal working conditions, prevent gender-based violence, and make female leadership visible as a driver of transformation in the sector.

1. INTRODUCCIÓN

El sector de la construcción e infraestructura ha sido un pilar fundamental en la economía mexicana entre 2010 y 2024. Este sector contribuye significativamente al Producto Interno Bruto (PIB), según el Instituto Nacional Estadístico y Geográfico (INEGI, 2023), este sector era una de las seis actividades que más aportaron a la economía mexicana con un valor total de 1.5 billones de pesos, lo que representa un 6,1% del total de todo lo que México produce en un año, logrando impulsar el desarrollo económico del país.

Asimismo, según datos de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), se espera que, para finales de 2024, la industria alcance un valor aproximado de 175,000 millones de dólares, posicionando a México como el duodécimo mercado de construcción más grande a nivel mundial. (Wpcmic, 2024)

Tradicionalmente, la industria de la construcción ha sido dominada por hombres, con una participación femenina limitada como lo son los estereotipos de género donde el trabajo es percibido como un trabajo “de hombres”, junto a las barreras culturales, adicional a eso la mujer ha sido detenida debido a ciertas limitaciones para lograr un acceso exitoso y digno en el campo laboral como la contratación que suele darse por contactos y

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género

recomendaciones, donde también predominan los hombres.

Sin embargo, en los últimos años, esta dinámica ha comenzado a cambiar, gracias a instituciones por ejemplo a nivel internacional como la ONU mujeres y nacional como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que promueven la igualdad de oportunidades para lograr un cambio en la mentalidad hacia las mujeres, dejando mayores posibilidades de acceso a obtener un cargo de acuerdo con sus aptitudes y conocimientos.

La participación femenina en el sector de la construcción en México ha mostrado un crecimiento sostenido en los últimos años. En 2023, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó que aproximadamente 150,000 mujeres trabajaban en esta industria, reflejando un cambio positivo en la percepción y las oportunidades para el género femenino en este ámbito (Ingetek, 2024). Para marzo de 2025, más de 169,000 mujeres formaban parte del sector, desempeñándose en áreas como albañilería, operación de maquinaria y funciones técnicas. Yucatán (2025)

Este incremento en la participación femenina se debe a iniciativas enfocadas en promover la igualdad de género y programas de inclusión laboral, aunque sigue siendo en menor proporción en comparación de los hombres, lo que reafirma la necesidad de seguir impulsando políticas que fomenten su integración y desarrollo profesional en la industria de la construcción.

A pesar de este avance, las mujeres aún enfrentan desafíos significativos, como los estereotipos de género y las barreras culturales limitando su participación, especialmente en roles operativos y de liderazgo. Muchas veces se cuestiona su capacidad para desempeñar trabajos físicamente exigentes o para liderar proyectos de gran envergadura, lo que restringe sus oportunidades laborales y de crecimiento profesional. (Retos de la Mujer En la Construcción, 2021)

A lo largo de los años, la evolución de ciertos sectores ha reflejado importantes cambios en la sociedad, evidenciando avances en temas de equidad y acceso a nuevas oportunidades en el sector de la construcción e infraestructura. El análisis de estos cambios permite comprender mejor la transformación de dinámicas laborales y la apertura a una mayor diversidad dentro de distintos ámbitos, junto a la lucha diaria de mujeres de superar los obstáculos en este campo laboral.

Para ello el estudio de la evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México entre 2010 y 2024 es esencial para comprender y promover la equidad de género en una industria históricamente dominada por hombres.

Este estudio aporta a la literatura existente al proporcionar una visión detallada de la evolución de la participación femenina en la construcción entre 2010 y 2024, junto a los obstáculos que enfrentan en el sector de la construcción en México. Al analizar datos concretos y tendencias, se pueden reconocer aspectos a fortalecer y desarrollar acciones para fomentar una mayor inclusión y

equidad en el sector. Además, al destacar casos de éxito y programas efectivos, se pueden replicar y adaptar iniciativas que han demostrado ser beneficiosas en otros contextos.

Marco Teórico

Los antecedentes de investigaciones previas permiten observar que la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México ha sido limitada durante décadas, debido a factores históricos, sociales y culturales. Este ámbito ha sido tradicionalmente considerado un espacio masculino, en el que las mujeres apenas han tenido presencia. Sin embargo, en años recientes ha habido un cambio paulatino impulsado tanto por transformaciones sociales como por iniciativas académicas y empresariales que buscan generar entornos más inclusivos. Testimonios y experiencias compartidas por mujeres profesionales, estudiantes y líderes del sector reflejan una apertura creciente, aunque desigual, hacia la incorporación de mujeres en roles estratégicos y técnicos, marcando el inicio de una transformación cultural en este campo históricamente excluyente.

En términos de teorías o enfoques conceptuales, este estudio se sitúa en una perspectiva de género aplicada al análisis de las estructuras laborales. Dicha perspectiva permite visibilizar cómo los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres afectan la forma en que se distribuyen las oportunidades en sectores productivos. Se parte del supuesto de que el género no es un aspecto biológico, sino una construcción social que moldea percepciones, prácticas y decisiones institucionales. Bajo este enfoque, la equidad de género implica no solo igualdad formal en derechos, sino también condiciones estructurales que aseguren una participación real y sostenida de las mujeres, especialmente en sectores como el de la construcción, donde las dinámicas excluyentes persisten de manera generalizada.

Las definiciones clave en este estudio permiten delimitar los conceptos desde un enfoque contextual. “Inclusión” se refiere no solo al ingreso de mujeres al sector construcción, sino también a su permanencia, desarrollo profesional y acceso a roles de liderazgo. La “equidad de género” implica ofrecer condiciones que aseguren la participación igualitaria de mujeres y hombres, considerando sus contextos diferenciados. “Barreras estructurales” alude a normas, prácticas y estereotipos que restringen el avance femenino, como la percepción de inferioridad física o técnica, así como la ausencia de políticas efectivas contra el acoso o que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral. Estas definiciones orientan el análisis del fenómeno en el contexto mexicano.

Respecto a la relación entre las variables involucradas, se puede señalar que la participación de las mujeres en el sector construcción está determinada por múltiples factores interrelacionados. Por un lado, existen variables estructurales, como las normas institucionales, las políticas laborales, y las condiciones de contratación. Por otro, están las variables socioculturales, que comprenden los estereotipos de género, la percepción de

capacidades y la cultura organizacional. Cuando se crean condiciones favorables, como entornos de trabajo respetuosos, liderazgo inclusivo y referentes femeninos visibles, aumenta la participación y permanencia de las mujeres en el sector. En contraste, cuando las dinámicas laborales se mantienen rígidas y excluyentes, las posibilidades de desarrollo profesional para las mujeres disminuyen significativamente.

