Revista Internacional de Investigación e Innovación Tecnológica

Página principal: www.riiit.com.mx

Barreras estructurales y riesgos psicosociales en trabajadoras de la industria de la construcción: Revisión sistemática de la literatura: 2020-2025

Structural Barriers and Psychosocial Risks Among Women Workers in the Construction Industry: A Systematic Literature Review, 2020-2025

Colón, A.I.*, Sánchez-Sosa, J.J., Martínez-Mejía, E.

Facultad de Psicología; Universidad Nacional Autónoma de México; C.P. 04510, Ciudad de México (*https://orcid.org/0009-0004-4555-6851, https://orcid.org/0000-0001-7676-5569, https://orcid.org/0000-0002-4095-359X).

ivaniacolon@hotmail.com*; jujosaso@gmail.com; emmanuel.martinez.mejia@comunidad.unam.mx

Innovación: Área de salud mental.
Área de aplicación: Barreras psicosociales específicas de género.

Recibido: 22 diciembre 2025
Aceptado: 03 febrero 2026

Abstract

This systematic literature review examines the factors that influence the professional trajectories of women in the construction industry, based on studies published between 2020 and 2025. The analysis focuses on identifying gender-related psychosocial barriers documented in the sector and exploring their correspondence with psychosocial factors previously described in the Mexican context. The review was conducted following the PRISMA protocol, which enabled the selection and thematic analysis of fifty relevant documents. The main finding was the development of an equivalence table that links the barriers identified in the international literature with fourteen psychosocial factors already documented in the Mexican construction industry. This matrix also enabled the identification of two additional gender-related factors relevant to the sector, expanding the analytical framework for future research and organizational interventions from a gender perspective. The study contributes to a deeper understanding of the causal relationships that shape women's work experiences in the construction industry and is consistent with the factors previously identified for the Mexican context, regardless of the geographic origin of the studies.

Keywords: construction industry, gender-specific psychosocial barriers, gender-specific psychosocial factors, gender perspective.

Resumen

Esta revisión sistemática de literatura analiza los factores que influyen en la trayectoria profesional de las mujeres en la industria de la construcción, a partir de estudios publicados entre 2020 y 2025. El análisis se centra en identificar barreras psicosociales relacionadas con el género documentadas en el sector y en explorar su correspondencia con factores psicosociales previamente descritos en el contexto mexicano. La revisión se desarrolló conforme al protocolo PRISMA, lo que permitió seleccionar y examinar cincuenta documentos mediante técnicas de análisis temático. El principal hallazgo fue la elaboración de una tabla de equivalencias entre las barreras identificadas en la literatura internacional y catorce de los factores psicosociales ya documentados en la industria de la construcción en México. Esta matriz permitió además identificar dos factores adicionales relevantes para el sector, ampliando el marco analítico para futuras investigaciones e intervenciones organizacionales con perspectiva de género. El estudio contribuye a una comprensión más profunda de las relaciones causales que configuran la experiencia laboral de las mujeres en la construcción y muestra coherencia con los factores previamente identificados para el contexto mexicano, independientemente del origen geográfico de los estudios.

Palabras clave: Barreras psicosociales específicas de género, Factores psicosociales específicos de género, Industria de la construcción, Perspectiva de género.

Introducción

En la última década, la industria de la construcción (IC) ha sido ampliamente descrita como un ámbito laboral de predominio masculino, cuya configuración estructural y cultural ha propiciado la reproducción de prácticas excluyentes y desfavorables hacia las mujeres (Galea *et al*., 2021). Esta masculinización del sector no solo limita el acceso y la permanencia de las trabajadoras, sino que también reproduce dinámicas que obstaculizan su desarrollo profesional y reducen la visibilidad técnica de su aporte laboral. En este contexto, emergen la presencia de factores psicosociales en el trabajo (FPS), definidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) como "…Interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.." (p.12). Estos, al estar mediados por dinámicas de género, pueden derivar en la ocurrencia de riesgos psicosociales o factores de riesgo psicosocial (FRPS), entendidos como condiciones del trabajo que, cuando están mal diseñadas generan estrés y afectan la salud y el bienestar de las personas trabajadoras (OIT, 1984). En el caso de las trabajadoras, estos factores suelen manifestarse en cargas de trabajo excesivas, falta de apoyo social y discriminación, que afectan tanto a hombres como a mujeres de la industria. No obstante, en el caso de las trabajadoras, estos factores suelen estar estrechamente vinculados a barreras de reclutamiento, progreso y retención (BRPR) identificados en la literatura como sesgos o condiciones de género que limitan el acceso, la permanencia o el desarrollo profesional de las mujeres en la industria (Holdsworth, *et al.,* 2023) que se suman a los desafíos estructurales que enfrentan su contraparte masculina. Mientras los FRPS afectan el bienestar psicológico y emocional, las BRPR, restringen las oportunidades laborales y la movilidad profesional. Está

distinción permite comprender cómo ambos tipos de elementos pueden relacionarse y, en ciertos casos, establecer equivalencias conceptuales útiles para el análisis sectorial.

Un planteamiento estrechamente ligado a la normalización de la idea, en el que se considera que, las industrias potencialmente peligrosas, entre las que se encuentra la construcción (Colón, 2025) conforman un universo laboral mayoritariamente masculino, sin considerar que la peligrosidad de una industria se vincula a los riesgos intrínsecos de la actividad y no a la naturaleza biológica de los actores que laboran en ella. Para Galea *et al.*, (2020; 2021) y Holdsworth *et al.*, (2023) la segregación de género en la IC y otras industrias similares, remite a la atribución histórica de cualidades positivas al sexo masculino (fuerza, independencia, racionalidad), mientras alinea al sexo femenino con atributos blandos o débiles (emoción, empatía, dependencia, fragilidad). Segregación que ha derivado en perfiles considerados institucional y socialmente aceptables o apropiados para la IC (masculinos), y perfiles inaceptables o inapropiados (femeninos), para determinar quién debe trabajar o desempeñar ciertas actividades, en el sector y quién no debe de hacerlo (Galea *et al.*, 2020; 2021).

La persistencia histórica de prácticas y comportamientos laborales que reproducen la inequidad de género hacia las mujeres ha dado lugar a lo que Holdsworth *et al.*, (2023) denominan injusticia epistémica de género, entendida como la deslegitimación sistemática del conocimiento y la experiencia femenina en contextos organizacionales. Este fenómeno ha sido abordado en la literatura desde diversas corrientes teóricas, entre ellas la teoría feminista institucional (Galea *et al.*, 2020; 2021), la teoría de aprendizaje social (Yan *et al.*, 2024a, 2024b) y la teoría fundamentada de Hegarty *et al.*, (2023). Todas ellas se vinculan —en mayor o menor medida— con la reproducción de comportamientos masculinos inequitativos, sostenidos por dinámicas de coerción y el consentimiento hegemónico, ya sean implícitos (normalización, silencios, prácticas asumidas como naturales) o explícito (acciones directas, decisiones formales o conductas abiertamente discriminatorias). Estas dinámicas configuran las relaciones de poder, las reglas institucionales y las prácticas y narrativas informales dentro de la industria, a través de una marcada heteronormatividad (Galea *et al*., 2021; Ghanbaripour, *et al.*, 2023) que legitima el comportamiento masculino como norma de género dominante. En este marco los hombres tienden a aliarse entre sí (homosocialidad[1]) para reforzar la asimetría de poder y perpetuar patrones laborales de género que conciben ventajas sistemáticas para ellos y desventajas estructurales para las mujeres (Holdsworth, *et al*., 2023). Desde tal perspectiva la IC puede describirse como un escenario opaco, estereotipado por un imaginario socio-cultural androcéntrico sesgado en términos de cierre de brechas de paridad, control vertical, liderazgo fraccionado, obsolescencia laboral-cultural, "mobbing" y "bossing", discriminación por razón de género, etnia, edad y/o procedencia, acoso sexual y moral, doble moral, sobrecompensación, violencia estructural, intrínseca de gestión y/o pasiva, entre otros rasgos sustantivos expresados en la literatura a través de temáticas recurrentes vinculadas a brechas salariales, ausencia de reconocimiento o barreras invisibles, entre otros factores de interés (Lemus, 2021; Herrera & Lemus, 2024; Zárate & Sánchez, 2022; Hernández, 2024).

[1] Galea *et al.*, (2020; 2021) utiliza el término *heteronormatividad*, se ha preferido sustituirlo por *homosocialidad* para evitar confusiones con el significado de heteronormatividad en otros contextos. El termino homosocialidad, se refiere a relaciones preferenciales entre hombres que excluyen a las mujeres.

Esta situación persiste a pesar de que la literatura especializada coincide ampliamente en reconocer los numerosos esfuerzos realizados por las organizaciones para promover entornos laborales diversos, equitativos, no discriminatorios e inclusivos (Yan *et al*., 2024a; 2024b; Galea *et al*., 2020), apoyados por la emisión de leyes y regulaciones no discriminatorias en cuanto al género (Yan *et al*., 2024a; Oladinrin *et al*., 2025; Holdsworth *et al*., 2023), que intentan con relativo éxito, modificar la percepción de industrias significativamente masculinizadas, en las que la conformación de fuerzas laborales inclusivas (Rotimi *et al*., 2024) es esencial para la sustentabilidad y el desempeño económico de las empresas. Sin embargo, los avances constantes y consistentes en cuanto a la inclusión de mujeres en todas las posiciones de la estructura organizacional de la IC no han impedido que el sector se ubique actualmente entre los de menor proporción de personal femenino empleado (Holdsworth *et al.*, 2023), mayor desequilibrio de género y elevados niveles de resistencia al cambio (Suresh *et al*., 2023; Quiroz-Zamora, 2020). Según la Encuesta nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2025) las mujeres representan el 11.2% de la población ocupada en el sector de la construcción en México al segundo trimestre de 2025. Aunque el sector continúa siendo predominantemente masculino, esta cifra refleja una tendencia creciente en la participación femenina. Esta tendencia ha sido documentada en otros países de la región; por ejemplo, Mejía (2024), en un estudio realizado en Perú, identifica un incremento similar en la incorporación de mujeres en áreas técnicas, administrativas y de supervisión.

