

Qualitative Analysis of Perceived Benefits by Professionals of Female Participation in Construction Projects

Camila Lara¹; Florencia Henríquez²; Javiera Cid³; Felipe Araya^{4*}

¹Departamento de Obras Civiles, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, camila.laraa@sansano.usm.cl

²Departamento de Obras Civiles, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, florencia.henriquez@usm.cl

³Departamento de Obras Civiles, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, javiera.cid@sansano.usm.cl

^{4*}Departamento de Obras Civiles, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, felipe.araya@usm.cl (corresponding author)

Abstract– The construction industry is characterized as a highly male-dominated sector, both nationally and internationally, where the limited participation of women generates dynamics of occupational segregation. Although the available literature has predominantly focused on the barriers and challenges faced by women in this field, the positive effects of their participation have been scarcely studied, particularly within the Latin American context. Addressing this gap, the present study aimed to analyze, from a qualitative perspective, the benefits perceived by industry professionals regarding female participation in construction projects in Chile. To this end, 11 semi-structured interviews were conducted with professionals of both genders, exploring their perceptions and experiences concerning such participation. The findings reveal an overwhelmingly positive perception, highlighting that women contribute to improving the work environment and are valued for their orderliness, organizational skills, sense of responsibility, and attention to detail. Nevertheless, physical strength demands in field-intensive tasks and interpersonal dynamics among women, described as conflictive, were identified as limiting factors.

Keywords-- Women, construction, qualitative analysis

Análisis Cualitativo de Beneficios Percibidos por Profesionales de la Participación Femenina en Proyectos de Construcción

Camila Lara¹; Florencia Henríquez²; Javiera Cid³; Felipe Araya^{4*}

¹Departamento de Obras Civiles, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, camila.laraa@sansano.usm.cl

²Departamento de Obras Civiles, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, florencia.henriquez@usm.cl

³Departamento de Obras Civiles, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, javiera.cid@sansano.usm.cl

^{4*}Departamento de Obras Civiles, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile, felipe.araya@usm.cl (corresponding author)

Resumen— *La industria de la construcción se caracteriza por ser un sector altamente masculinizado, tanto a nivel nacional como internacional, donde la escasa participación femenina genera dinámicas de segregación laboral. Si bien la literatura disponible se ha centrado predominantemente en las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en este rubro, los efectos positivos de su participación han sido escasamente estudiados, especialmente en el contexto latinoamericano. Ante esta brecha, la presente investigación tuvo como objetivo analizar, desde una perspectiva cualitativa, los beneficios percibidos por profesionales de la industria respecto a la participación femenina en proyectos de construcción en Chile, para lo cual se realizaron 11 entrevistas semiestructuradas a profesionales de ambos géneros, explorando sus percepciones y experiencias en torno a dicha participación. Los resultados revelan una percepción mayoritariamente positiva, destacándose que las mujeres contribuyen a mejorar el ambiente laboral y son valoradas por su orden, organización, responsabilidad y prolijidad. No obstante, se identificaron como aspectos limitantes la exigencia física en labores de terreno y dinámicas interpersonales entre mujeres descritas como conflictivas.*

Palabras clave— *Mujeres, construcción, Análisis cualitativo*

I. INTRODUCCIÓN

La industria de la construcción es uno de los sectores productivos más relevantes para la economía chilena, no solo por su aporte al producto interno bruto (PIB), sino también por su capacidad para generar empleo. Según un estudio de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) en el año 2024 [1], este sector representa un 7% del PIB nacional y da empleo de directa a cientos de miles de personas cada año, siendo así un pilar para el desarrollo económico y la infraestructura del país.

A pesar de la gran influencia de la construcción en la economía, esta industria aún se caracteriza por una marcada masculinización de su fuerza laboral. Según la literatura estudiada, se indica que la participación femenina en el sector sigue siendo minoritaria, siendo de alrededor de un 7% del total de trabajadores, lo cual contrasta significativamente con otros sectores de la economía, como el área de la salud la cual tiene un 73,2% de participación [2]. Este patrón se repite en muchos países, en Estados Unidos, por ejemplo, las mujeres representan solo el 12,0% de la fuerza laboral en construcción

[3], mientras que en España alcanzan el 11,2% [4]. Aunque estas cifras evidencian avances, todavía reflejan una fuerte segregación ocupacional que limita las oportunidades de las mujeres en el sector.

La baja participación femenina responde a una combinación de factores estructurales, culturales y organizacionales [5]. Estudios previos señalan que las barreras de acceso incluyen estereotipos de género persistentes, ausencia de referentes femeninos en cargos técnicos y de liderazgo, condiciones de trabajo poco adaptadas a la conciliación familiar, infraestructura inadecuada y, en algunos casos, ambientes laborales hostiles o discriminatorios [6]-[7]. Se han evidenciado barreras estructurales que dificultan su integración, como discriminación, sesgo de género y falta de políticas de conciliación laboral [8]-[9]. Estos obstáculos no solo restringen el acceso de mujeres a empleos en la construcción, sino que también dificultan su permanencia y desarrollo profesional.