La postura que adopta este estudio es crítica, propositiva y orientada a la transformación estructural. Se parte del reconocimiento de que las mujeres han tenido un rol activo en abrir espacios dentro del sector, muchas veces a través de su esfuerzo individual, pero también se afirma que este avance no puede depender únicamente de iniciativas personales o circunstancias favorables. Por ello, se enfatiza la necesidad de políticas públicas, medidas empresariales y acciones académicas que generen condiciones estructurales para la igualdad. Esta perspectiva no busca idealizar ni victimizar a las mujeres, sino resaltar su capacidad de transformación dentro de un sistema que aún presenta numerosas barreras, y proponer estrategias concretas para avanzar hacia una inclusión real y sostenible.

Además, se considera fundamental el rol de los referentes femeninos como agentes de cambio en el sector. La visibilización de mujeres líderes en cargos de responsabilidad tiene un doble efecto: por un lado, inspira a nuevas generaciones de profesionales a considerar este sector como una opción viable; por otro, desafía las estructuras jerárquicas masculinizadas al demostrar que las mujeres también pueden liderar con éxito proyectos de gran escala. Estos referentes no solo legitiman la participación femenina, sino que también modifican la cultura organizacional al incorporar nuevas formas de liderazgo, basadas en el trabajo colaborativo, la disciplina, el análisis y la creatividad, cualidades que han sido ampliamente reconocidas por quienes trabajan con ellas.

Otro aspecto clave en el desarrollo teórico del estudio es el papel de las políticas laborales internas en las empresas. La creación de protocolos contra el acoso, programas de desarrollo profesional con enfoque de género, y procesos de contratación inclusivos son condiciones necesarias para facilitar la equidad. Sin estas herramientas, muchas mujeres se ven forzadas a establecer límites personales y defenderse en entornos hostiles, lo cual genera desgaste emocional y limita su desarrollo profesional. Por tanto, este estudio resalta la importancia de que los cambios en la cultura organizacional estén acompañados por normativas claras y sostenibles, que permitan reducir las brechas estructurales y generar ambientes laborales más justos.

Finalmente, se considera que el cambio estructural requiere de la articulación de múltiples actores. Las universidades, las empresas, los gobiernos y las organizaciones civiles tienen un papel clave en el diseño y ejecución de estrategias para lograr una transformación profunda. Este estudio reconoce que los esfuerzos individuales son importantes, pero también subraya la necesidad de acciones colectivas, multisectoriales y con enfoque de género. Solo así será posible no solo incluir a las mujeres en el sector construcción, sino garantizar que

esta inclusión sea sostenida, equitativa y respetuosa de sus derechos. Este marco teórico, por tanto, no solo describe una realidad existente, sino que plantea la necesidad urgente de cambiarla a través de acciones coordinadas y estratégicas.

2. OBJETIVOS

Objetivo General de Investigación

Evaluar el crecimiento de la participación de la mujer mexicana en el desarrollo empresarial del sector de la construcción e infraestructura entre 2010 y 2024, analizando las oportunidades y los obstáculos que han influido en su inclusión y progreso dentro del sector.

Objetivos Específicos de Investigación

Identificar las oportunidades laborales y de desarrollo para mujeres en el sector de la construcción en México, considerando las políticas de igualdad de género.

Examinar los obstáculos que han enfrentado las mujeres en el sector de la construcción e infraestructura en México.

Analizar el impacto de líderes femeninas para visibilizar su contribución al desarrollo del sector de la construcción e infraestructura.

3. MÉTODOS

Tipo de Estudio

Este estudio adopta un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una visión integral sobre la participación femenina en el sector de la construcción en México. La vertiente cualitativa se caracteriza como un estudio descriptivo-explicativo, orientado a comprender las experiencias y percepciones de mujeres dentro del sector. La selección del enfoque mixto responde a la necesidad de triangular datos, permitiendo reflejar tanto tendencias generales como relatos individuales. Esta combinación fortalece el análisis al integrar evidencias estadísticas con testimonios personales, facilitando una comprensión profunda de los retos y avances que enfrentan las mujeres en diferentes niveles y contextos del sector. Así, se busca captar la complejidad del fenómeno desde múltiples dimensiones.

Diseño Metodológico

En el componente cualitativo se realizaron entrevistas estructuradas a mujeres estudiantes vinculadas con el sector de la construcción, sin especificar su carrera, además de una decana universitaria y una profesional activa en el sector. Estas entrevistas se efectuaron en noviembre de 2024 y se registraron como comunicaciones personales según las normas APA (7ª edición). La selección de las participantes se basó en su experiencia y vinculación directa con actividades del sector, lo que permitió capturar una perspectiva amplia

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género

sobre los retos y avances que enfrentan las mujeres en distintos niveles de participación. Esta diversidad de perfiles enriqueció el análisis cualitativo, favoreciendo la comprensión de fenómenos comunes y contextos específicos.

En complemento con el componente cualitativo, el análisis cuantitativo se realizó mediante un muestreo aleatorio de 100 empresas registradas en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), considerando el periodo de 2010 a 2024. La muestra incluyó empresas de distintos tamaños, ubicaciones geográficas y subsectores dentro del sector construcción. Este análisis se centró en identificar la presencia de mujeres en puestos de liderazgo organizacional, revisando datos de representantes legales, administradoras o fundadoras, lo que permitió inferir su papel como gerentes o líderes empresariales. Así, se detectaron patrones en la evolución del liderazgo femenino, complementando la comprensión de las experiencias recogidas en las entrevistas cualitativas.

Técnicas de Análisis

El análisis cualitativo se basó en la codificación temática de las entrevistas, categorizando las respuestas en temas como “barreras estructurales”, “percepción social del liderazgo femenino”, “acceso a oportunidades” y “experiencias de exclusión”. Paralelamente, el análisis cuantitativo utilizó estadísticas descriptivas para identificar tendencias temporales y diferencias regionales en la presencia femenina en puestos de liderazgo dentro de empresas del sector construcción. La triangulación de ambos tipos de datos permitió validar los hallazgos y enriquecer la interpretación al contrastar patrones numéricos con relatos personales. Esta metodología integral garantizó una comprensión robusta, profunda y complementaria del fenómeno investigado, integrando perspectivas cuantitativas y cualitativas para una visión más completa.

Limitaciones del Estudio

Entre las limitaciones destacan el número limitado de entrevistas, lo que restringe la posibilidad de generalizar los resultados cualitativos a toda la población femenina del sector. Además, algunas empresas consultadas en el DENUE no proporcionaron datos completos sobre personal femenino, lo que podría afectar la exactitud y confiabilidad del análisis cuantitativo. La investigación está enfocada exclusivamente en México, por lo que sus hallazgos no son necesariamente extrapolables a otros contextos socioculturales diferentes. Finalmente, las entrevistas pueden contener sesgos de percepción propios de los participantes; sin embargo, la triangulación con datos estadísticos contribuye a reducir estos sesgos y fortalecer la validez y el rigor del estudio.

Datos y fuentes

Esta investigación se basa en un enfoque mixto que combina herramientas cualitativas y cuantitativas. La parte cualitativa se compone de entrevistas semiestructuradas realizadas a mujeres vinculadas con el sector de la construcción e infraestructura en México. Las entrevistadas incluyen estudiantes, una docente universitaria y una profesional activa, lo que permite una visión integral del desarrollo femenino en distintos niveles del sector.