En este escenario, la totalidad de la literatura analizada en la presente revisión sistemática, sin excepción alguna, inicia sus trabajos con alusiones a la masculinización de la IC y, por ende, a la infrarrepresentación jerárquica y numérica de las mujeres (Edirisinghe *et al.*, (2024); Bahamondes *et al*., 2024), en lo que, Araya (2021) define como una segregación de género extrema en términos de reclutamiento y progresión (Ghanbaripour *et al*., 2023; Yan *et al*., 2024b) en un entorno laboral estresante dominado por hombres, con un desempeño significativamente pobre respecto a los avances en materia de diversidad, equidad e inclusión (Van Heerden *et al*., 2024).

Por otra parte, la investigación académica en la materia, aunque muy amplia en términos genéricos, es limitada lo que se refiere a la IC (Bahamondes *et al*., 2024; Desai & D`Souza, 2024; Cano y Major, 2024).

Respecto a la naturaleza de las investigaciones, se identifica un desequilibrio metodológico: los estudios cuantitativos o basados en mediciones sistemáticas son limitados (Alshdiefat *et al*., 2024; Bahamondes *et al*., 2024; Rotimi *et al*., 2024; Salaheen *et al*., 2024; Oladinrin *et al*., 2025), mientras que los estudios cualitativos representan la mayor parte de la producción reciente orientados hacia: (1) la identificación, detección y análisis de las BRPR en la IC, sin considerar que las prioridades profesionales de las mujeres tienden a modificarse a medida que avanzan en las diferentes etapas de su carrera (Yan, *et al.*, 2024b) especialmente notorio en mujeres con educación terciaria (Wells *et al*., 2024); (2) el infradesarrollo profesional de las mujeres en la industria, consensuado por la totalidad de los estudios revisados; y, (3) la implementación de iniciativas poco exitosas por parte de las organizaciones para disminuir las brechas de género (Yan *et al.*, 2024a), los estresores y los factores de riesgo (psicosocial o de otra naturaleza) asociados a ellas (Van Heerden *et al*., 2024; Oladinrin *et al*., 2025). Además, en América Latina, los estudios que examinan las experiencias laborales y las trayectorias profesionales de las mujeres en la IC y otras

industrias similares son particularmente escasos (Cano & Mayor, 2024; Araya, 2021; Herrera & Lemus, 2025).

En industrias con características laborales similares a la construcción —como las de naturaleza extractivas, la industria petrolera o ciertas actividades agrícolas— los FRPS guardan correspondencia con la literatura en perspectiva de género denomina BRPR. Estas barreras derivan en la ocurrencia de daños psicosociales, con afectaciones en la salud mental, física y psicoemocional de las personas trabajadoras. En la presente RSL identificó un conjunto amplio de las referidas barreras, lo que permitió establecer equivalencias correspondientes entre los FRPS y las BRPR, así como aislar aquellas que pueden considerarse barreras psicosociales específicas de género (BPEG), latentes o activas en la IC; está comparación con investigaciones previas vinculadas a FRPS fortalece la fiabilidad y solidez a los resultados (Falú, 2022, 2023a y 2023b; Caro Pulido, 2021; Derdowski y Gro, 2023; Herrera y Lemus, 2024; ISTAS, 2020; Lemus, 2021; McDonnell y McAllister, 2024; Sierra Gálvez, 2021 y Zárate & Sánchez, 2022).

Considerando lo expuesto, esta RSL tiene como propósito explorar los FPEG y las BPEG que influyen en la trayectoria profesional de las mujeres en la IC, así como analizar los marcos de empoderamiento identificados en la literatura reciente que permiten comprender las estrategias de agencia y resistencia desarrolladas por las trabajadoras frente a dichas barreras. Para ello, se analizan estudios publicados en los últimos cinco años, mediante un enfoque de comparativo que contrasta las barreras descritas en la literatura internacional con aquellas ya delimitadas en el sector desde una perspectiva de género. Este enfoque permite establecer equivalencias entre los FPEG y las BPEG que, pudieran ser pertinentes y replicables en el contexto mexicano.

La investigación no tiene como objetivo recopilar, analizar o interpretar iniciativas o políticas orientadas a mitigar dichas barreras, ni evaluar la eficacia de aquellas ya existentes. En consecuencia, no se formula recomendaciones para la promoción de las mujeres en la industria, (Wells *et al*., 2024; Ghanbaripour *et al*., 2023) a diferencia de otros estudios que sí abordan este objetivo de manera explícita.

En este sentido, el enfoque global de la indagación permite contextualizar los resultados desde una perspectiva ampliada, lo que facilita la identificación de variables que, aunque no han sido consideradas en el entorno local, pueden emerger como preocupaciones relevantes en contextos internacionales comparables al mexicano y, por extensión al latinoamericano. Reconocer el papel de estas variables clave, resulta fundamental para impulsar transformaciones en la cultura organizacional de las empresas constructoras, especialmente desde una perspectiva de género (Ghanbaripour *et al.*, 2023). Los hallazgos de la investigación se inscriben en un marco más amplio relacionado con la equidad organizacional, dentro del cual el empoderamiento laboral femenino aparece como un eje imperativo recurrente en la literatura internacional.

El concepto de empoderamiento laboral femenino ha adquirido relevancia en los estudios contemporáneos sobre género, especialmente en sectores altamente masculinizados como la industria de la construcción. Desde una perspectiva teórica, el empoderamiento se entiende como un proceso dinámico mediante el cual las mujeres amplían su capacidad de manejar las normas de género y transformar las relaciones de poder en el entorno de trabajo (Kabeer, 2020). En contextos organizacionales marcados por culturas masculinizadas, estos procesos se expresan en estrategias de resistencia, redefinición identitaria y búsqueda de reconocimiento profesional (Bustelo & Lombardo, 2022).

En el sector de la construcción, investigaciones recientes han documentado cómo las mujeres desarrollan marcos de empoderamiento que les permitan enfrentar barreras estructurales, desigualdades de trato y condiciones psicosociales adversas. Por ejemplo, Herrera y Lemus (2025) muestran que, en México, el incremento de la presencia femenina en obra genera tensiones con las normas tradicionales de género, pero también abre espacios para la agencia y la reconfiguración de roles. De manera complementaria, revisiones globales evidencian que las mujeres movilizan recursos individuales y colectivos para avanzar en su trayectoria profesional, aun en entornos donde persisten brechas de acceso, reconocimiento y seguridad laboral (Ghanbaripour *et al.*, 2023; Yan *et al.*, 2024b).

En conjunto, estos estudios coinciden en que los marcos de empoderamiento no solo permiten comprender cómo las mujeres enfrentan las barreras del sector, sino que también ofrecen un lente interpretativo para analizar procesos de agencia, resiliencia y transformación en industrias tradicionalmente excluyentes. Su incorporación en la literatura reciente justifica su uso como categoría analítica emergente en revisiones sistemáticas centradas en género y en el sector de la construcción. Aunque no constituye un objetivo explicito en esta revisión, su presencia en los estudios analizados permite comprender mejor la forma en que las BPEG y las BRPR influyen en las trayectorias profesionales de las mujeres en la industria de la construcción.

Revisión de la literatura

La literatura académica general sobre FPEG en mujeres trabajadoras en la industria mexicana de la construcción es prácticamente inexistente. Esta carencia también se observa en el ámbito latinoamericano y, en menor medida, en el contexto internacional, donde los estudios siguen siendo limitados o fragmentarios frente a la complejidad del fenómeno. Sin embargo, los estudios sobre barreras de género en el sector de la construcción son abundantes, a lo largo de los últimos años, modo particular en Australia y Nueva Zelanda.

Las iniciativas normativas analizadas sobre discriminación de género en Sudáfrica y su aplicación a la IC han servido para determinar que las BRPR revelan una brecha de conocimiento en materia de contratación y retención laboral, un concepto conocido como "tubería con fugas" analizado por autores con perspectiva de género (Oladinrin *et al.*, 2025). Así mismo, en Jordania, algunas investigaciones tratan la infrarrepresentación de las mujeres en puestos de liderazgo en la IC, de modo particular en los subcampos de la arquitectura y la ingeniería, para ofrecer una visión general de la situación actual del sector (Alshdiefat *et al.*, 2024). Por su parte, Rotimi *et al.*, (2024) identifican los desafíos del entorno laboral de las mujeres neozelandesas que laboran en las constructoras a partir de una triada de factores ambiental-relacionales: sexismo benévolo, sexismo hostil y condiciones laborales, determinados por factores sociodemográficos.