Sin embargo, existe diálogo internacional sobre que la inclusión de mujeres en distintas industrias genera beneficios significativos para las empresas, no obstante, estos no han sido estudiados específicamente para el sector de la construcción. Diversos estudios muestran que los equipos diversos en género tienden a mejorar su productividad, aumentar la innovación y fomentar entornos más seguros y colaborativos [10]-[11]. La presencia femenina se asocia con un mayor cumplimiento de protocolos de seguridad, una comunicación más efectiva y un liderazgo orientado a la resolución de problemas y a la cohesión del equipo [12]. Además, ampliar la participación femenina se presenta como una estrategia viable para mitigar la escasez de mano de obra calificada que enfrenta el sector a nivel global [13].

En Chile, distintas iniciativas públicas y privadas han comenzado a promover la incorporación de mujeres en la construcción. Programas como Mujer Construye o programas piloto impulsados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Cámara chilena de la construcción (CChC) ha impartido distintos cursos y se han publicado investigaciones sobre los distintos desafíos enfrentados por las mujeres [14]-[16]. Sin embargo, la efectividad de estas iniciativas depende de la voluntad de las empresas, del

compromiso personal y de políticas públicas que regulen la equidad de género en el sector.

En este contexto, visibilizar los beneficios de la participación femenina en la industria de la construcción a pesar de las barreras y desafíos que afrontan resulta esencial para avanzar hacia una mayor equidad y eficiencia productiva. La presente investigación se propone comprender la percepción de la participación femenina en el contexto de chileno e identificar la orientación de los beneficios que esta trae a las organizaciones, mediante un análisis de carácter exploratorio.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

Dentro de la literatura estudiada se quiso separar entre las barreras y desafíos presentes a lo largo de la vida profesional de las mujeres en la industria de la construcción, beneficios que se tienen de la participación femenina en distintas industrias e iniciativas para promover una mayor participación de mujeres. Finalmente, en esta sección revisaremos la oportunidad de investigación.

A. Barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en la industria

La baja participación femenina en la construcción corresponde a la combinación de factores estructurales, culturales y organizacionales [5], [6], [18], los cuales constituyen a barreras y desafíos para las mujeres dentro de la industria.

Entre las barreras estructurales destacan las largas jornadas y sistemas de turnos, que dificultan la conciliación con responsabilidades personales, como el cuidado de terceros, actividad socialmente asociada a mujeres [7], [19]. Por otra parte la carencia de infraestructura y equipamiento adecuados, como servicios higiénicos diferenciados o equipos de protección personal para mujeres [20], generan entornos poco inclusivos.

A nivel cultural, persisten estereotipos que asocian el trabajo en obra con lo masculino influyen, lo cual influye en las decisiones de los empleadores [6]. Finalmente, las barreras organizacionales incluyen segregación vertical (“techo de cristal”) y horizontal, limitando el acceso a cargos de liderazgo y concentra a las trabajadoras en áreas administrativas o de gestión, con menor presencia en faenas y mandos técnicos [18].

En el contexto latinoamericano, en Perú [17] destaca que los hombres son aceptados con mayor facilidad en el lugar de trabajo y que las mujeres deben esforzarse más para acceder a puestos similares y ascender profesionalmente. Por otra parte, las mujeres coinciden en que las licencias de maternidad significan una pérdida de orden jerárquico dentro de las organizaciones [17].

En el contexto nacional, estudios recientes [15]-[16] señalan que las principales barreras percibidas por las profesionales se pueden separar según la etapa de desarrollo profesional de la mujer, es decir, al iniciarse, mantenerse y al

promoverse. Entre los desafíos destacados se incluyen la dificultad de la maternidad en conjunto de la conciliación familiar, la segregación horizontal, donde se ve que está muy instaurado en la sociedad el pensamiento de que las mujeres se desempeñan mejor en tareas administrativas y no tanto así en trabajos de fuerza [7], [17], falta de oportunidades de desarrollo, la discriminación de género y la incompatibilidad entre vida laboral y familiar, particularmente en obras que requieren alta disponibilidad horaria.

B. Beneficios de la participación femenina en distintas industrias

La incorporación de mujeres en distintas industrias genera beneficios concretos a las organizaciones, los cuales pueden analizarse en las siguientes dimensiones: Productividad, Innovación, Cultura organizacional, Seguridad, Sostenibilidad corporativa [21]-[23].

1) *Productividad*: Diversos estudios han evidenciados que los equipos de alta dirección con diversidad de género obtienen mejores resultados en términos de productividad [21]-[22]. La presencia de mujeres aporta una perspectiva distinta, enriqueciendo los procesos de toma de decisiones y favoreciendo un manejo más integral de los equipos. En la construcción, esto se puede traducir como una mayor eficiencia en la gestión de proyectos, cumplimiento de plazos y reducción de sobrecostos.

2) *Innovación*: La diversidad de género fomenta la generación de nuevas ideas y enfoques, factor relevante para la industria de la construcción, considerando los constantes desafíos técnicos y logísticos que enfrenta [1]. La literatura sugiere que las mujeres aportan estilos de liderazgo más participativos y colaborativos [23], lo que favorece la resolución de problemas en conjunto y la búsqueda de soluciones más innovadoras.