La recolección de datos cuantitativos se efectuó a través de una selección al azar y un análisis de registros del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), con el fin de identificar la distribución de empresas por género de liderazgo y participación femenina en el sector entre 2010 y 2024.

Análisis de Datos

El análisis cualitativo de las entrevistas permitió identificar patrones, percepciones, obstáculos y estrategias que han influido en la trayectoria profesional de las mujeres en el sector. Las narrativas se organizaron en categorías temáticas como barreras estructurales, percepción social, oportunidades laborales y experiencias de liderazgo. Por otro lado, los datos cuantitativos extraídos del DENUE fueron sistematizados para observar tendencias en la presencia femenina dentro de las empresas constructoras, especialmente en puestos de dirección y toma de decisiones.

Esta triangulación metodológica permitió establecer una visión más completa del fenómeno, vinculando los discursos individuales con las dinámicas estructurales del sector y contribuyendo al análisis descriptivo-explicativo del desarrollo de las mujeres en el periodo de estudio.

Consideraciones Éticas

Esta investigación se llevó a cabo respetando principios éticos fundamentales. Todas las participantes -incluidas estudiantes, docente y profesional del sector- brindaron su consentimiento informado de manera voluntaria, tras ser informadas sobre los objetivos del estudio y el uso de sus testimonios, asegurando siempre un trato respetuoso y sensible hacia sus experiencias.

Además, los datos cuantitativos fueron obtenidos de fuentes oficiales como el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI. Su tratamiento se realizó con rigor académico y transparencia, cuidando que el análisis no reprodujera sesgos ni juicios, sino que contribuyera a una comprensión crítica y respetuosa sobre la participación de las mujeres en el sector de la construcción en México.

4. RESULTADOS

Para reconocer las oportunidades que han surgido para las mujeres en el sector de la construcción e infraestructura, es fundamental destacar los organismos que han desarrollado iniciativas para proteger y promover la equidad de género en el entorno profesional o bien, entre sus funciones está el promover un ambiente laboral digno. A continuación, se presenta algunas de estas instituciones y normativas clave:

Organismos Internacionales

- 1) ONU Organización de las Naciones Unidas – ONU Mujeres Organización de las Naciones Unidas Mujeres (2010): Las Naciones Unidas nacieron en 1945, ha evolucionado por medio de los años, llegando a crear en el año 2010 la ONU Mujeres que es una organización que promueve la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para mejorar sus condiciones de vida a nivel global.
- 2) La Organización Internacional del Trabajo OIT es un organismo que tiene sus inicios desde 1919, después de la primera Guerra Mundial cuyo fin es establecer y promover normas y principios fundamentales en el trabajo, promoviendo un trabajo decente en igual de oportunidades, libertad y seguridad tanto para hombres como para mujeres logrando así un desarrollo en la sociedad.
- 3) Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) – OEA (1928) Trabaja en la promoción de los derechos laborales de las mujeres en América Latina.
- 4) Banco Interamericano de Desarrollo (BID) – Iniciativa de Género y Diversidad (1959) Apoya programas de inclusión de mujeres en el ámbito laboral.

Organismos Nacionales en México

- 5) Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) es un organismo encargado de proteger y promover los derechos humanos en México, incluyendo el derecho a la no discriminación y la igualdad de género en el ámbito laboral.
- 6) Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) es un organismo del Gobierno de México, creado en 2003, que tiene como objetivo prevenir y eliminar la discriminación en todos los ámbitos, incluyendo el laboral.
- 7) Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) – México (2001) Fomentar la equidad de género en el ámbito laboral y social.

- 8) La Secretaría del Trabajo y Previsión Social – STPS es un organismo a nivel Federal México, busca mejorar las condiciones laborales de toda la población y con ello su calidad de vida, proporciona servicios de asesoría, mediación y representación jurídica.

Normativas en México

- 9) La Ley Federal del Trabajo de México es una norma que protege los derechos de los trabajadores y establece obligaciones a los empleadores, el manejo de las jornadas laborales y descansos, los salarios y prestaciones, la seguridad social y protección laboral, con ello la creación e implementación de reformas laborales, siendo una de las más recientes en 2019 el fortalecimiento de la igualdad de género en el empleo.
- 10) La Norma Mexicana "Igualdad Laboral y No Discriminación", fija lineamientos que los lugares de trabajo deben aplicar para promover la equidad de oportunidades, la inclusión laboral y la no discriminación, principalmente en temas de género.

Como lo mencioné anteriormente, el sector de la construcción e infraestructura históricamente ha sido dominado por hombres, pero gracias a la labor de estos organismos y normativas, se han generado nuevas oportunidades para las mujeres. A lo largo del tiempo, las mujeres han logrado abrirse camino en este campo, un espacio tradicionalmente masculino. Aunque los estereotipos de género y las barreras históricas siguen presentes, muchas han encontrado oportunidades para destacar y demostrar su talento.

Estas oportunidades surgen principalmente por el reconocimiento de los aportes de las mujeres al sector, como el orden, la disciplina, la creatividad y la capacidad para resolver problemas de manera analítica. Además, su habilidad para enfrentar desafíos laborales con soluciones alternativas ha sido cada vez más apreciada tanto por empleadores como por colegas.

El acceso a figuras de liderazgo inspiradoras también ha sido crucial para que más mujeres sigan avanzando en la industria, asumiendo roles de mayor responsabilidad. Ejemplos como los de la ingeniera Yesenia y la fallecida Yolanda Lara no solo dejaron una huella significativa en el sector, sino que también motivaron a otras mujeres a creer en su potencial y a luchar por un lugar en la industria.

En este contexto, las políticas y avances impulsados por organizaciones internacionales y nacionales han promovido la igualdad de oportunidades, creando un ambiente laboral más justo. Gracias a estos esfuerzos, más mujeres han podido acceder a puestos de liderazgo y especialización en el sector, contribuyendo a una valorización más equitativa de las competencias

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género

profesionales, sin importar el género. Estos avances no solo abren nuevas oportunidades, sino que también desafían las estructuras tradicionales dentro de la construcción e infraestructura.

A continuación, se explicarán algunas de las organizaciones que han desempeñado un papel fundamental en este proceso, particularmente en el sector de la construcción.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha promovido la igualdad salarial y mejores condiciones laborales, lo que ha permitido que más mujeres accedan a puestos de liderazgo y especialización dentro de la construcción. Asimismo, ONU Mujeres ha impulsado iniciativas de capacitación y educación en el sector, ayudando a reducir la brecha de género y fomentando la presencia femenina en roles técnicos y administrativos clave.

Por otro lado, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) ha financiado programas de inclusión en países de América Latina, permitiendo que mujeres en situación de vulnerabilidad accedan a oportunidades de empleo en infraestructura. En México, instituciones como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el INMUJERES han trabajado en la implementación de políticas que faciliten la conciliación laboral y familiar, promoviendo esquemas de trabajo flexibles y protecciones contra la discriminación en el sector.