En Australia, Baker *et al.*, (2023) se cuestionan por qué una industria como la construcción —altamente demandante de personal calificado y con habilidades y formación técnica especializada— continúa obstaculizando el desarrollo laboral de las mujeres, a pesar de que su incorporación podría contribuir significativamente a cerrar la brecha de empleabilidad en el sector. Esta reflexión converge con las conclusiones de Desai y D'Souza (2024) quienes, en un estudio realizado en la India, identifican patrones estructurales similares de exclusión de género, a pesar de las necesidades urgentes de capital humano en

ambos contextos. También en Australia, Yan *et al.*, (2024a) examinan la forma en que las organizaciones implementan iniciativas para el desarrollo profesional de las mujeres en el sector de la construcción desde una perspectiva de género, mientras que en otro estudio, revisan los factores de influencia en el desarrollo profesional femenino a lo largo de cuatro etapas de su trayectoria profesional: exploración (precarrera), establecimiento (carrera temprana), consolidación (carrera media) y declive o transición (carrera tardía) (Yan *et al.*, 2024b). En el mismo continente, Wells *et al*., (2024) concluyen que las mujeres de la IC necesitan aprender a vencer las barreras y asumirlas como desafíos para poder progresar en el sector. Estudios más enfocados en el análisis particular de las barreras de la industria australiana son los de Ghanbaripour *et al.*, (2023) y Holdsworth *et al.*, (2023).

Por su parte, Galea *et al.*, (2020; 2021) enfocan la misma temática desde la Teoría Institucional Feminista y Suresh *et al.*, (2023) la aborda en el Reino Unido, con el contexto del Brexit como telón de fondo. En Nueva Zelanda, Hegarty *et al.*, (2023) construyen la teoría de la adaptación deferente, como la forma en que las mujeres de la IC regulan su respuesta a las barreras de género para levantar marcos de empoderamiento que faciliten su trabajo. Mientras Salamah y Widaningsih, (2022) brindan una visión general de los obstáculos y desafíos que enfrentan las mujeres del sector en Indonesia, con similitudes importantes respecto a las que pueden encontrarse en las investigaciones de Edirisinghe *et al.*, (2024), quienes exploraron la evolución de la dinámica de género en Australia, Reino Unido, Estados Unidos y Brazil; Hanna *et al.*, (2020), quienes analizaron a trabajadores de la construcción en Reino Unido, exponiendo como las masculinidades inhiben las prácticas saludables.

Un caso destacado es el de Salaheen *et al.*, (2024), para quienes el uso de los materiales de construcción de última generación y otras innovaciones tecnológicas contribuye a reducir las barreras que enfrentan las mujeres en la IC, favoreciendo así el avance de sus trayectorias profesionales. En la misma línea, Bahamondes *et al.*, (2024) revisan la literatura para identificar las barreras y desafíos que obstaculizan el desarrollo profesional femenino en el sector, con el objetivo de aplicar los hallazgos al contexto chileno, reconociendo que, si bien los entornos varían, las estructuras de exclusión presentan patrones comparables que permiten formular estrategias contextualizadas de intervención. Así mismo, en el contexto latinoamericano, Cano y Major (2024) realizaron una revisión sistemática de la literatura sobre la participación y permanencia de mujeres en ingeniería civil en cuatro países de la región —Brasil, México, Chile y Colombia— además indagan sobre la deserción de las mujeres colombianas que trabajan en ingeniería civil, poniendo de relieve las barreras estructurales y culturales que condicionan sus trayectorias profesionales. De manera complementaria, en el caso mexicano, Herrera y Lemus (2025) analizan los desafíos de las normas y relaciones de género asociados al incremento de la presencia femenina en la IC, problematizando la llamada “invasión de mujeres” en este sector. Por su parte, Araya (2021) afirma que la segregación ocupacional continúa siendo un desafío estructural clave para las mujeres de la IC, especialmente en el contexto chileno, donde se observa un nivel extremo de discriminación y una ausencia significativa de producción académica local sobre el tema. Ante esta carencia, resulta necesario recurrir a la literatura internacional como referente para comprender y abordar las barreras que limitan el desarrollo femenino en el sector.

Metodología

La revisión sistemática de la literatura (RSL) constituye un método ordenado, riguroso y confiable para avanzar en el conocimiento científico, ya que se fundamenta en procedimientos explícitos, reproducibles y orientados a minimizar sesgos (Kitchenham & Charters, 2007; Petticrew & Roberts, 2006). Este enfoque permite al investigador seleccionar de manera pertinente los estudios más relevantes para su objeto de análisis, al tiempo que facilita la identificación de brechas teóricas y empíricas con una consistencia metodológica superior a la que ofrece una revisión no sistemática (Gough, *et al.*, 2017). En este trabajo, la RSL se orientó específicamente a detectar las barreras globales de reclutamiento, progreso y retención con sesgo de género, que pudieran derivar en la exposición a factores psicosociales específicos de género (FPEG) con impacto directo en la salud mental de las trabajadoras de la industria de la construcción (IC).

Estrategia de búsqueda

Con propósito de asegurar resultados no sesgados y permitir su replicabilidad en otros trabajos, la RSL inició con una pregunta de investigación: ¿Cuáles son las barreras globales de reclutamiento, progreso y retención con sesgo de género que pueden derivar la ocurrencia de FPEG con impacto en la salud mental de las trabajadoras de la IC y ser extrapoladas al contexto mexicano? Para garantizar la fiabilidad de las respuestas al cuestionamiento, la RSL se adhirió al protocolo PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*, por sus siglas en inglés), que establece criterios rigurosos establecidos en sus cuatro fases: identificación, selección, elegibilidad e inclusión (Ghanbaripour *et al.*, 2023). Esta adhesión garantiza la transparencia metodológica, la reproducibilidad del proceso y la identificación consistente de brechas teóricas y empíricas relevantes para el objeto de estudio. Ejemplo de ello son los trabajos de Ghanbaripour *et al.,* (2023), quienes evidencian la falta de estudios comparativos sobre condiciones psicosociales en la construcción, y Yan *et al.*, (2024b), que destacan la escasez de análisis integrados sobre factores de riesgo y desigualdades en género en el sector.

La tabla 1 presenta una síntesis del trabajo realizado en cada fase del proceso, comenzando por la fase de identificación, en la cual se llevó a cabo la selección de las bases de datos pertinentes para la búsqueda sistemática de la literatura, incluyendo Semantic Scholar, PubMed, APA, Scopus, Google Académico como campos de arqueo y acopio de referencias. La búsqueda inicial genérica fue el cuestionamiento de investigación ¿Cuáles son las barreras globales de reclutamiento, progreso y retención específicas de género que pueden derivar la ocurrencia de FPEG con impacto en la salud mental de las trabajadoras de la industria de la construcción y ser extrapoladas al contexto mexicano? La búsqueda genérica se deslindó en cinco sub-búsquedas, a las que se aplicaron diversas cadenas semánticas primarias en español e inglés, con el propósito de delimitar las dinámicas laborales, las barreras estructurales y los factores estresantes específicos de género presentes en el centro de trabajo. Además, este estudio considera las experiencias diferenciadas entre trabajadores hombres y mujeres en el sector de la construcción. Asimismo, se orienta a la identificación de brechas en materia de apoyo institucional y políticas organizacionales, con el fin de incorporar a la mayor diversidad de perspectivas posibles que permiten enriquecer el análisis del objetivo de investigación desde una mirada inclusiva y contextualizada.

Tabla 1. Estrategias de búsqueda empleadas en la revisión sistemática.

Dimensión	Descripción	Cadenas de Búsqueda
Conceptos básicos	Identificación de teorías investigaciones emergentes sobre BRPR/BPEG en la IC.	**[A]** "Mujer* O mujeres O mujer O niña* O feminista* O "diversidad de género" **Y** "industria de la construcción" O "construcción" O "constructora" O "empresas de construcción" O "empresa de construcción" O "pie de obra" O "sitio de obra" o "entorno construido. **[B]** "Mujer* O mujeres O mujer O niña* O feminista* O *"femenino" O "diversidad de género" **Y "**barrera" O "barreras" **Y** "entrada" 0 "reclutamiento" 0 "contratación" **Y** industria de la construcción" O "construcción" O "constructora" O "empresas de construcción" O "empresa de construcción" O "pie de obra" O "sitio de obra" o "entorno construido. **[C]** "Mujer* O mujeres O mujer O niña* O feminista* O *"femenino" O "diversidad de género" **Y "**barrera" O "barreras" **Y** "progreso" 0 "trayectoria profesional" 0 "liderazgo" **Y** industria de la construcción" O "construcción" O "constructora" O "empresas de construcción" O "empresa de construcción" O "pie de obra" O "sitio de obra" o "entorno construido. **[D]** "Mujer* O mujeres O mujer O niña* O feminista* O *"femenino" O "diversidad de género" **Y "**barrera" O "barreras" **Y** "retención" 0 "mantenimiento" 0 "rotación" O "abandono" **Y** industria de la construcción" O "construcción" O "constructora" O "empresas de construcción" O "empresa de construcción" O "pie de obra" O "sitio de obra" o "entorno construido.
Expansión semántica	Sustitución de términos clave por sinónimos o términos técnicos.	Aplicación de las cadenas [A,B,C,D] con términos sustitutos: **[A1]** mujer (es)/niña(s) X trabajadora (s)/empleada (s)/ingeniera (s)/albañila (s)/obrera (s). // diversidad de género X equidad de género/inclusión de género/discriminación por género. **[B,1 C1, D1]** Términos sustitutos cadena [A] más: Barreras X obstáculo(s)/impedimento (s).
Construcción de la identidad de género	Identidades de género específicas. Roles y factores interseccionales o transversales en la IC Desagregación en subgrupos	Aplicación de las cadenas [A,B,C,D] con términos sustitutos y/o adiciones. **[A2]** diversidad de género X identidad (es) de género**.** [**B2, C2, D2]** Más: Y "puestos directivos" O "perfil de puesto" O "puesto (s) semicualificados (s)" O "empleo a pie de obra".
Contraste y críticas	Críticas, hallazgos nulos y perspectivas alternativas	**[A3, B3, C3, D3]** Más: Hallazgos (s) nulo (nulos) / perspectiva (s) alternativa (s)/ sobre equidad de género.
Contextos relacionados	Industrias adyacentes	**[A4, B4, C4, D4]** Más: Industria de la construcción y similares X industrias extractivas /minería/industrias energéticas/ industria (s) peligrosa (s).