3) *Cultura organizacional*: Estudios como los de [25] muestran que los equipos mixtos presentan mayores niveles de comunicación, cohesión y satisfacción laboral. La presencia de mujeres suele estar asociada con un estilo de liderazgo más horizontal y orientado a las personas, lo que contribuye a disminuir conflictos internos y mejorar el compromiso de los trabajadores con los objetivos de la organización [26].

4) *Seguridad*: Según Investigaciones de [9] y de [12] sugieren que las mujeres en cargos de supervisión tienden a prestar mayor atención al cumplimiento de normas de seguridad, promoviendo entornos de trabajo mucho más ordenados y con menos probabilidades de accidentes. Esto no sólo protege la salud de los trabajadores, sino que también reduce costos económicos asociados a siniestralidad, ausentismo y litigios.

5) *Sostenibilidad corporativa*: La participación femenina constituye un factor clave para garantizar la sostenibilidad y competitividad de la industria de la construcción. En primer lugar, representa una respuesta a la

escasez de mano de obra calificada que enfrenta el sector a nivel global [16]. En segundo lugar, la diversidad de género genera beneficios significativos en términos de reputación corporativa, dado que las empresas que promueven la igualdad son cada vez mejor valoradas por inversionistas, clientes y organismos reguladores, en un contexto donde la responsabilidad social empresarial y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas marcan la agenda internacional [27]. De este modo, incorporar mujeres en la construcción no solo fortalece el desempeño interno, sino que también mejora la posición competitiva y reputacional de las organizaciones.

C. Iniciativas para fomentar la participación femenina en la industria

El desafío de aumentar la participación de las mujeres en la construcción no se limita únicamente a la contratación, sino que implica el diseño de estrategias para la atracción, retención y desarrollo profesional de las mujeres. Diversos organismos internacionales, como la OIT (2019) y la OECD (2020), han señalado que la superación de la segregación laboral requiere intervenciones de carácter organizacional y cultural.

En primer lugar, destacan las iniciativas de reclutamiento inclusivo, que buscan no sólo atraer a mujeres a puestos tradicionalmente ocupados por hombres, sino también eliminar los sesgos en los procesos de selección. Esto incluye la redacción de ofertas laborales con lenguaje inclusivo, la incorporación de metas de diversidad en licitaciones públicas y privadas, y la promoción de mujeres en roles visibles como modelos de referencia.

Otro aspecto clave son las condiciones laborales adecuadas. Experiencias internacionales muestran que la disponibilidad de servicios higiénicos diferenciados, la entrega de equipos de protección personal diseñados para mujeres y la implementación de protocolos contra el acoso sexual y laboral son factores que inciden directamente en la permanencia femenina [28]. Estas medidas no solo reducen la deserción, sino que también contribuyen a generar una cultura de respeto y seguridad compartida.

Asimismo, la literatura subraya la importancia de las políticas de conciliación laboral y familiar, tales como horarios flexibles, turnos adaptados y facilidades para compatibilizar responsabilidades de cuidado [24]-[25]. En sectores donde predominan los traslados y la extensión horaria, estas prácticas marcan una diferencia significativa en la decisión de las mujeres de permanecer en la industria.

Finalmente, los programas de desarrollo profesional resultan muy importantes. La mentoría, el patrocinio y las rutas de carrera claras facilitan el ascenso de mujeres a cargos de liderazgo, contrarrestando los efectos del techo de cristal [9]. En Chile, la CChC ha implementado programas de capacitación y certificación para mujeres en oficios de la construcción, así como iniciativas de sensibilización cultural. Sin embargo, los estudios de [15] y [16] advierten que el éxito

de estas acciones depende de la continuidad en el tiempo y de la incorporación real de estas políticas en la cultura organizacional, más allá de esfuerzos aislados o campañas puntuales.

En este sentido, la literatura coincide en que las estrategias más exitosas son aquellas que combinan cambios en infraestructura, políticas organizacionales inclusivas y una transformación cultural que legitime el papel de las mujeres como actores centrales de la industria.

D. Oportunidad de investigación

Actualmente, la industria de la construcción está promoviendo el aumento de la dotación femenina en el sector. Sin embargo, mediante la revisión de literatura se identificó que gran parte de la literatura proviene de Estados Unidos y que disponible se orienta principalmente hacia los desafíos que enfrenta el sector de la construcción y no visibilizan los beneficios de la participación de mujeres en la industria.

A raíz de lo anterior, surge la oportunidad de comprender la percepción de la participación femenina el contexto de chileno y de identificar la orientación de los beneficios que esta trae a las organizaciones, mediante un análisis de carácter exploratorio.

IV. METODOLOGÍA

En primer lugar, se buscó realizar entrevistas a profesionales del rubro, considerando tanto hombres como mujeres, con el objetivo de captar una diversidad de perspectivas. Las preguntas se estructuraron basándose en la revisión de literatura.

A. Entrevista

La entrevista consta de dos fases, en la cual la primera se basa en la identificación del perfil del entrevistado y ya en la segunda se preguntó de formas más específica sus experiencias y perspectivas que tenían sobre la participación de mujeres con las que han trabajado durante su desarrollo profesional.

A cada uno de los entrevistados se les presentó un consentimiento escrito a el cual todos firmaron y accedieron a que la información otorgada sea utilizada para la investigación.