Por su parte, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) ha jugado un papel clave en la eliminación de prácticas discriminatorias en el entorno laboral, promoviendo la creación de espacios laborales seguros y equitativos. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha fortalecido la defensa de los derechos laborales de las mujeres, garantizando que las denuncias por discriminación de género sean atendidas y sancionadas adecuadamente.

Además, la Ley Federal del Trabajo y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 han generado un marco normativo sólido que obliga a las empresas a garantizar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el sector.

El futuro del sector dependerá de seguir fortaleciendo estas políticas y programas, garantizando que la igualdad de oportunidades continúe siendo una prioridad. Es esencial que tanto el gobierno como la iniciativa privada y la sociedad en general trabajen en conjunto para consolidar estos avances y construir un entorno laboral más equitativo e inclusivo para las mujeres en la construcción e infraestructura.

A pesar de los esfuerzos y avances impulsados por organismos internacionales, nacionales y el marco normativo en favor de la equidad de género, la realidad en el sector de la construcción e infraestructura en México aún presenta múltiples desafíos para las mujeres. Si bien se han abierto nuevas oportunidades y se han establecido

políticas que buscan fomentar la inclusión, la implementación efectiva de estas medidas no siempre se refleja en el día a día laboral. Es en este contexto donde resulta fundamental examinar con mayor detalle los obstáculos estructurales y culturales que persisten, limitando el acceso, la permanencia y el desarrollo profesional de las mujeres dentro del sector.

A continuación, se presentan los hallazgos clave sobre las oportunidades y obstáculos que enfrentan las mujeres en el sector de la construcción e infraestructura en México, basados en las entrevistas realizadas. Estos puntos resumen los aspectos más relevantes del contexto actual y los avances observados en el sector.

Grafica 1: Cuadro de hallazgos clave de entrevistas realizadas a mujeres estudiantes, una docente y una colaboradora activas dentro *el ámbito académico y organizacional* del sector de la construcción en México.

Categoría	Hallazgos clave	Fuente
Acceso al empleo	Los procesos de contratación en el sector se basan en redes de contacto y recomendaciones personales, lo cual favorece a los hombres.	Estudiante Karen Viramontes
Estereotipos y prejuicios	El prejuicio hacia el género femenino es uno de los mayores obstáculos. Andrea Hernández también lo confirma.	Estudiante Alondra Guzmán y Decana de Ing. Civil Elizabeth Soto
Subestimación de capacidades	Las mujeres, especialmente jóvenes o recién egresadas, deben demostrar más para ser tomadas en serio.	Estudiantes Alondra Guzmán, Andrea Hernández y Decana de Ing. Civil Elizabeth Soto
Violencia y acoso laboral	Muchas mujeres se ven obligadas a establecer límites claros para evitar comentarios machistas o faltas de respeto, generando desgaste emocional.	Mara Otero del área de Capital Humano en VISE

Nota: Se puede contemplar los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral del sector de la construcción e infraestructura, según testimonios recogidos en entrevistas en Noviembre de 2025. Los hallazgos se agrupan en cuatro categorías: acceso al empleo, estereotipos y prejuicios, subestimación de capacidades y, violencia y acoso laboral. Las fuentes incluyen tanto a mujeres estudiantes, una docente y una

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género

profesional del área, destacando experiencias personales y observaciones desde el ámbito académico y organizacional.

Uno de los obstáculos que enfrentan las mujeres en el Sector de la construcción e infraestructura en México del año 2010-2024 son las barreras para el ingreso, como lo son los estereotipos de género donde el trabajo es percibido como un trabajo “de hombres”, además prevalece una poca oferta de capacitación técnica para mujeres en áreas como la albañilería, ingeniería civil, arquitectura, electricidad y oficios relacionados con la construcción.

De acuerdo con un informe de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, publicado en 2022, la participación de las mujeres en el sector sigue siendo limitada debido a factores estructurales como los estereotipos de género y la escasa presencia femenina en redes de contacto, lo cual ha dificultado su inclusión en puestos operativos y de liderazgo (CMIC, 2022).

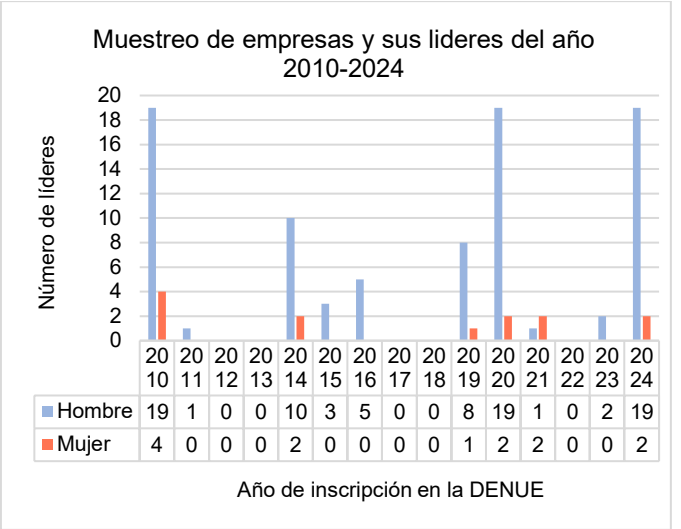
Adicionalmente, Karen Viramontes, estudiante de una carrera relacionada con el sector de la construcción de la Universidad de La Salle Bajío, señaló que los procesos de contratación en el sector suelen basarse en redes de contacto y recomendaciones personales (comunicación personal, 8 de noviembre de 2024), donde en grandes casos también predomina la contratación en hombres. No obstante, figuras como Gabriela Carrillo, una destacada arquitecta mexicana, han demostrado que es posible sobresalir en un entorno tradicionalmente masculino y la ha llegado a recibir múltiples premios nacionales e internacionales.

En medio de los obstáculos y avances en materia de inclusión y del esfuerzo de mujeres que hoy se han convertido en referentes dentro del sector de la construcción, sigue siendo muy baja la participación femenina en posiciones de liderazgo empresarial. Esta limitada representación refleja tanto las barreras estructurales del sector como las dificultades cotidianas a las que lidian las mujeres para avanzar en su desarrollo profesional.

Según las entrevistas realizadas a estudiantes y a la profesional del sector han revelado que los desafíos van más allá de lo numérico y se manifiestan en prejuicios, estereotipos y prácticas laborales que continúan limitando la participación plena de las mujeres. Tal como lo expresaron la estudiante de la Universidad de la Salle Bajío, Alondra Guzmán, (comunicación personal, 7 de noviembre de 2024) y Elizabeth Soto Camacho, Decana de Ingeniería Civil de la Universidad de La Salle Bajío (comunicación personal, 7 de noviembre de 2024) el prejuicio hacia el género femenino es uno de los mayores obstáculos.

A continuación, se presenta una gráfica que permite visualizar esta realidad, mostrando la baja participación de mujeres en puestos directivos dentro de la industria de la construcción, así como las brechas que aún persisten en términos de igualdad de oportunidades.