Fuente: Elaboración propia con base en el protocolo PRISMA.

Como último paso de la fase de identificación se efectuó una exploración bibliométrica con ayuda de la herramienta de inteligencia artificial (IA) Inciteful a fin de generar referencias cruzadas que permitieran extraer fuentes adicionales bajo el criterio de inclusión: “Delimitación de artículos influyentes que citen a 2 o más de ellos, o que sean citados por 2 o más de ellos”.

A partir de la estrategia de búsqueda, se identificó un total inicial de 4,345,981 registros potencialmente válidos, los cuales fueron sometidos a un proceso de depuración técnica semántica. Como resultado, se conformó un primer corpus expurgado de N = 7,326 documentos, considerados pertinentes para la fase de cribado conforme a los criterios de inclusión establecidos. Esta etapa dio inicio con la definición de los criterios de inclusión y exclusión, los cuales se detallan en la tabla 2, y constituyen el fundamento para la selección de estudios relevantes al objeto de investigación.

Tabla 2. Criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión	Exclusión
Arbitraje por pares	Sin arbitraje por pares
Acceso abierto a texto completo	Acceso restringido a texto completo
Sin distinción de lengua	Sin contenido alusivo a perspectiva de género, inclusión o equidad.
Horizonte temporal 2020-2025	Horizonte temporal anterior a 2020
Replicables al contexto mexicano	Sin replicabilidad al contexto mexicano

Fuente: Elaboración propia.

Una vez definidos los criterios de inclusión y exclusión, se procedió con el primer proceso de descarte automatizado con ayuda de la herramienta de IA Copilot de Microsoft. Para ello, se empleó el siguiente prompt: “Eliminar duplicidades” Y “similitudes semánticas superiores al 80% en título” Y “revistas no arbitradas” Y “revistas de tercer y cuarto cuartil” y “citación directa e inversa de menos de 2”. Esta operación redujo el corpus inicial a N = 1,016 documentos potencialmente válidos.

Durante la fase de elegibilidad se aplicó un segundo filtro automatizado, también con de apoyo Copilot utilizando el prompt: “keywords” O “palabras clave” Y “resumen” O “abstract” Y “eliminar duplicidades totales” Y “baja relevancia semántica” y “similitudes de 3 o más” Y “replicabilidad”. Como resultado, se obtuvo un tercer corpus de N = 412 documentos, considerandos posiblemente elegibles. Estos fueron sometidos a un proceso físico de lectura rápida (*skimming)*, en el cual se realizó una lectura rápida de elementos paratextuales (subtítulos, gráficas, figuras, últimas oraciones de los párrafos de resultados y conclusiones) obteniendo un subconjunto de 250 documentos posiblemente elegibles con los que se inició a la fase de inclusión.

La fase de inclusión consistió en una evaluación de calidad documental mediante un sistema de puntuación: se asignó un punto por cada criterio de inclusión cumplido, y se otorgó un punto adicional a aquellos documentos que hicieron referencia explícita al contexto mexicano y/o latinoamericano. Este procedimiento permitió conformar un corpus de 87 documentos posiblemente elegibles con una puntuación de 6 puntos. Finalmente, se realizó un último descarte automatizado, nuevamente con apoyo de Copilot, utilizando el prompt: “Ordenar por relevancia bibliométrica”, lo que permitió obtener el corpus final de 50 documentos. Todo el proceso descrito se resume en una adaptación de la plantilla editable del diagrama de flujo PRISMA (Page *et al.*, 2021) (v. figura 1).

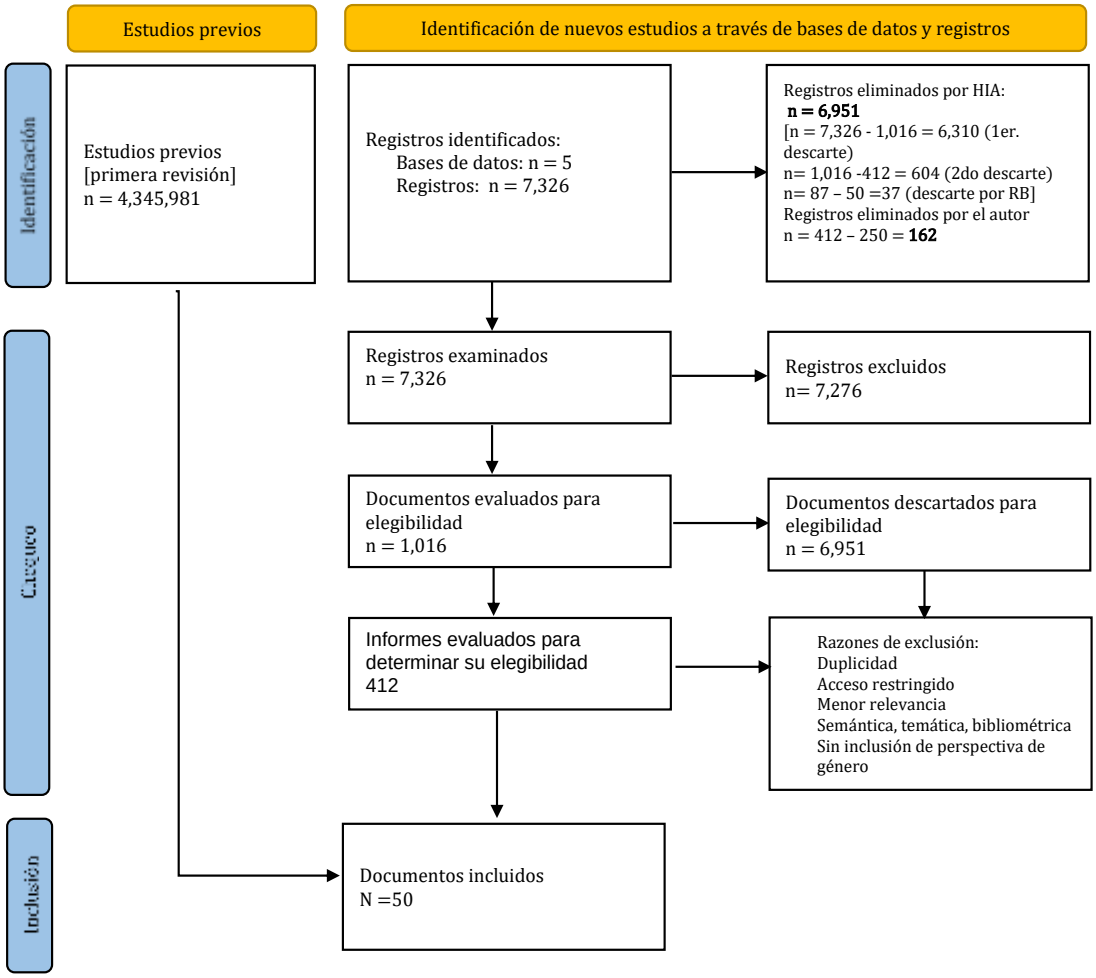


Figura 1. Estrategia de búsqueda.
Fuente: Elaboración propia con base en el protocolo PRISMA (2020) y aplicación de IA mediante Copilot de Microsoft.
Nota: *HIA = Hallazgos Iniciales de la Literatura; RB = Revisión Bibliográfica.*

Limitaciones del uso de herramientas de IA

Si bien el uso de herramientas de IA, como Copilot de Microsoft, permitió optimizar el proceso de cribado documental, reducir sesgos humanos y acelerar la depuración semántica, es necesario reconocer ciertas limitaciones inherentes a su aplicación. De hecho, la IA opera bajo algoritmos de similitud semántica y criterios predefinidos, lo que puede excluir documentos con enfoques conceptuales valiosos, pero expresados en términos no convencionales. La automatización del descarte puede reducir la diversidad epistemológica, especialmente en estudios cualitativos o interdisciplinarios con baja citación. La evaluación por relevancia bibliométrica tiende a favorecer literatura dominante, lo que podría invisibilizar aportes emergentes o regionales con menor impacto medido. La herramienta no sustituye el juicio crítico del investigador, por lo que se complementó con procesos físicos de “skimming” y evaluación contextual. Por lo que estas limitaciones fueron mitigadas mediante triangulación metodológica, combinando filtros automatizados con revisión manual, criterios de inclusión explícitos y valoración para estudios con enfoque en Latinoamérica.

Cabe resaltar que durante la revisión surgieron patrones conceptuales vinculados al empoderamiento laboral femenino. Estos elementos se organizaron en una matriz para facilitar su análisis. Además de destacar que se realizó un proceso de análisis temático y de correspondencias conceptuales. En primer lugar, se extrajeron

de cada estudio los factores, barreras y condiciones psicosociales reportadas, los cuales fueron codificadas y agrupadas en categorías comunes. Posteriormente, estas categorías se contrastaron con la tipología integrada de 16 FPEG aplicables al contexto mexicano de la IC, lo que permitió establecer equivalencias conceptuales y aislar aquellas barreras que podían considerarse específicas de género (BPEG). Finalmente, los hallazgos se organizaron en una lista sintética de barreras y una matriz comparativa (Tabla 4) que muestra la relación entre los FPEG, las BPEG y las categorías psicosociales previamente documentadas.

Interpretación de resultados

La interpretación de los resultados se efectuó mediante un análisis temático, método generalmente aceptado en RSL para identificar, analizar y sintetizar patrones y tendencias en un área temática específica, permitiendo una visión clara y concisa de los debates y avances asociados en esta. La fiabilidad de la técnica de análisis se respalda en su aplicación en estudios previos, como los realizados por Holdsworth *et al.*, (2023); Ghanbaripour *et al.*, (2023) y Araya (2021).