B. Participantes

Durante febrero de 2025 se realizaron 11 entrevistas a profesionales de la industria de la construcción, con una duración de entre 10 y 20 minutos cada una. Estas fueron realizadas con el consentimiento de los participantes, grabadas y posteriormente transcritas para su análisis.

La muestra estuvo compuesta por hombres y mujeres de distintos niveles educacionales, con el objetivo de obtener una visión heterogénea de la problemática. Además, se buscó entrevistados con experiencia en la construcción para obtener una opinión informada de los entrevistados en el caso de nuestra muestra el promedio de años de experiencia fue de 11 años.

Al ser un análisis exploratorio no es necesario considerar una cantidad mínima para la muestra. Sin embargo, al realizar las entrevistas con los 11 participantes se encontró el Punto de saturación, es decir, las respuestas son similares a las del entrevistado anterior. Además, estudios que utilizan entrevistas semiestructuradas han reportado tamaños de muestras similares (por ejemplo, n=6, [30]; n=12, [31]; n=13, [32]).

En la siguiente Tabla I se especifica el perfil de los encuestados.

TABLA I
PERFIL DE ENTREVISTADOS

Nº	Género	Nivel Educativo	Años Experiencia	Cargo/Rol
1	M	Superior Universitario	15	Calidad
2	M	Superior Universitario	14	Gestión de Personal
3	M	Superior Universitario	5	Programador Last Planner
4	F	Superior Universitario	4	Oficina técnica
5	M	Superior Universitario	20	Modelador BIM
6	M	Superior Universitario	9	Jefe de Terreno

7	F	Superior Universitario	10	Calidad
8	F	Superior Universitario	9	Oficina técnica
9	M	Superior Universitario	13	Oficina técnica
10	M	Técnico universitario	10	Jefe de supervisor de instalaciones
11	F	Técnico universitario	10	Jefa de Calidad

C. Análisis cualitativo

Para realizar el análisis cualitativo las entrevistas serán transcritas y se realizará una lectura destinada a identificar las ideas principales. A partir de estas se construirá un diccionario de codificación, en el cual se definirán códigos asociados a patrones importantes o recurrentes. Dichos códigos serán incorporados en el software QDA Miner Lite, que permitirá obtener tablas de frecuencias para identificar los temas mencionados por los entrevistados según las categorías seleccionadas. Este procedimiento facilitará el análisis cualitativo, orientado a la interpretación de sus opiniones y percepciones.

Al realizar la codificación será una tabla de frecuencia en la que se entregarán dos frecuencias, la primera indica la cantidad menciones y en la segunda la cantidad de entrevistas en las que se mencionaron estos conceptos. Cabe destacar que en cada categoría se realiza la suma total de ambas.

A continuación, se presentará el diccionario de codificación fragmentado para cada categoría en las Tablas II.

TABLA II
DICCIONARIO DE CODIFICACIÓN

Categoría	Código	Definición	Ejemplo
Atributos positivos	Detallista	Persona que de manera voluntaria presta atención meticulosa y exhaustiva a los pequeños detalles	"Ellas son muy detallistas. Son muy buenas para trabajar lo que son detalles y sus terminaciones son muy buenas"
	Profesional	Persona que demuestra capacidad y aplicación relevantes en su trabajo o profesión.	"Pero eso, pero en lo profesional solo cosas buenas, mi compañera han sido bien profesionales y han demostrado que se pueden la pega."
	Ordenada / Organizada	Persona que mantiene organizado sus actividades, espacios y recursos de una forma estructurada	"Y generalmente siempre son mucho más ordenadas. En áreas administrativas, generalmente siempre son muy cuadradas."
	Resiliente	Persona que se adapte bien a la adversidad o a situaciones de estrés significativo.	"También sabía manejar muy bien la presión, lo que cuesta bastante."
	Perspectiva	Visión más amplia o desde otro ángulo de un problema o conjunto de ellos.	"...también que tienen como otro punto de vista, a veces uno no se fija en los detalles más