Grafica 2: Muestreo de empresas dividido por el género de sus líderes en el Sector de la construcción e infraestructura en México.



Nota: Se puede apreciar como con el paso de los años sigue existiendo un alto liderazgo de hombres en empresas en el sector, mientras que el liderazgo de la mujer se sigue manteniendo en menores números o en algunos casos este es nulo. La gráfica es de elaboración propia con datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (s.f.). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE). Recuperado el 25 de marzo de 2025, de <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/>

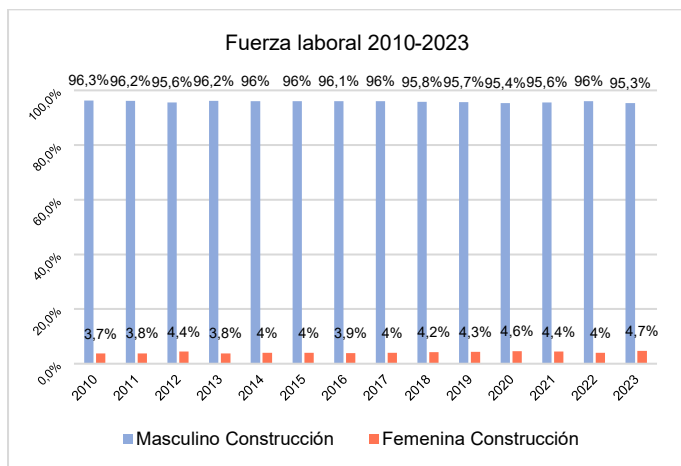
Sumado a la anterior, las habilidades y conocimientos de las mujeres son a menudo subestimados, especialmente cuando son jóvenes o recién egresadas. Considerando esto, muchas mujeres sienten que deben demostrar constantemente su capacidad para ganar respeto en un entorno dominado por hombres, lo que añade una carga emocional adicional a su carrera profesional.

Esto se agrava con la percepción errónea de que las mujeres tienen menos fuerza física y autoridad para tomar decisiones en obra, lo que hace que sus opiniones sean ignoradas o cuestionadas más que las de sus colegas hombres. En este sentido, también se destaca la falta de implementación de políticas públicas y normas empresariales que promuevan activamente la igualdad de género, lo que limita aún más el avance de las mujeres en el sector.

Con el objetivo de comprender mejor la participación de las mujeres en el sector de la construcción y los avances en materia de igualdad de género, a continuación, se dispone una gráfica que muestra distintos aspectos clave, estos datos permiten visualizar de manera clara la evolución o involución de la inclusión femenina en el sector.

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género

Grafica 3: Fuerza laboral 2010-2023 en el Sector de la construcción e infraestructura en México.



Nota: Se puede observar como con el paso de los años sigue existiendo una estable tasa de empleo para los hombres mientras que el empleo de la mujer se sigue manteniendo en menores porcentajes. La gráfica es de elaboración propia con datos de La industria de la construcción. (s. f.). Recuperado 15 de marzo de 2025, de <https://beta.cuentame.inegi.org.mx/explora/economia/construccion/>

Existe una falta notable de referentes femeninos en el sector, lo que también desmotiva a otras mujeres a ingresar y postularse a empleos relacionados con este tipo de trabajos sumando a eso, también hay prejuicio de que las mujeres no pueden liderar proyectos de construcción.

Al incorporarse al mercado laboral, las mujeres enfrentan discriminación en la asignación de tareas, ya que con frecuencia se les destinan funciones administrativas en lugar de roles técnicos, de liderazgo o supervisión de obra. Esta situación se ve agravada por la escasez de programas de mentoría y desarrollo profesional, así como por la resistencia de algunas empresas a contratar mujeres, para evitar realizar ajustes en su infraestructura —como la adecuación de vestidores o baños—. A esto se suma la falta de equipo de protección personal adaptado a la anatomía femenina, lo que limita aún más su inclusión plena en el sector.

Adicionalmente a ello las mujeres sufren comentarios sexistas, acoso laboral o violencia de género en el trabajo y para empeorar ello, muchas empresas carecen de protocolos internos efectivos y claros para prevenir y atender este tipo de situaciones.

Con lo anterior mostrado podemos inferir en que la mujer tiene bastante ayuda en el ámbito laboral, pero esta ayuda muchas veces no llega a materializarse y hacerse realidad, y con ello una ayuda para muchas mujeres en muchos sectores como lo es específicamente en el sector de la construcción e infraestructura, donde gracias a estas se pueden mejorar la inclusión de este género para disminuir la brecha de diferencia de empleo

Para terminar, la implementación de políticas de inclusión de mujeres es muy débil y pocas empresas de este sector tienen estas de forma activa, y la falta de incentivos fiscales o normativos para fomentar la contratación de mujeres hace que sean bastantes los obstáculos que una mujer debe superar al ingresar a una entidad educativa, para conseguir trabajo y aún dentro de las instalaciones de la empresa, a pesar de lograr superar todos los difíciles filtros, siguen enfrentando aún más.

A pesar de los retos mencionados, que incluyen la discriminación, la falta de capacitación y la escasa representación femenina en puestos clave, algunas mujeres han logrado superar estas barreras, destacándose en el sector de la construcción e infraestructura en México. Estas mujeres no solo han enfrentado las dificultades propias de un entorno predominantemente masculino, sino que también han sido líderes de empresas que han impulsado el desarrollo del sector, demostrando que es posible tener éxito y generar un impacto positivo en la industria.

Entre 2010 y 2024, las empresas lideradas por mujeres han contribuido de manera significativa al crecimiento del sector de la construcción e infraestructura en México. Aunque se enfrentan a desafíos como estereotipos de género y barreras de entrada, varias líderes han destacado y contribuido al desarrollo del sector.

Un ejemplo notable es Aurora García de León Peñúfuri, ingeniera industrial y directora general de DEREK Desarrollo Residencial. Cabe destacar que, en año 2012 fue ganadora del Premio estatal de vivienda 2016, durante el 2007 y el 2018 fue reconocida como la Empresaria del año por CANACINTRA, en el 2014 obtuvo una Mención Especial en el Premio Nacional de Vivienda y 4 años después recibió el Premio Nacional de Vivienda 2018 en la categoría de Interés Social y, además, este mismo año recibió el Premio de Líderes en Concreto. Por último, recibió la Presea al Poderío de las Mujeres Sonorenses en 2022 por su aporte al sector empresarial, que otorga el Congreso del Estado de Sonora (Expreso, 2022).

En el ámbito de la arquitectura, Gabriela Carrillo es una destacada arquitecta mexicana que ha sido reconocida por su enfoque innovador y sensibilidad al contexto en sus proyectos. En 2017, fue galardonada con el Premio Internacional Mujeres en la Arquitectura por el diseño de las salas de juicios orales en Pátzcuaro, Michoacán, proyecto que retoma técnicas constructivas tradicionales de la región purépecha (ArchDaily, 2017). En 2019, recibió la Medalla de Oro de la Academia de Arquitectura Francesa, un reconocimiento a su destacada trayectoria (Dejtiar, 2024).