Es importante señalar que al aplicar el análisis temático a una RSL, traspasa el ámbito de una síntesis de fuentes para convertirse en un análisis crítico de la literatura relevante, sostenido en la comprensión de los fundamentos teórico-conceptuales de las fuentes y en la capacidad del investigador para detectar e identificar patrones, conexiones, similitudes y diferencias en un entorno de indagación dinámico que evoluciona a medida que se profundiza, refina el alcance y la dirección iniciales planteados en la estrategia de búsqueda. Con objeto de alcanzar la meta propuesta se siguió el procedimiento sugerido por Atlas.ti para una interpretación estructurada de datos cualitativos, sintetizado en la figura 2.



Figura 2. Proceso de análisis temático estructurado con ATLAS.ti.
Fuente: Elaboración propia con base en la guía metodológica de Atlas.ti (2025).

A partir del esquema de trabajo previamente expuesto, pudo generarse la narrativa de los resultados a fin de presentar la evidencia arrojada por la RSL de modo riguroso y ordenado.

Resultados

Construcción de marcos de empoderamiento

El abordaje de la perspectiva de género requiere la identificación y análisis de las brechas estructurales existentes, una revisión crítica de los marcos normativos vigentes, de las prácticas organizacionales y de las experiencias diferenciadas que se configuran en el entorno laboral. Este enfoque implica considerar la promoción efectiva de la igualdad en los procesos de reclutamiento, progresión y retención de mujeres en el mercado laboral, así como el impulso hacia su activa participación y trato justo. Finalmente, demanda una reflexión profunda sobre las prácticas y narrativas que emergen de una cultura organizacional estandarizada, frecuentemente atravesada

por estereotipos de género y limitada en términos de inclusión. Al respecto, Galea *et al.*, (2020) argumentan que en la IC las reglas organizacionales (prácticas y narrativas formales e informales) comunes a cualquier empresa se cruzan con el género y moldean el comportamiento, tanto de los trabajadores como de la organización, lo que dificulta la construcción de marcos de empoderamiento por parte de las trabajadoras de la IC.

Desde la teoría del aprendizaje social Yan *et al.*, (2024a y 2024b), definen el género como la autopercepción aprendida de ser hombre o mujer, que se alcanza a través del imaginario y las expectativas sociales relativas a los roles y proporciones de poder tradicionalmente asignadas a hombres y mujeres, en las que los primeros superan a las segundas, dificultando su acceso al trabajo y, por tanto, su desarrollo profesional. Desde esta perspectiva, el empoderamiento laboral se entiende como un proceso mediante el cual las mujeres en situación de desventaja estructural toman conciencia de las dinámicas de poder que operan en su contexto laboral. A partir de esta comprensión, comienzan a desarrollar las habilidades y capacidades necesarias para ejercer un mayor control sobre su trabajo mediante estrategias de afrontamiento ampliamente documentadas en la literatura. Entre ellas destacan la construcción de redes de apoyo formales e informales, que fortalecen la resiliencia y facilitan la circulación de información estratégica (Bustelo y Lombardo, 2022); la negociación de tareas y responsabilidades para ampliar su margen de autonomía y visibilidad profesional (Herrera & Lemus, 2025); la capacitación técnica continua como mecanismo para contrarrestar estereotipos de incompetencia y consolidar su legitimidad en obra (Yan *et al.*, 2024b); y la denuncia o visibilizarían de prácticas discriminatorias, que contribuye a cuestionar normas organizacionales excluyentes y a generar ajustes institucionales graduales (Ghanbaripour *et al.*, 2023). Estas acciones no solo facilitan su adaptación al entorno, sino que también permiten transformar progresivamente las BPEG al desafiar estructuras de poder arraigadas y abrir espacios más equitativos para su participación, progresión y permanencia en el sector (Alvarado *et al.*, 2021). Aunque la creación de marcos de empoderamiento femenino se aborda desde ángulos diferentes en la RSL, pudo observarse consenso entre los autores, en cuanto a su valoración como impulsor de nuevas perspectivas de género más orientadas hacia la inclusión y la equidad.

A partir del análisis comparativo de los estudios revisados, emergieron una serie de dimensiones y procesos vinculados al empoderamiento laboral femenino que permiten comprender como operan los FPEG y las BPEG en distintos contextos. Con el fin de organizar estos elementos y facilitar su contraste con las barreras previamente delimitadas en el sector, se elaboró una tabla que articula dichas dimensiones, los procesos implicados y las condiciones contextuales que las favorecen o limitan. Este marco permite comprender el empoderamiento, no como un estado individual, sino como un proceso relacional y situado, vinculado a la capacidad de las mujeres para tomar decisiones informadas, transformar condiciones estructurales y participar activamente en entornos laborales históricamente excluyentes. (Tabla 3).

Tabla 3. Marcos de empoderamiento.

Inclusión	Exclusión	Referencias
Marco construido	Respuesta autorregulada a situaciones laborales adversas en materia de género	Hegarty *et al.*, 2023
Dimensiones para la autoconstrucción a medida	Modalidades de trabajo flexible Cultura inclusiva y no discriminatoria Promoción del desarrollo profesional Estrategias de reclutamiento y progreso Responsabilidad compartida de cuidado Compromisos estratégicos	Yan *et al.*, 2024a;
Elementos adicionales (organizacionales) para la autoconstrucción a medida	Mentoría profesional Igualdad salarial Apoyo a la salud mental Estímulos masculinos (compañeros, familiares) Capacitación profesional Participación de las mujeres en sus propios términos Cultura, práctica organizacional, políticas y regulaciones Modelos por seguir Redes de apoyo	Suresh *et al.*, 2023; Alshdiefat *et al.*, 2024; Rotimi *et al.*, 2024; Wells *et al.*, 2024; Oladinrin *et al.*, 2025;
Elementos adicionales (de las trabajadoras) para la autoconstrucción a medida	Actitud, Capacidad Interés Experiencias previas, Responsabilidades familiares Influencias parentales Resiliencia Obtención y expansión de redes profesionales de apoyo	Ghanbaripour *et al.*, 2023; Yan *et al.*, 2024b
Elementos para la construcción desde las organizaciones	Consideración de factores sociodemográficos de las trabajadoras para generar iniciativas que contribuyan a la creación de marcos de empoderamiento que impulsen la promoción de las trabajadoras.	Alshdiefat *et al., 2024;* Wells *et al.*, 2024
Sin marcos de empoderamiento	Adopción sumisa y aceptación de las reglas de uso de género y de las reglas de uso con impacto de género.	Galea *et al.*, 2020; 2021.

Fuente: Elaboración propia.

La tabla presentada anteriormente, sintetiza los elementos conceptuales que emergieron del análisis de los estudios revisados y permite visualizar cómo distintas dimensiones de empoderamiento laboral se relacionan con los FPEG y las BPEG identificados. Su función es exclusivamente organizativa y analítica, al facilitar la comprensión de patrones observados en la literatura, especialmente en sectores masculinizados como la industria de la construcción.

Extracción de barreras y establecimiento de equivalencias con FPEG

El proceso analítico se desarrolló en dos niveles: primero, la agrupación de las 86 BRPR, identificadas, las cuales fueron agrupadas en 16 categorías y codificadas conforme al modelo dimensional de Yan *et al.*, (2024a), que distingue su origen en tres niveles: individual (de carácter personal),

ambiental (generadas por el entorno de trabajo) y relacional (derivadas de la interacción social en el trabajo), posteriormente, el establecimiento de equivalencias entre estas categorías y los FPEG, lo que permitió construir una tipología integradas de los 16 factores psicosociales antes mencionado. Se consideró que este enfoque ofrecía mayor precisión analítica en comparación con otras propuestas teóricas, como por ejemplo el modelo de Wells *et al.*, (2024), quienes clasifican las barreras en función de tres momentos organizacionales —atracción (reclutamiento), cultura (progresión) y retención (permanencia)—, dado que muchas de las barreras pueden ubicarse en dos o más de dichas categorías. Asimismo, la propuesta de Van Heerden *et al*., (2024), quienes distinguen entre barreras individuales, de grupo, organizacionales y extra organizacionales, por lo que resulta útil en contextos específicos, pero ambigua para clasificaciones genéricas; y, finalmente, Oladinrin *et al*., (2025), quienes establecen una tipología más extensa que incluye: apoyo y empoderamiento, educativas/académicas, condiciones profesionales y atributos laborales, percepción social y estereotipos de género, percepciones profesionales y sesgos de género, así como barreras vinculadas a la confianza, el interés, la conciencia y las circunstancias individuales. Sin embargo, su nivel de desagregación dificulta la síntesis operativa en estudios comparativos.

Finalmente, tampoco se consideró pertinente aplicar los criterios de Yan *et al*., (2024b) sustentados en el modelo profesional de Super, que segmenta la trayectoria profesional en cuatro etapas —exploración (precarrera), establecimiento (carrera temprana), consolidación (carrera media) y declive o transición (carrera tardía)—, por tratarse de un enfoque más apropiado para desarrollos empíricos longitudinales que para una sistematización teórico transversal, como lo que en la presente se propone. En consecuencia, se optó por el esquema trifactorial de Yan *et al.*, (2024a), basado en dimensiones de empoderamiento femenino en el entorno laboral: personal, relacional y ambiental. Este modelo ha sido utilizado para analizar cómo las iniciativas organizacionales en la IC australiana impactan el desarrollo profesional de las mujeres, por lo que ofrece mayor flexibilidad y facilita la integración de otras clasificaciones dentro de la tabla final de resultados.