	Habilidades Blandas	Habilidades sociales que permiten interactuar comunicarse y relacionarse en el entorno	pequeños, pero me ha tocado que mis compañeras si y eso es algo bueno.” “La mujer en la construcción es más ordenada, también es más empática, creo que es más respetuosa.”
	Responsable	Persona que cumple con sus obligaciones, atenta de sus acciones y asume las consecuencias de estas	“...las mujeres son super ordenadas, disciplinadas, en general nunca llegan tarde, son respetuosas.”
	Rápidas	Persona que demuestra alta productividad y es eficiente al completar sus tareas.	“somos más directas, somos más y más rápidas, no lo pensamos tanto”
Atributos negativos	Fuerza física	Falta de capacidad muscular para levantar, empujar o mantener peso	“...en trabajos más brutos que es, traslado de material, cargas de material, lógicamente es más eficiente un hombre porque tiene más fuerza” “empieza a ver como relaciones y eso puede traer conflicto. Más de que un hombre trae, por ejemplo, a su pareja, otros empiezan a hacerle ojo o algo así y ya empiezan a traer problemas dentro de la obra”
	Relaciones interpersonales	Relaciones amorosas que puedan causar conflictos entre personal de la obra.	“a las mujeres nos metieron con un chip de que tenía tenemos que competir entre nosotras por lograr el mismo puesto”
	Competitividad entre mujeres	Roces o discusiones entre mujeres por tratar de avanzar o sobresalir en el ámbito laboral.	“también se desarrollan super bien como jefes de terreno”
Cargos destacados	Profesional de terreno	Encargada de organizar, planificar y supervisar todas las actividades de la obra en terreno.	“El hombre, como digo, tiene su particularidad de que no hace aseo tan fino y la mujer si.”
	Aseo fino	Limpieza profunda a la construcción dejándola lista para la entrega.	“Yo citaría como las maestras de terminaciones, definitivamente lo que tenga que ver con algo estético, algo más producido, más prolijo, más de presentación, las maestras de terminaciones siempre.”
	Terminaciones	Detalles y recubrimientos finales de la obra, como pinturas, instalación de pisos, etc.	“De mis pares oficina técnica lo hace creo yo mil veces mejor una mujer que un hombre.”
	Oficina Técnica	Se encarga de los aspectos técnicos del proyecto, como presupuesto, coordinación de recursos, planificación, etc.	“Me vino a la mente que normalmente las mujeres las toman mucho para la atención al público y quizás también en la construcción tú vas a conseguir en la parte administrativa, normalmente los asistentes administrativos son mujeres”
	Administrativas	Encargadas de la gestión de tareas administrativas y de control económico y documental en proyectos de obra	“...me gusta más cuando Calidad lo maneja una compañera, hacen un buen trabajo.”
Recomendaciones	Calidad	Encargada de supervisar que se cumplan las expectativas del cliente, estándares técnicos, normativa y requisitos contractuales	Pero yo creo que el diálogo, más que nada el diálogo, tener reuniones de convivencia y tener un buen contacto, o sea, más que mal todos somos seres humanos, todos tenemos sentimiento y creo que el diálogo es fundamental para eso
	Comunicación	Intercambio de información y pensamientos con el fin de evitar malentendidos y discusiones.	Los carpinteros, los albañiles, los trazadores, los ayudantes trazadores, soldadores, esos cargos deberían especializarse y las mujeres también deberían arriesgarse más a tomar eso.
	Capacitaciones	Enseñarles a mujeres los oficios de la construcción y a todo el personal métodos de comunicación efectivo.	Mis decisiones que son contratar de repente mujeres, lógicamente ella la es como sé que es un rubro machista, aun así, igual tomo resguardos. O sea, en cuanto a qué me acerco a ella las entrevisto
	Atreverse a contratar mujeres	Jefatura dar la oportunidad de aumentar el ingreso de fuerza laboral femenina	“yo no quiero que una compañera mía me apoye enfrente de mí, pero que a mis espaldas no me apoye. ¿Sabes? Yo prefiero la solidaridad real”
	Sororidad	Apoyo mutuo entre mujeres, luchando por el empoderamiento mutuo.	más que todo es como las empresas están preparadas para que sus profesionales o las personas que van a trabajar con ellos puedan conciliar una vida personal y laboral sin que se vean afectados
	Métodos de conciliación familiar	Conjunto de medidas que buscan un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y personales	“como publicita el tema de la carrera de la universidad. Es tan simple como poner en la ficha a una mujer con el casco en vez poner un
	Divulgación del sector con perspectiva de género	Crear mayor propaganda o sitios informativos en los que la figura femenina este establecida en el rubro.	

Aspectos de industrias	Acoso	Conjunto de conductas hostiles, reiteradas y sistemáticas dirigidas contra una persona en su entorno de trabajo	“En todas las obras que he estado siempre he visto cosas. Tanto como trabajadores como mandos medios.”
	Mejor ambiente laboral	Crear un entorno de trabajo donde los empleados se sientan seguros, respetados y puede haber una comunicación abierta.	“habiendo una mujer, el hombre generalmente se retrae un poco y es más ordenado y no tan grosero. Se comporta más en obra”
	Machismo	Conjunto de actitudes, creencias y comportamientos que promueven la idea de la superioridad masculina y la subordinación femenina.	“He presenciado machismo en la obra, es algo que es que se da constantemente en las obras.”
	Ley Karin	Mención del aporte de la nueva legislación, al cual busca sancionar el acoso y violencia laboral	“Pero también creo que más que por la profesión, depende de la educación del otro.”
	Brecha salarial	Mención de diferencias de ingresos entre hombres y mujeres para un mismo trabajo.	“Si una vez vi hubo diferencia que fue en el tema de del pago, por ejemplo, conocía dos oficinas técnicas, era un hombre y una mujer y la mujer se le pagaba menos. Hacía la misma la misma pega. Eso fue como la vez que vi una diferencia., pero fue hace muchos años atrás.”
	Culturización desde el hogar	Hace referencia a la falta de educación primaria, valores y ética de convivencia.	“es que yo creo que es un cambio mucho más profundo, tiene que ver con un tema cultural, ¿verdad? Cada vez es menos, obviamente ya hay normativa que de alguna forma no como que nos respalda o nos apoya un poco.”
	Conciliación familiar	Referencia a la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal	“es difícil conciliar una vida personal, en lo laboral, en lo personal, en los estudios con sobre todo en el rubro de la construcción eh con la vida, por lo menos las profesionales que son madres.”