Asimismo, fue premiada en la XII Biental Iberoamericana de Arquitectura y Urbanismo 2022 por obras construidas que evidencian su compromiso con el entorno social y cultural (Dejtiar, 2024). Más recientemente, en 2023, su estudio Taller Gabriela Carrillo fue nombrado ganador absoluto del Premio Dorfman de la

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género

Real Academia de Londres, en reconocimiento a la claridad y precisión de su trabajo (Arcila, 2023).

A pesar de estos logros, como muchos otros más, aún persisten desafíos como la baja presencia femenina en puestos técnicos y de liderazgo, y aunque existen referentes valiosos, como los ya mencionados, estos siguen siendo casos aislados en un panorama todavía dominado por hombres. Es fundamental fortalecer la implementación de políticas inclusivas y crear incentivos que promuevan la contratación y desarrollo profesional de mujeres en la construcción e infraestructura.

En conclusión, las empresas lideradas por mujeres han demostrado ser agentes clave en el crecimiento y transformación del sector en México. Sin embargo, es necesario continuar eliminando barreras y fomentando entornos laborales inclusivos para aprovechar plenamente el potencial femenino en la industria.

5. DISCUSIÓN

Entre 2010 y 2024, la participación de las mujeres en el sector de la construcción e infraestructura en México ha tenido un avance notable, aunque todavía enfrenta múltiples desafíos. A pesar de ser un ámbito históricamente masculinizado, cada vez son más las mujeres que se abren camino en esta industria, demostrando que tienen mucho que aportar no solo en lo técnico, sino también en lo humano y organizativo.

Hoy en día, las mujeres representan aproximadamente el 10% de la fuerza laboral en construcción, según datos del INEGI (2021). Aunque esta cifra puede parecer baja, refleja un crecimiento importante comparado con décadas anteriores, donde su presencia era casi inexistente. Este avance ha sido posible gracias a esfuerzos institucionales, académicos y, sobre todo, personales. Muchas mujeres han encontrado oportunidades en espacios que antes les estaban prácticamente vedados, y lo han hecho con base en cualidades como la disciplina, el orden, la creatividad y una forma distinta de resolver problemas.

Referentes como Aurora García de León Peñúñuri, ingeniera industrial y directora general de DEREX Desarrollo Residencial ha dejado huella no solo por sus logros profesionales, sino porque ha inspirado a otras a atreverse, a confiar en sus capacidades y a seguir creciendo dentro del sector. Este tipo de liderazgo femenino que es galardonado ha sido clave para que muchas jóvenes vean la construcción como una opción real y alcanzable. La visibilización de estas mujeres líderes es fundamental, y campañas públicas como las promovidas por la OIT pueden ser claves para mostrar ejemplos de éxito femenino en el sector.

Sin embargo, los retos persisten, según en las entrevistas con estudiantes de la Universidad de la Salle Bajío, como Alondra Guzmán, (comunicación personal, 7 noviembre de 2024), Andrea Hernández (comunicación personal, 7 noviembre de 2024), y la Decana de Ingeniería

Civil Elizabeth Soto Camacho, (comunicación personal, 7 noviembre de 2024), revelan que el prejuicio hacia las mujeres sigue siendo una barrera significativa y sus capacidades suelen ser subestimadas, especialmente si son jóvenes o recién egresadas.

El Diagnóstico del CONAPRED (2020) resalta la persistencia de estereotipos de género que asocian la construcción con fuerza física y masculinidad, lo cual limita las oportunidades de inserción para muchas mujeres, especialmente en los niveles operativos. La brecha salarial, el acoso laboral y la ausencia de medidas que equilibren la vida laboral y personal son otras barreras que se han documentado ampliamente.

Además, muchas mujeres enfrentan una presión constante por demostrar su competencia profesional con el fin de ser reconocidas y tomadas en serio dentro del sector. Esta exigencia adicional responde a la necesidad de validar que, independientemente de su género, poseen las capacidades necesarias para desempeñar funciones técnicas y ocupar cargos jerárquicos. Si bien esta situación representa una carga desigual, también ha contribuido a visibilizar su talento y a allanar el camino para que futuras generaciones accedan a oportunidades laborales de forma más equitativa y objetiva.

Como mencionaron Mara Otero, del área de Capital Humano en VISE (comunicación personal, 6 de noviembre de 2024) aún se ven obligadas a establecer límites claros para evitar faltas de respeto o comentarios machistas, lo que genera tensiones adicionales y desgaste emocional. En muchos casos, el avance profesional depende más del esfuerzo individual y del apoyo de algunas personas dentro del sistema, que de políticas institucionales que promuevan una verdadera equidad de género. Por ello, se hace aún más urgente la implementación de políticas laborales inclusivas que fomenten un entorno más equitativo.

La creación de políticas internas de igualdad de género, como las recomendadas por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), ha sido fundamental para que las empresas promuevan la contratación de mujeres en roles estratégicos y ofrezcan programas de desarrollo profesional orientados a ellas.

En cuanto a la normativa laboral, la Ley Federal del Trabajo de México establece principios fundamentales para promover la igualdad de oportunidades en el entorno laboral. Estas disposiciones, que protegen a las trabajadoras de la discriminación y promueven la igualdad salarial y de oportunidades, son esenciales para asegurar que las mujeres puedan competir en igualdad de condiciones dentro del sector de la construcción.

Además, el trabajo coordinado entre gobiernos, universidades y organizaciones civiles ha sido clave para fortalecer la equidad de género en la construcción. La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) ha promovido alianzas entre diferentes actores para reforzar las políticas de inclusión, contribuyendo a la creación de espacios más igualitarios en el sector.

Finalmente, el seguimiento de los avances en inclusión de mujeres en el sector es fundamental. El CONAPRED, a través de sus informes y diagnósticos, ha monitorizado los avances y señalado áreas de mejora, proporcionando herramientas clave para impulsar la equidad en el ámbito laborales tradicionalmente masculinizados.

Si bien la transformación cultural en los entornos laborales no ocurre de forma inmediata, los avances hasta ahora demuestran que el cambio es posible y alcanzable. Las mujeres que actualmente lideran proyectos supervisan obras y toman decisiones estratégicas en el sector de la construcción son evidencia concreta de ello. Su participación activa no solo está modificando las estructuras organizacionales, sino también desafiando estereotipos arraigados, al mostrar que la capacidad profesional y el talento no dependen del género.

En este sentido, el proceso de transformación cultural requiere del acompañamiento de marcos normativos sólidos, políticas inclusivas y la articulación de alianzas multisectoriales que permitan consolidar entornos laborales realmente equitativos y sostenibles en el tiempo. La formulación de políticas públicas con perspectiva de género, como las promovidas por ONU Mujeres, ha sido fundamental para garantizar que estos avances no dependan únicamente de esfuerzos individuales o iniciativas aisladas, sino que se impulsen desde el ámbito institucional con miras a una transformación estructural y duradera.