Es importante señalar que las 16 categorías derivadas de la agrupación de las 86 BRPR no corresponden a los FPEG. Las primeras funcionan como un nivel intermedio de organización temática, mientras que los FPEG constituyen una tipología conceptual distinta, construida a partir del establecimiento de equivalencias entre dichas categorías y los factores psicosociales identificados en la literatura.

Para identificar correspondencias conceptuales entre las barreras psicosociales extraídas —que pueden, o no, ser específicas de género, dependiendo del enfoque teórico de la persona que las analice— y su correspondencia con los FPEG, se desarrolló un proceso sistemático de análisis comparativo que incluyó la recopilación, depuración, categorización y contraste de ambos constructos. A partir de este procedimiento, la presente RSL propone una tipología integrada de 16 FPEG aplicables al contexto mexicano de la IC. Esta tipología se construyó mediante la síntesis de patrones recurrentes en las fuentes revisadas y constituye la base para el cruce analítico con las barreras identificadas. Estas incluyen: el bajo acceso a la protección social; la brecha salarial y la devaluación del rol económico; la violencia pasiva asociada al uso continuado de actitudes y lenguaje machista, y a la devaluación del rol profesional de la mujer; las contrataciones precarias asociadas a consideración irregular o diferente de las mujeres en términos de cualificación, experiencia profesional o formación

complementaria, categorización profesional y perfil de puesto de trabajo; el trato homogéneo que desconoce necesidades biológicas); la prolongación del rol asignado y la división ocupacional por género; la doble presencia; el abordaje ineficaz de procedimientos para atender inequidades; las restricciones laborales como el techo de cristal y el suelo de cemento; el trato heterogéneo en capacitación; las limitaciones de promoción y geo movilidad; el acoso moral; la discriminación por cuota; el acoso sexual; la invisibilidad del aporte femenino; y las restricciones en el reconocimiento y la recompensa.

Correspondencia entre BPEG y FPEG

Para establecer las equivalencias entre los BPEG y los FPEG, cada barrera fue marcada con el número correspondiente al FPEG con el que guarda relación conceptual. Este procedimiento permitió identificar vínculos consistentes con 14 de los 16 FPEG. Las dos excepciones fueron: (8) Abordaje ineficaz en procedimientos de intervención para solventar inequidades y (13) Discriminación por cuota; cuyas relaciones con las barreras detectadas no resultaron suficientemente directas o consistentes en esta etapa del análisis.

Identificación de nuevos FPEG a partir del análisis de BPEG

El análisis de equivalencias permitió identificar dos FPEG adicionales no considerados en la tipología inicial. El primero, “Dificultades de acceso al liderazgo” emerge de barreras vinculadas a la progresión profesional y al impacto de prácticas discriminatorias en la construcción del liderazgo femenino (Holdsworth, *et al.*, 2023; Wells, 2024; Baker, 2024). Los anterior impacta sobre las prácticas de retención y pueden conducir a las trabajadoras al abandono del empleo (Oladinrin et *al.*, 2024; Cano & Major, 2024). Este nuevo FPEG, aparece marcado en la tabla de equivalencias (Tabla 4) como [a], dentro del punto 7.

El segundo, “Prácticas internas de reclutamiento”, se fundamenta en evidencia parcial que señala la existencia de procesos informales de patrocinio masculino y selección interna que afectan la movilidad profesional (Galea, *et al.*, 2020). Este FPEG emergente se marca en la Tabla 4, como [b], dentro del punto 14.

Ambos casos representan hallazgos emergentes derivados del análisis y no forman parte de la tipología base de los 16 FPEG.

Tabla sintética de equivalencias BPEG vs FPEG

Para establecer correspondencias entre las BPEG y los FPEG, se aplicó un proceso sistemático que incluyó la recopilación, análisis, agrupamiento y contraste de ambos constructos. En este estudio, las BPEG se entienden como barreras psicosociales específicas de género que limitan la participación, progresión y permanencia de las mujeres en la industria de la construcción, mientras que los FPEG se refieren a factores psicosociales que explican cómo operan dichas barreras en distintos niveles organizacionales y sociolaborales. Este procedimiento permitió identificar relaciones conceptuales consistentes entre ambos conjuntos y avanzar hacia una tipología integrada.

Aunque la tipología final incluye 16 FPEG, no todos ellos presentaron correspondencias directas con las BPEG identificadas en la literatura, los cuales no mostraron asociaciones suficientemente consistentes con las barreras analizadas. Esto no implica que dichos factores no existan en el contexto sectorial, sino que, en esta revisión, la evidencia disponible no permitió establecer equivalencias claras sin incurrir en sobre interpretación. Por ello, ambos FPEG se mantienen en la tipología descrita anteriormente, pero no se incluyen

en la Tabla 4, que representa únicamente las correspondencias sustentadas.

En esta tabla, la columna de iniciales cumple la función de identificar de manera abreviada el tipo de relación establecida entre cada FPEG y las barreras específicas asociadas. La letra A indica una correspondencia de carácter ambiental, vinculada con condiciones estructurales, normativas u organizacionales que enmarcan el desempeño laboral. La inicial I señala una correspondencia de tipo individual, asociada a experiencias, percepciones, recursos personales o efectos directos sobre la trayectoria profesional de las mujeres. Finalmente, la letra R identifica una correspondencia relacional, referida a dinámicas interpersonales, prácticas sociales y formas de interacción que median la reproducción o mitigación de inequidades. Esta codificación facilita la lectura comparativa y clarifica la naturaleza del vínculo entre cada FPEG y las barreras detectadas.

Tabla 4. Tabla de equivalencias BPEG/FPEG.

Tipología FPEG	Barreras específicas	Iniciales	Referencias
1. Bajo acceso a la protección social	Condiciones físicas y climáticas del sitio [11]	A	Oladinrin *et al*., 2025; Alshdiefat *et al*., 2024; Baker *et al*., 2023; Desai y D`Souza, 2024; Galea *et al*. 2021; Rotimi *et al*., 2024; Wells *et al*., 2024; Ghanbaripour *et al*., 2023; Van Herdeen *et al*., 2024; Bahamondes *et al*., 2024; Holdsworth *et al*., 2023; Salamah y Widaningsih, 2022; Araya, 2021; Hanna *et al*., 2020; Norberg y Johansson, 2020; Holdsworth *et al*., 2023.
	Condiciones de aislamiento en sitio[11]		
	Jornadas extenuantes		
	Exigencias laborales extremas		
	Horarios de trabajo inflexibles		
	Falta de EPP de tamaño apropiado	A	Holdsworth *et al*., 2023; Ghanbaripour, *et al*., 2023.
	Riesgos físicos asociados a la salud (acrofobia, trastornos musculoesqueléticos).		Galea *et al*., 2020; 2021.
	Estrés[1]	I	
	Fatiga[1]		
	Falta de instalaciones sanitarias adecuadas y vigiladas [5]	A	
	Dificultades durante el flujo menstrual [5]		
2. Brecha salarial o devaluación del rol económico	Discriminación salarial / incentivos [2] [6] [16]	A	Alshdiefat *et al*., 2024; Bahamondes *et al*., 2024; Edirisinghe *et al*., (2024);

	Acceso a trabajos/puestos poco significativos [2] [4] [6] [10] [12] [16]	A	Ghanbaripour *et al.*, 2023; Holdsworth *et al.*, 2023.
	Percepción negativa de las contribuciones [2] [4] [6] [10] [12] [16]	R	
3. Violencia pasiva	Sexismo hostil [3]	A/R	Rotimi *et al*., 2024;
	Lenguaje abusivo, agresivo, irrespetuoso[4] [12]	R	
	Irrespeto de los subordinados, clientes y otros actores	R	Desai y D`Souza 2024.
	Resentimiento (ira, amargura, disgusto) [4] [12]	R	Desai y D`Souza 2024.
	Preocupaciones por la salud mental [1] [5]	I	Suresh *et al*., 2023.
4. Contrataciones precarias	Mala imagen sectorial [2]	A	Alshdiefat *et al*., 2024; Baker *et al*., 2023; Desai y D`Souza, 2024;
	Mimetismo (obligación de demostrar capacidad)	A	Alshdiefat *et al*., 2024; Holdsworth *et al.*, 2023;
	Expectativas de presentismo	A	Galea *et al.*, 2020; 2021.
	Prácticas internas de reclutamiento [b]	A	Galea *et al.*, 2020; 2021.
5. Trato Homogéneo	Cultura laboral/organizacional rígida		Galea *et al*., 2020; 2021;
	Cultura masculinizada [4]	A/R	Oladinrin *et al*., 2025; Baker *et al*., 2023; Desai y D`Souza, 2024
	Actitudes negativas de los compañeros[3] [12]	A/R	Alshdiefat *et al*., 2024; Baker *et al*., 2023
6. Prolongación del rol asignado, división ocupacional	Estereotipos de género	A/R	Oladinrin *et al*., 2025; Alshdiefat *et al*., 2024
	Fuerza física	A	
	Roles sociales y creencias culturales	A/R	
7. Doble presencia	Movilidad hacia locaciones remotas alejadas de la familia [10]	A	Galea *et al*., 2020; 2021; Alshdiefat *et al*., 2024; Bahamondes *et al.*, 2024; Baker *et al*., 2023; Salaheen *et al.*, 2024; Ghanbaripour *et al.*, 2023; Desai y D`Souza, 2024; Holdsworth *et al.*, 2023;
	Licencia parental insuficiente [1]	A	Holdsworth *et al.*, 2023;
	Falta de programas de cuidado infantil [1]	A	Suresh *et al.*, 2023; Van Herdeen *et al*., 2024.
	Conflicto de roles	I	Salaheen *et al.*, 2024;
	Preocupaciones por su salud reproductiva [1]		Desai y D`Souza, 2024;
	Dificultades de acceso al liderazgo [a]	A	
8. Abordaje ineficaz en procedimientos de intervención para solventar inequidades.	Sin correspondencias consistentes.		