V. RESULTADOS

Los resultados de la codificación realizada entrega que la categoría con mayor cantidad de menciones es de atributos positivos. La Tabla III entrega dos frecuencias en las cuales se presentan la cantidad de menciones y en la segunda la cantidad de entrevistas en las que se mencionaron estos conceptos.

TABLA III
TABLA DE FRECUENCIAS

Categorías, Subcategorías	Frecuencia (Entrevistas)
Total Atributos positivos	40 (30)
Ordenada	14 (10)
Detallista	10 (5)
Profesional	5 (4)
Perspectiva	3 (3)
Responsable	3 (3)
Resiliente	2 (2)
Habilidades Blandas	2 (2)
Rápidas	1 (1)
Total Atributos negativos	14 (9)
Fuerza física	7 (5)
Competitividad entre mujeres	5 (3)
Relaciones interpersonales	2 (1)
Total Cargos destacados	17 (15)
Terminaciones	7 (5)

Oficina Técnica	4 (4)
Administrativas	3 (3)
Profesional de terreno	1 (1)
Aseo fino	1 (1)
Calidad	1 (1)
Total Recomendaciones	10 (10)
Comunicación	3 (3)
Capacitaciones	3 (3)
Atreverse a contratar mujeres	1 (1)
Sororidad	1 (1)
Métodos de conciliación familiar	1 (1)
Divulgación del sector con perspectiva de género	1 (1)
Total Factores del ambiente laboral	28 (24)
Machismo	6 (5)
Mejor ambiente laboral	6 (4)
Acoso	4 (4)
Culturización desde el hogar	4 (4)
Brecha salarial	3 (3)
Ley Karin	3 (2)
Conciliación familiar	2 (2)

VI. DISCUSIONES

En esta sección se discutirán los resultados de las entrevistas considerando el diccionario de codificación presentado en la Tabla II y las frecuencias entregadas por la Tabla III. Respecto a la categoría de “Atributos positivos”

destacan con mayor cantidad de menciones subcategorías como “Orden”, “Detallistas” y “Profesional”. Lo cual puede ser percibido estereotipo hacia las mujeres o realmente un beneficio de su participación como lo señala una de las entrevistadas, En otras industrias se percibe como un beneficio [21].

“Generalmente nos contratan más por temas de orden y oficina, más que en otros sectores, no quiero decir que lo hagamos mal, pero como que tienen como un prototipo para contratar.”

En cuanto a los “Atributos negativos”, cabe destacar que esta clasificación tuvo un menor número de menciones que los “Atributos positivos”. La subcategoría con mayor cantidad de menciones es la de fuerza física, considerada una limitante asociada a diferencias biológicas entre hombres y mujeres, lo cual es consistente con lo planteado por [6]. En menor medida, también fueron mencionadas las subcategorías de competitividad, referida a disputas internas o desacuerdos entre las propias trabajadoras, y relaciones interpersonales, asociada a vínculos de pareja y celos en el entorno laboral. Estas últimas subcategorías emergen como un hallazgo exploratorio, dado que no se ha encontrado literatura previa que las aborde.

“Las desventajas son ya trabajos de fuerza, por ejemplo, no podemos comparar el peso que puede cargar un hombre, por ejemplo, a una mujer. O sea, para trabajo de fuerza normalmente se requiere a hombres, pero es más que por un asunto biológico que por capacidad.”

La categoría “Cargos destacados” tiene como subcategoría con mayor cantidad de menciones a “Terminaciones”, es decir, los entrevistados perciben la participación de mujeres en la construcción en cargos como pintoras, ceramistas o carpinteras. Sin embargo, otras categorías mencionadas corresponden a “Oficina técnica” y “Administrativas”, este último se asocia a cargos relacionados a Recursos Humanos y administración de contratos. Lo anterior coincide con lo mencionado por [25], en donde se aprecia que más de la mitad de los cargos de las encuestadas en este estudio correspondían a cargos administrativos y en el estudio [17] realizado en Perú, en donde se identificó que las mujeres se desempeñan mayoritariamente en labores de oficinas.

“Yo citaría como las maestras de terminaciones, definitivamente lo que tenga que ver con algo estético, algo más producido, más prolijo, más de presentación, las maestras de terminaciones siempre.”

La categoría de recomendaciones recoge las menciones realizadas por los entrevistados para fomentar la participación de mujeres en la industria de la construcción. Las subcategorías con mayor cantidad de menciones son comunicación y capacitaciones. La primera hace referencia a mejorar los canales de comunicación existentes entre los

trabajadores, mientras que la segunda sugiere promover instancias formativas mediante cursos orientados al aprendizaje de oficios, tal como lo plantea [23].

“Podría haber más capacitaciones para todos los que quieran entrar al campo, la mano de obra siempre es bienvenida.”

Por último, la categoría de factores del ambiente laboral busca identificar los elementos que afectan directa o indirectamente la experiencia de las mujeres en la construcción, abarcando aspectos normativos, económicos, culturales y relacionales. La subcategoría más mencionada es machismo, evidenciando que este tipo de conductas aún está presente en la industria. Le sigue mejor ambiente laboral, que hace referencia a las mejoras en el entorno de trabajo que genera la participación femenina. En cantidad, también se mencionaron acoso y brecha salarial como fenómenos presentes en el sector, coincidiendo con investigaciones tanto a nivel nacional por [15] como a nivel internacional por [7].