6. CONCLUSIONES

La participación femenina en el sector de la construcción en México ha experimentado un crecimiento significativo entre 2010 y 2024, marcando una transformación en una industria históricamente dominada por hombres. Las mujeres han comenzado a ocupar puestos estratégicos en áreas como la ingeniería civil, la arquitectura, la supervisión de obra y la gestión de proyectos. Este avance responde tanto a políticas institucionales y educativas como al esfuerzo individual de muchas mujeres que han demostrado su talento, liderazgo y compromiso con el sector.

Las mujeres han aportado al rubro de cualidades ampliamente valoradas, como el orden, la creatividad, la disciplina, el pensamiento analítico y una visión integral para la resolución de problemas. Estas habilidades, reconocidas por empleadores y colegas, han contribuido a que se reconozca su profesionalismo y capacidad técnica, destacando entre una gran masa de fuerza laboral en potencia.

Un motor fundamental de este cambio ha sido la presencia de referentes femeninos en posiciones de liderazgo, como la Arquitecta Gabriela Carrillo y la Ingeniera Industrial y directora Aurora García de León Peñúñuri. Sus ejemplos han sido clave para inspirar a nuevas generaciones a considerar la construcción como una opción profesional viable y satisfactoria que, aunque contengan muchos retos, se puede llegar a triunfar cada vez un poco más.

Sin embargo, los desafíos persisten. Las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales como estereotipos de género que cuestionan su capacidad física, su autoridad y su conocimiento técnico, lo que las obliga a realizar un esfuerzo adicional para ser tomadas en serio, especialmente si son jóvenes o recién egresadas. A esto se suma la escasa implementación de políticas públicas efectivas y de medidas empresariales que garanticen condiciones de igualdad, como igualdad salarial, conciliación entre vida personal y profesional, o mecanismos claros para prevenir el acoso, junto a que muchas veces, el avance profesional depende más del esfuerzo individual que del respaldo institucional.

A partir de las entrevistas realizadas en esta investigación coinciden en que aún se reproducen dinámicas discriminatorias dentro de los espacios laborales, lo que genera tensiones y desgaste emocional. Comentarios machistas, falta de protocolos y escasa sensibilización en temas de género siguen siendo parte de la realidad cotidiana de muchas trabajadoras del sector.

A pesar de estas barreras, las entrevistadas identifican oportunidades claras de crecimiento, sobre todo en empresas con liderazgo consciente y cultura organizacional más incluyente. La existencia de referentes femeninos, ambientes colaborativos y condiciones laborales que valoran la diversidad han sido clave para su permanencia. Sin embargo, aún falta mucho por hacer en temas como condiciones de trabajo equitativas, atención a casos de acoso y la implementación real de protocolos que protejan a las trabajadoras lo que termina limitando su desarrollo en gran parte del sector.

Ante este panorama, se vuelve urgente proponer acciones concretas que fomenten la equidad. Desde el ámbito empresarial o sector privado, se recomienda implementar políticas internas de igualdad de género que incluyan procesos de contratación inclusivos, programas de desarrollo profesional para mujeres, protocolos efectivos contra el acoso y capacitación continua en temas de diversidad e inclusión. Además, es importante que las empresas creen ambientes laborales seguros, con condiciones laborales equitativas como horarios flexibles y sistemas de apoyo para facilitar la participación femenina.

Por parte del sector público, es indispensable diseñar políticas con perspectiva de género de forma transversal en todos los niveles. Esto incluye ofrecer incentivos fiscales a empresas incluyentes, becas para mujeres en formación técnica, y establecer normativas claras que promuevan la equidad laboral. De parte de este sector también es importante la articulación con universidades, cámaras empresariales y organizaciones civiles que puedan reforzar estas estrategias, y la creación de observatorios especializados que permitirían monitorear los avances en inclusión.

Asimismo, hay que destacar a las mujeres líderes mediante campañas públicas, medios de comunicación y eventos del sector contribuiría a derribar barreras psicológicas opresivas en contra del pensamiento que se

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género

tiene de la mujer así se generará a posteriori una cultura más inclusiva.

Aunque se han logrado avances significativos en la promoción de la equidad de género, muchas de las acciones impulsadas aún enfrentan limitaciones en su implementación cotidiana, particularmente en el sector de la construcción. La brecha entre el discurso institucional y la práctica real sigue siendo un reto. Sin embargo, las transformaciones que ya han comenzado a gestarse — impulsadas por mujeres que asumen roles clave y desafían estereotipos— demuestran que es posible avanzar hacia una industria más equitativa. Estas experiencias no solo evidencian el potencial de cambio, sino que también sientan las bases para una evolución más profunda y sostenible en el tiempo.

El camino no ha sido fácil y todavía queda mucho por hacer, pero si se siguen impulsando políticas más justas y creando espacios de trabajo realmente incluyentes, no solo estaremos construyendo edificios o carreteras, sino también una sociedad más justa, más diversa y, sobre todo, más humana.

7. IMPLICACIONES

Implicaciones para la Práctica

Este proyecto puede ser utilizado como insumo para el diseño e implementación de estrategias concretas dentro de empresas del sector construcción que busquen avanzar en la equidad de género. Los hallazgos pueden servir como base para la creación de protocolos internos de inclusión, capacitación en perspectiva de género, programas de mentoría para mujeres y medidas eficaces para prevenir el acoso y la discriminación. Asimismo, se pueden adaptar estos resultados para sensibilizar al personal directivo y operativo sobre las barreras que enfrentan las mujeres, promoviendo espacios laborales seguros y adaptados a sus necesidades reales.

Implicaciones Académicas

Desde el ámbito académico, este estudio proporciona una base empírica que puede alimentar nuevas líneas de investigación sobre género y sectores productivos masculinizados. Puede ser utilizado por estudiantes e investigadores como punto de partida para desarrollar estudios comparativos, sistematizaciones de buenas prácticas o investigaciones longitudinales sobre inclusión laboral femenina. También se sugiere emplearlo como recurso pedagógico en programas educativos de arquitectura, ingeniería, administración o recursos humanos que integren enfoques de género en sus planes de estudio.

Implicaciones para Políticas públicas y Futuras Investigaciones

Este trabajo puede informar el diseño de políticas públicas orientadas a disminuir las brechas de género en sectores industriales, como la construcción. Los hallazgos pueden ser utilizados por entidades gubernamentales

para justificar incentivos fiscales a empresas incluyentes, generar convocatorias de formación técnica especializada para mujeres, o diseñar campañas nacionales de sensibilización. Asimismo, puede ser la base para crear observatorios o indicadores específicos que midan el avance de la inclusión femenina en sectores productivos, fomentando futuras investigaciones desde una perspectiva interseccional y territorial.

8. LICENCIA DE USO Y DISTRIBUCIÓN

Este documento es un preprint de libre acceso distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Esto autoriza a cualquier persona a copiar, distribuir, exhibir y adaptar el contenido para cualquier propósito, incluso comercial, siempre que se otorgue el crédito apropiado al(los) autor(es) original(es). Este preprint no ha sido sometido a revisión por pares y podría estar sujeto a modificaciones en futuras versiones o publicaciones formales.

9. AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a Martha Ximena Silva Manrique, mi tutora de artículo de investigación, por su orientación, apoyo y paciencia a lo largo de este proyecto. También agradezco a la Universidad Santo Tomás Seccional Villavicencio por su apoyo logístico y académico durante todo el proceso. Mi gratitud se extiende a Guzmán Alondra, Hernández Andrea, Otero Mara, Soto Elizabeth y Viramontes Karen, por su tiempo y por compartir generosamente sus experiencias y conocimientos.

Finalmente, expreso mi más sincero y profundo agradecimiento a mi familia y abuela materna, y de manera especial a mis padres, cuyo inquebrantable apoyo emocional y comprensión fueron pilares fundamentales para la realización y culminación de esta investigación.

REFERENCIAS

- About the ILO.* (2025, 18 marzo). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/about-ilo>
- ArchDaily.* (2017, marzo 3). *Las mexicanas Gabriela Carrillo y Rozana Montiel, ganadoras de los Premios 'Women in Architecture'* 2017. <https://www.archdaily.cl/cl/806507/las-mexicanas-gabriela-carrillo-y-rozana-montiel-ganadoras-de-los-premios-women-in-architecture-2017>
- Arcila, G.* (2023, 3 noviembre). *Gabriela Carrillo gana el Premio Dorfman de la Real Academia de Londres. Glocal.* <https://glocal.mx/gabriela-carrillo-gana-el-premio-dorfman-de-la-real-academia-de-londres/>
- Banco Interamericano de Desarrollo.* (s.f.). *Equidad de género. Recuperado 09 de mayo de 2025, de* <https://www.iadb.org/es/quienes->

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género

[somos/topicos/genero-y-diversidad/equidad-de-genero](#)

Banco Interamericano de Desarrollo. (s.f.). *Iniciativas de Paridad de Género (IPG)*. Recuperado 09 de mayo de 2025, de <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/topicos/genero-y-diversidad/iniciativas-de-genero-y-diversidad/iniciativas-de-paridad>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024). *Ley Federal del Trabajo*. Secretaría General; Secretaría de Servicios Parlamentarios. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/911476/4_LFT.pdf

Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. (2022). *Mujeres en la construcción: rompiendo barreras*. <https://www.cmic.org>

Comisión Interamericana de Mujeres. (2020). *Políticas de igualdad de género en el ámbito laboral*. Organización de los Estados Americanos. Recuperado de <https://www.oas.org/en/cim>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (s.f.). *Igualdad de género*. Recuperado 27 de marzo de 2025, de <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/>

Conapred. (2020). *Diagnóstico sobre la inclusión laboral de mujeres en México*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. <https://www.conapred.org.mx>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (s.f.). *Inicio*. Recuperado del 31 de marzo de 2025, de <https://www.conapred.org.mx/>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2023). *Discriminación en contra de mujeres* (Ficha temática). https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2023/11/FT_Mujeres_Noviembre2023.pdf

Dejtiar, F. (2024, 7 marzo). *Mujeres en Arquitectura: Gabriela Carrillo*. ArchDaily En Español. <https://www.archdaily.cl/cl/990460/mujeres-en-arquitectura-gabriela-carrillo>

Editorial PPD. (2025, 7 marzo). *Las Mujeres más influyentes de Sonora*. Primera Plana Digital. <https://www.primeraplanadigital.com.mx/las-mujeres-mas-influyentes-de-sonora/>

Expreso. (2022, octubre 17). *Entregan Presea del Poderío de la Mujer Sonorense 2022*. <https://www.expreso.com.mx/noticias/sonora/ganadoras-de-presea-del-poderio-de-la-mujer-sonorense-2022/164191>

Golerons, E. (2024). *Ciudades sostenibles: Perspectiva de género*. ONU Mujeres. https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/ciudades_sostenibles_-_perspectiva_de_genero_elisabet_golerons.pdf

Ingetek. (2024, 7 marzo). *Las mujeres en el sector de la construcción*. INGETEK. <https://blog.ingetek.mx/as-mujeres-en-el-sector-de-la-construccion>

Instituto Nacional de las Mujeres | *Inscripción a los Cursos en Línea*. (s. f.). Recuperado 27 de marzo de 2025, de <https://icl.inmujeres.gob.mx/>

La industria de la construcción. (s. f.). Recuperado 15 de marzo de 2025, de <https://beta.cuentame.inegi.org.mx/explora/economia/construccion/>

OEA: CIM: *Sobre la CIM*. (s. f.). Recuperado 26 de marzo de 2025, de <https://www.oas.org/es/CIM/nosotros.asp>

ONU Mujeres. (s. f.). *Página de inicio de ONU Mujeres*. Recuperado el 27 de marzo de 2025, de <https://www.unwomen.org/es>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El trabajo decente y la igualdad de género*. <https://www.ilo.org>

Pérez, F. & Medel, J. (2021). *Sentencias relevantes en materia de igualdad y no discriminación: Análisis de casos*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación & Instituto Nacional de Ciencias Penales. <https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/05/Sentencias-relevantes.Ax.pdf>

Retos de la mujer en la construcción. (2021, 21 marzo). ExpoCIHAC Hub. <https://www.expocihachub.com/nota/ingenieria-y-construccion/retos-de-la-mujer-en-la-construccion->

Secretaría de Economía. (2015, octubre 19). *NMX-R-025-SCFI-2015. En Igualdad Laboral y No Discriminación*. Diario Oficial de la Federación. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5411973&fecha=19/10/2015

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Instituto Nacional de las Mujeres, & Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2015, octubre 19). *Presentación Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación* [PDF]. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/814550/Presentacion_NMX-R-025-SCFI-2015.pdf

The Architectural Review. (2017). *Women in Architecture Awards 2017: Gabriela Carrillo is Architect of the Year*. <https://www.architectural-review.com>

United Nations. (s. f.). *La organización | Naciones Unidas*. Recuperado 27 de marzo de 2025, de <https://www.un.org/es/about-us>

Unops. (2022, 9 diciembre). *Género e infraestructura: más mujeres en el sector de la ingeniería*. UNOPS. <https://www.unops.org/es/news-and-stories/insights/gender-and-infrastructure-can-we-get-more-women-into-engineering>

Wpcmic. (2024, 9 julio). *La inversión en el sector de la construcción mexicano se incrementa en un 1.6% gracias al nearshoring, anticipando datos*

Evolución de la participación femenina en el sector de la construcción e infraestructura en México (2010–2024): logros, retos y desafíos para la equidad de género

favorables al cierre de 2024. Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción. <https://www.cmic.org/la-inversion-en-el-sector-de-la-construccion-mexicano-se-incrementa-en-un-1-6-gracias-al-nearshoring-anticipando-datos-favorables-al-cierre-de-2024/>

Yucatán, E. C. (2025, 7 marzo). *Construcción en México: más mujeres, más equidad* - El Cronista Yucatán. El Cronista Yucatán. <https://elcronistayucatan.mx/2025/03/07/construccion-en-mexico-mas-mujeres-mas-equidad>