9. Restricciones laborales específicas (techo de cristal / suelo de cemento)	Desafíos a la credibilidad (exceso, defecto o reconocimiento erróneo: confusión con puesto menor) [12] [16]	R	Ghanbaripour *et al.*, 2023
10. Trato homogéneo en capacitación	Capacitación profesional orientada a los hombres [4] [6] [16]	A	Oladinrin *et al*., 2025; Alshdiefat *et al*., 2024.
	Dificultades de acceso a la capacitación [4] [6] [16]	A	
	Falta de conocimiento de opciones profesionales	I	
11. Promoción y geo movilidad	Falta de redes de apoyo [6] [12] [15]	R	Oladinrin *et al*., 2025;
	Falta de participación en toma de decisiones [4] [16]	A	Baker *et al*., 2023
	Homosocialidad (hombres apoyados por hombres) [4] [15]	R	Galea *et al*., 2020; 2021; Ghanbaripour, *et al.*, 2023
	Redes informales masculinas [12] [15]	R	Alshdiefat *et al*., 2024.
12. Acoso moral	Acoso general [3]	R	Holdsworth *et al.*, 2023; Bahamondes *et al.*, 2024; Desai y D`Souza, 2024; Cano y Major, 2024.
	Agresión	A/R	Ghanbaripour, *et al.*, 2023.
13. Discriminación por cuota	Sin correspondencias consistentes.		
14. Acoso sexual	Acoso sexual [14]	R	Araya *et al*., 2021; Salamah y Widaningsih, 2022; Baker *et al*., 2023; Alshdiefat *et al*., 2024; Desai y D`Souza, 2024; Rotimi *et al*., 2024; Oladinrin *et al*., 2025.
	Cosificación [4] [12]	R	Holdsworth *et al.*, 2023
15. No visualización /	Circunstancias individuales	I	Alshdiefat *et al*., 2024; Oladinrin *et al*., 2025; Salaheen *et al.*, 2024; Holdsworth *et al.*, 2023; Ghanbaripour *et al.*, 2023; Suresh *et al.*, 2023; Van Herdeen *et al*., 2024;
	Falta de confianza en las propias capacidades [9] [15]		Alshdiefat *et al*., 2024.
	Síndrome del impostor	A	Alshdiefat *et al*., 2024; Baker *et al*., 2023; Desai y D`Souza, 2024.
	Percepción profesional negativa [9] [15]	I	Alshdiefat *et al*., 2024; Bahamondes *et al.*, 2024; Bahamondes *et al.*, 2024; Rotimi *et al.*, 2024; Baker *et al.*, 2023;
	Barreras invisibles[9] [12] [15]		
	Insatisfacción laboral		
	Factores sociodemográficos		
16. Restricciones en reconocimiento - recompensa	Carencia de programas de incentivos [2] [6] [16]	A	Alshdiefat *et al*., 2024.

	Carencia de reconocimiento por logros[6] [16]	Alshdiefat *et al*., 2024; Desai y D`Souza, 2024;

Fuente: Elaboración propia con base en la presente RSL.
Notas. [a] FPEG emergente: Dificultades de acceso al liderazgo. [b] FPEG emergente: Prácticas internas de reclutamiento. Los números entre corchetes corresponden a los estudios de la RSL donde se identificó cada barrera.

La tabla anterior permite visualizar de manera integrada las BPEG y como se articulan con los FPEG, facilitando una lectura integrada que vincula los obstáculos estructurales con las condiciones organizacionales e interpersonales que los reproducen o mitigan y afectan la participación de las mujeres. Esta síntesis evidencia que las desigualdades no operan de forma aislada, sino mediante configuraciones complejas que combinan condiciones ambientales, experiencias individuales y relaciones laborales. En conjunto, el análisis fortalece la comprensión crítica de los entornos laborales, especialmente en sectores históricamente masculinizados como la industria de la construcción y subraya la necesidad de intervenciones multiescalares que aborden simultáneamente los distintos niveles en los que se producen y reproducen estas inequidades.

Discusión

Prácticas, normas y narrativas asignadas por la homosocialidad

La evidencia arrojada por la RSL demostró de forma contundente que la IC es extremadamente sensible al género, considerando que ninguno de los trabajos revisados mostró resultados nulos generales en la materia, aunque algunos análisis presenten nulidades parciales a nivel de grupo o ausencia de perspectiva de género en factores extra organizacionales (Van Heerden *et al*., 2024) y en aquellos otros asociados a cargas excesivas de trabajo con jornadas extenuantes (Galea *et al.*, 2020; 2021).

Los hallazgos en la literatura mostraron que las mujeres enfrentan BPEG para ingresar al mercado laboral vinculados a procesos de discriminación, acoso e infravaloración antes (reclutamiento) y durante (progresión/retención) su incorporación a la industria, adicionales a las que condicionan el empleo masculino en el sector (Van Heerden *et al*., 2024; Galea *et al*., 2020; Norberg y Johansson, 2020; Holdsworth *et al*., 2023; Pamidimukkala & Kermanshachi, 2022). Sin que importe que, en general, las mujeres posean mayores cualificaciones y, en algunos campos, mejores habilidades técnicas que sus contrapartes masculinas, aunque su experiencia sea menor (Van Heerden *et al*., 2024). Estas barreras se perpetúan por el impacto de la cultura de la masculinidad, la discriminación y la falta de políticas efectivas de equidad e inclusión, sin que ninguna iniciativa o estrategia de mitigación formal resulte efectiva sin el acompañamiento de prácticas y narrativas informales dentro de la cultura organizacional (Galea *et al*., 2020; 2021; Wang *et al*., 2021; Yan *et al*., 2024a; Holdsworth *et al*., 2023). Es importante señalar que diversos estudios coinciden en señalar el efecto acumulativo de las barreras citadas, independientemente de que se aborden desde una perspectiva de género, aunque algunos autores argumenten que su impacto es mayor en las mujeres que en los hombres (Pamidimukkala & Kermanshachi, 2022; Van Heerden *et al*., 2024).

Desde tal perspectiva, la cultura organizacional de la IC, históricamente masculina, está firmemente asentada en normas también masculinas (homosocialidad) en cuanto a competitividad, resistencia al cambio y amplia tolerancia hacia la inequidad de género, lo que dificulta la inclusión y, por ende, el bienestar y la salud laboral de las mujeres (Wang *et al*., 2021; Galea *et al*., 2020; Hanna *et al*., 2020; Norberg y Johansson, 2020; Yan *et al*., 2024a; Holdsworth *et al*., 2023). Las políticas y estrategias formales y codificadas de

mitigación de la inequidad de género –contratos y políticas aplicados por terceros– resultan ineficaces cuando no se acompañan de prácticas culturales, organizacionales y narrativas informales que se cuestionen la segregación y la desigualdad en el espacio laboral (Galea *et al*., 2021; Wang *et al*., 2021; Galea *et al*., 2020; Yan *et al*., 2024b). Estas prácticas informales generan patrones de comportamiento recurrentes y estables, que brindan a los actores del sector en contextos específicos de la IC (Galea *et al*., 2020; 2021). Dichos patrones se desarrollan en un entorno marcado por dinámicas homosociales, donde operan tanto reglas de uso con efectos de género como reglas de género en uso (Galea *et al*., 2021; Ghanbaripour, *et al.*, 2023).

Esta cultura organizacional homosocializada inicia desde las prácticas de entrada (internas y externas) a través de mecanismos de reclutamiento formales que responden a una normalización de la narrativa de adaptación cultural masculinizada, que emerge desde la percepción de los valores tradicionalmente asignados por la IC a comportamientos masculinos y resulta en esquemas de contratación que fuerzan a las mujeres a mimetizar dichos comportamientos, convirtiendo a las condiciones de reclutamiento en una BPEG (Galea *et al*., 2020; 2021; Alshdiefat *et al*., 2024). Tales prácticas, normas y narrativas se mantienen a lo largo de la estadía de las mujeres en las empresas, afectan a su progresión profesional y pueden, en el peor de los escenarios, derivar en el abandono del empleo (prácticas nulas de retención) (Cano & Major, 2024), de modo particular en economías emergentes en las que la cultura patriarcal y los valores tradicionales ostentan un mayor peso específico (Oladinrin *et al*., 2025).

Pese a lo anterior fue posible identificar de forma consensuada la relativa efectividad de las siguientes acciones: promoción de políticas inclusivas, mentoría, redes de apoyo, capacitación en diversidad, flexibilidad laboral y fomento de una cultura organizacional equitativa que incida en el bienestar de las trabajadoras. A pesar de importar los esfuerzos de las organizaciones y del grado de madurez alcanzado en la adopción de las estrategias citadas, su impacto sigue siendo muy limitado. Esto se debe, fundamentalmente a la persistente resistencia al cambio, estrechamente vinculada a una cultura organizacional poco eficiente en términos de equidad e inclusión (Yan *et al*., 2024a; Husam *et al*., 2024; Bains *et al*., 2025; Yan *et al*., 2024b; Rutherford & Daniel, 2024). En este ámbito el estudio de Salaheen *et al.*, (2024) merece una mención especial, ya que constituye la única investigación identificada que se enfoca explícitamente en el uso de la tecnología de la industria 4.0 (IR 4.0) como herramienta para la mitigación de barreras y desafíos específicos de género en el sector de la construcción.