En relación con los atributos identificados, los entrevistados reconocieron tanto características positivas como negativas asociadas al desempeño de las mujeres en el rubro. Entre los atributos negativos, destaca la fuerza física como una limitante percibida, vinculada a diferencias biológicas en términos de capacidad de carga entre hombres y mujeres para labores de alta exigencia en terreno [6]. Asimismo, las relaciones interpersonales entre mujeres fueron descritas como conflictivas y competitivas, lo cual constituye un aspecto que merece ser profundizado en investigaciones futuras, particularmente en cuanto a si las barreras estructurales de la industria contribuyen a generar este tipo de dinámicas.

No obstante, los entrevistados también destacaron que la presencia de mujeres mejora el ambiente laboral, coincidiendo con lo reportado por el estudio [26]. En cuanto a los cargos percibidos como más adecuados para el desempeño femenino, se mencionaron con mayor frecuencia Oficina Técnica, Terminaciones y Administrativas, lo cual es consistente con la literatura, que señala una mayor valoración del desempeño femenino en roles orientados a la gestión, coordinación y control de calidad dentro de los proyectos [21], [23].

Finalmente, los participantes también identificaron una serie de barreras y desafíos presentes en la industria, entre los que se encuentran la conciliación familiar, la brecha salarial, el machismo y la necesidad de leyes que regulen situaciones de acoso laboral, como la Ley Karin, aspectos documentados también en la literatura internacional y nacional [6], [7], [15], [19].

VII. CONTRIBUCIÓN DEL ESTUDIO

El presente estudio realiza contribuciones tanto a nivel teórico como práctico. Respecto a la teoría, se evidenció que la literatura disponible se orienta principalmente hacia las barreras y desafíos que enfrenta el sector de la construcción y no visibilizan los beneficios de la participación femenina en la industria. Por otra parte, las investigaciones existentes provienen en gran parte de Estados Unidos, el cual no es un

contexto representativo de Chile ni de Latinoamérica. Si bien este estudio tiene un carácter exploratorio, es decir, no es representativo de la industria en Chile, permite abrir nuevas líneas de investigación de carácter cuantitativo y a la realización de estudios que midan de manera empírica los beneficios de la participación femenina.

En cuanto a la contribución práctica, este estudio visibiliza los beneficios de la participación laboral femenina en la construcción y promueve iniciativas que permitan fomenten una fuerza laboral más diversa y con igualdad de oportunidades.

VIII. CONCLUSIÓN

El presente estudio se desarrolló a partir de la literatura existente respecto a los desafíos de la participación femenina en la construcción, los beneficios observados en distintas industrias y las iniciativas orientadas a promover una mayor incorporación de mujeres en el sector, sintetizando las investigaciones disponibles en torno a esta temática. Posteriormente, se realizaron entrevistas semiestructuradas a profesionales del rubro, considerando tanto hombres como mujeres con el objetivo de captar una diversidad de percepciones respecto a la participación de mujeres con quienes han trabajado profesional.

Los resultados evidencian que, si bien aún se perciben barreras y desafíos a lo largo de la carrera profesional de las mujeres, estos no impiden identificar beneficios concretos en su participación. Dichos beneficios existen y justifican la necesidad de avanzar hacia una mayor inclusión de género en la industria.

En la fase cualitativa emergieron percepciones positivas hacia el trabajo de las mujeres en el sector. Se destacaron atributos como el orden, la organización y la prolijidad, especialmente valorados en labores de terminaciones. Asimismo, se reconoció un aporte al ambiente laboral, haciéndolo más grato, mejorando la comunicación y el trabajo en equipo, lo cual coincide con la literatura internacional, que señala que la diversidad de género favorece entornos más colaborativos.

Finalmente, este estudio contribuye a un contexto poco explorado a nivel internacional y prácticamente desconocido en Latinoamérica, complementando la literatura existente sobre las barreras que enfrentan las mujeres en la industria de la construcción. En el plano práctico, los resultados permiten visibilizar los beneficios específicos de la participación femenina y pueden ser utilizados por empresas, organismos públicos y académicos para fundamentar decisiones e iniciativas.

REFERENCES

- [1] Cámara Chilena de la Construcción (CChC). (2024). Informe de Macroeconomía y Construcción (MACH). CChC. <https://www.cchc.cl>
- [2] Instituto Nacional de Estadísticas. (2023). Género y mercado laboral en Chile. <https://www.inec.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/género-y-mercado-laboral-en-chile.pdf>
- [3] U.S. Bureau of Labor Statistics. (2024). *Labor force statistics from the current population survey*. U.S. Department of Labor <https://www.bls.gov/cps/cpsaat18.htm>
- [4] BIMCommunity. (2025). Women in construction: A growing reality. BIMCommunity. <https://www.bimcommunity.com/women-in-construction-a-growing-reality>
- [5] Worrall, L., Harris, K., Stewart, R., Thomas, A., & McDermott, P. (2010). Barriers to women in the UK construction industry. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 17(3), 268-281.
- [6] Aboagye-Nimo, E., Wood, H., & Collison, J. (2019). *Complexity of women's modern-day challenges in construction*. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 26(11), 2550-2565. <https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2018-0421>
- [7] Shibani, A., Saidani, M., Hassan, D., Agha, A., Alghodi, M., Alawanati, N., ... & Abdueh, M. (2021, March). Challenges and barriers to women in the UK construction industry. In 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, IEOM, Singapore (pp. 1-15).
- [8] Baker, J., Ali, M., & French, E. (2023). Investigating how women leaders and managers support other women's entrance and advancement in construction and engineering. *Journal of Construction Engineering and Management*, 149(2), 04022166.
- [9] Rosa, J. E., Hon, C. K. H., Xia, B., & Lamari, F. (2017). Challenges, success factors and strategies for women's career development in the Australian construction industry. *Construction Economics and Building*, 17(3), 27-46. <https://doi.org/10.5130/AJCEB.v17i3.5520>
- [10] Wipfli. (2025). Women in construction: Building a stronger future. Wipfli Insights. <https://www.wipfli.com/insights/articles/cns-how-opportunities-for-women-in-construction-strengthen-the-industry>
- [11] McKinsey & Company. (2022). Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com>
- [12] Hasan, A., & Kamardeen, I. (2022). Occupational health and safety barriers for gender diversity in the Australian construction industry. *Journal of Construction Engineering and Management*, 148(9), 04022100.
- [13] Needles, N. (2022). Why supporting women in construction benefits everyone. Construction Users Roundtable. <https://curt.org/2022/07/26/why-supporting-women-in-construction-benefits-everyone/>
- [14] Araya, F. (2021). Challenges faced by women in construction: A state-of-the-art review and discussion in the Chilean context. *Rev. Ing. Constr.*, 36, 14-20.
- [15] Bahamondes, M. J., Araya, F., Olivari, K., & Salazar, L. (2024). Desafíos para la retención de mujeres en la industria de la construcción chilena: un análisis cuantitativo. *Revista ingeniería de construcción*, 39(3), 0-0.
- [16] Araya, F., Olave, C., Olivari, K., Olivari, V., Salazar, L. A., Sierra-Varela, L., ... & Chanqueo-Cariqueo, J. (2025). Exploring Challenges Faced by Women in Their Professional Development in the Construction Industry: The Case of Chile. *Buildings*, 15(15), 2624
- [17] Barreto, U., Pellicer, E., Carrión, A., & Torres-Machí, C. (2017). Barriers to the professional development of qualified women in the Peruvian construction industry.
- [18] Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe sobre las mujeres en la gestión empresarial: argumentos para un cambio*. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_700977/lang-es/index.htm
- [19] Morello, A., Issa, R. R. A., & Franz, B. (2018). Exploratory Study of Recruitment and Retention of Women in the Construction Industry. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 144(2). [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000359](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000359)
- [20] Turner, M., Zhang, R. P., Holdsworth, S., & Myla, M. (2021, September). Taking a broader approach to women's retention in construction: Incorporating the university domain. In *Proceedings of the 37th Annual Association of Researchers in Construction Management Conference (ARCOM 2021)*, Leeds, UK (pp. 6-7).
- [21] Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, T., & Nicoletti, G. (2021). The human side of productivity: Uncovering the role of skills and diversity for firm productivity.

- [22]Kögel, C., Criscuolo, C., Gal, P., & Schwellnus, C. (2023). Gender diversity in senior management and firm productivity: Evidence from nine OECD countries.
- [23]NCCER. (2025). Women's Experiences and Advancement in Construction: Policy and Practice. National Center for Construction Education and Research. https://www.nccer.org/media/2025/04/NCCER_Women-in-Construction_Report-Final-04232025.pdf
- [24]Baker, M., Ali, M., French, E., Alison M. (2024). Influence of Gender Equality on Organizational Performance in Project Organizations, Project Management Institute.
- [25]NCCER. (2024). *Building Better: A Women in Construction Study*. National Center for Construction Education and Research. https://www.nccer.org/media/2024/01/Building-Better_A-Women-in-Construction-Study.pdf
- [26]Husam, S., Laishram, B., & Johari, S. (2024). Framework to enhance gender inclusion of workers in construction sites. *Journal of Construction Engineering and Management*, 150(4), 04024018.
- [27]ONU Mujeres. (2023). *Generation Equality: Accountability Report 2023*. UN Women. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/generation-equality-accountability-report-2023-en.pdf>
- [28]Desai, V. P., & D'souza, L. (2024). Women Professionals in Construction Industry: Barriers and Approaches to Improve Wellbeing, Safety and Health. *Journal of Engineering, Project, and Production Management*, 14(2), 1.
- [29]Hacker, M. E., Kaminsky, J., Faust, K. M., & Rauch, S. 2020. Regulatory Enforcement Approaches for Mass Population Displacement. *Journal of Construction Engineering and Management*, 146(5), 04020042.
- [30]Kosonen, H. K., & Kim, A. A. 2018. Mental model approach to wastewater treatment plant project delivery during emergency response. *Journal of construction Engineering and Management*, 144(6), 05018005.
- [31]Spearing, L. A., & Faust, K. M. 2020. Cascading system impacts of the 2018 Camp Fire in California: The interdependent provision of infrastructure services to displaced populations. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50, 101822.