Desde una perspectiva global, no existe una uniformidad en los hallazgos respecto a si hombres y mujeres profesionales de la construcción perciben y enfrentan de manera diferenciada los FPEG/BPEG como estresantes laborales. Aunque Van Herdeen *et al.*, (2024) presentan evidencia de que las barreras de naturaleza extra organizacional generan daño psicosocial en ambos géneros. Por su parte, Galea *et al.*, (2020; 2021) afirman que las barreras asociadas a la retención laboral, aunque se manifiestan tanto en hombres como en mujeres, impactan con mayor intensidad en estas últimas, revelando los niveles de ineficiencia, fatiga y estrés.

Finalmente, los hallazgos obtenidos de la RSL muestran solidez en la identificación de equivalencias entre los FPEG y las BPEG, ya que estas relaciones se repiten de manera consistente en distintos estudios, contextos y metodologías, lo que permite afirmar que existe un patrón estable y verificable en la forma en que operan las

barreras psicosociales de género. Sin embargo, está solidez contrasta con la fragilidad observada en la efectividad de la adopción de políticas, estrategias y buenas prácticas de equidad e inclusión dentro de las organizaciones, pues la evidencia muestra que su implementación suele ser parcial, superficial o desconectada de las dinámicas culturales y estructurales que sostienen la inequidad (Rutherford & Daniel, 2024). Así mismo, es importante exponer que, la gran mayoría de los trabajos revisados se orienta hacia la identidad femenina sin transversalizar hacia factores sociodemográficos (Frimpong *et al*., 2022; Nyberg *et al*., 2021), ni hacia otras identidades de género. En este último rubro, sólo el estudio de Rotimi *et al*., (2024) define a sus informantes como "mujeres y personas que se identifican como tales" (Tabla 5).

Con el objetivo de fortalecer la trazabilidad analítica y justificar la validez de los hallazgos presentados, en la tabla 5, se sistematizan los principales hallazgos, la evidencia que los respalda y las referencias correspondientes, permitiendo visualizar el grado de consistencia, profundidad y relevancia de cada vínculo establecido. Esta estructura facilita la evaluación crítica del material consultado y respalda las relaciones tipológicas identificadas en el análisis.

Tabla 5. Calidad de la evidencia.

Hallazgo	Evidencia	Referencias
Las BRPR equivalentes a FRPS se presentan con mayor frecuencia e intensidad en mujeres de la IC, lo que permite clasificarlas como barreras específicas de género debido a su distribución desigual.	Evidencia de estudios cuantitativos y cualitativos consistentes en distintos contextos que muestran mayor exposición femenina a BRPR/FRPS.	Van Heerden *et al*., 2024; Galea *et al*., 2020; 2021; Norberg y Johansson, 2020; Holdsworth *et al*., 2023; Pamidimukkala y Kermanshachi, 2022.
La cultura de la masculinidad en la IC reproduce inequidades estructurales y prácticas discriminatorias que generan BPEG/FPEG con efectos psicosociales significativos en las mujeres.	Evidencia etnográfica y cualitativa que documenta prácticas masculinizadas, exclusión simbólica y efectos psicosociales diferenciados.	Galea *et al*., 2020; 2021; Hanna et al., 2020; Norberg y Johansson, 2020; Wang *et al*., 2021; Holdsworth *et al*., 2023; Yan *et al*., 2024a.
La adopción de políticas y estrategias formales de intervención tiene un impacto limitado cuando no se acompañan de transformaciones en las prácticas culturales informales que sostienen la inequidad.	Estudios cualitativos y etnográficos que evidencian la brecha entre políticas formales y dinámicas informales.	Galea *et al*., 2020; 2021; Wang *et al*., 2021; Holdsworth *et al*., 2023; Yan *et al*., 2024a, 2024b.
El entorno hostil de trabajo y la cultura de la masculinidad fungen como estresores de los trabajadores masculinos de la IC, aunque la evidencia disponible es emergente y requiere mayor profundización.	Estudios cualitativos emergente complementada con estudios cuantitativos sobres estrés laboral en la IC.	Hanna *et al*., 2020; Galea *et al*., 2021; Nyberg *et al*., 2021; Howe *et al*., 2024.
Las BPEG/FPEG se relacionan con factores transversales como edad, etnia, orientación sexual, aunque la evidencia disponible es exploratoria.	Estudios cuantitativos bien documentados que sugieren relaciones interseccionales, complementada con estudios cualitativos que sugieren patrones emergentes.	Nyberg *et al*., 2021; Frimpong *et al*., 2022.
Estrategias informales como la mentoría y las redes de apoyo se identifican como mecanismos	Recomendación frecuente en estudios cuantitativos y cualitativos, con escasez de	Husam *et al*., 2024; Yan *et al*., 2024a; Rutherford y Daniel, 2024; Bains *et al*., 2025.

potenciales para mejor la inclusión de las mujeres en la IC, aunque la evidencia de impacto aún es limitada.	estudios longitudinales o de impacto que validen su efectividad.

Fuente: Elaboración propia.

Adaptación deferente y dinámicas de empoderamiento

Diversos enfoques teóricos han contribuido a la construcción de marcos de empoderamiento laboral femenino en contextos organizacionales marcados por la inequidad. En esta línea, Hegarty *et al.*, (2023) proponen el concepto de adaptación deferente, entendido como una respuesta autorregulada ante situaciones laborales discriminatorias, inequitativas y no inclusivas. Está forma de adaptación sustituye la actitud sumisa tradicionalmente adjudicada a las mujeres por una postura de afrontamiento activo, mediante el cual las mujeres trabajadoras demuestran sus capacidades personales y profesionales para aprovechar cualquier ventana de oportunidad, manteniendo una perspectiva de tolerancia mínima ante situaciones y condiciones desfavorables y propiciando interacciones laborales positivas con sus contrapartes masculinas. Complementariamente, Suresh *et al.*, (2023) amplían esta perspectiva al señalar que la perseverancia en estas prácticas de empoderamiento contribuye al desarrollo profesional sostenido y a la creación de entornos organizacionales más equitativos. Los cuales, según Yan *et al.,* (2024a) emergen de la combinación de factores que se articulan en seis dimensiones clave: 1) modalidades de trabajo flexibles, 2) cultura inclusiva y antidiscriminatoria, 3) promoción del desarrollo profesional, 4) contratación y ascensos, 5) responsabilidad compartida de cuidado y 6) compromisos estratégicos, que en conjunto configuran un marco integral de empoderamiento laboral femenino. Además, otros autores, destacan elementos complementarios que favorecen el equilibrio laboral de género y la generación de poder en las mujeres, tales como la mentoría, la igualdad salarial, el apoyo a la salud mental, el acceso a formación profesional y la presencia de estímulos provenientes de figuras masculinas, ya sean estos compañeros o familiares (Oladinrin *et al*., 2025; Suresh *et al.*, 2023).

Frente a la autoconstrucción de marcos de empoderamientos, la propuesta de Wells *et al*., (2024) deja tal responsabilidad a las organizaciones, adjudicándoles la obligación de construir entornos organizacionales favorables propicios para el desarrollo de las trabajadoras. Teoría consistente con la expresada por Alshdiefat *et al*., (2024), quienes reiteran que solo a través de la participación de las mujeres en sus propios términos será posible la autoconstrucción de marcos de empoderamiento, por lo que es responsabilidad de las empresas ofrecer a sus trabajadoras medios efectivos y factibles que faciliten el abordaje y la mitigación de barreras y desafíos. Por su parte, Rotimi *et al.*, (2024) resaltan la necesidad de las constructoras de considerar los factores demográficos de sus trabajadoras para fortalecer sus marcos de abordaje desde los que derribar barreras y desafíos. Entre la autoconstrucción y la construcción impulsada por las empresas, Cano y Major (2024) argumentan que el deseo de alcanzar una posición laboral de poder desde la que, ayudar a otras mujeres y colaborar en el desarrollo de sus países impulsa a las trabajadoras a enfrentar obstáculos y perseverar en la mejora de su trayectoria profesional.

Finalmente, Galea *et al*., (2020; 2021) indican que la adherencia de las mujeres a las reglas de género vigentes en la IC correlaciona negativamente con su bienestar mientras soportan las situaciones adversas fruto de la inequidad, en silencio, con una actitud ajena al empoderamiento.

Conclusiones

A lo largo de las páginas previas se revisó, en base a la literatura, la situación de las trabajadoras de la IC en términos de obstáculos, barreras, desafíos, retos y sesgos a afrontar, lo anterior con la esperanza de que los hallazgos revelados sean de utilidad a otros investigadores interesados en el análisis de la IC desde una perspectiva de género, así como a las empresas del sector con interés en mantener y retener a sus trabajadoras. De este modo, investigadores, empresarios, asociaciones profesionales y las propias trabajadoras de la IC pueden retomar, desde este marco de diagnóstico, el abordaje de las citadas barreras de forma más individualizada. Esto implica dejar de desestimar las problemáticas de género en el sector, o como señalan Ghanbaripour *et al.*, (2023) abandonar las estrategias superficiales que intentan resolver problemáticas con iniciativas débiles, desestructuradas, pobres en diversidad e inclusión, además de cortoplacistas. En su lugar, se propone trabajar de forma sistemática en la generación de entornos organizacionales con prácticas, narrativas y normas no discriminatorias, en las que las trabajadoras puedan sentirse seguras e incluidas, favoreciendo así su participación sostenida en el empleo sectorial.

De particular importancia para este estudio fue la identificación de como las narrativas, prácticas y normas informales presentes en los lugares de trabajo obstruyen las prácticas inclusivas de reclutamiento, proceso y retención. Está relación, estrechamente vinculada a la presencia de FPEG en la IC, ha sido poco explorada debido a la ausencia de estudios sistemáticos en México y Latinoamérica.

La revisión de la tabla de equivalencias permitió organizar de manera más clara los factores que intervienen en el entorno laboral de la IC desde una perspectiva de género. Esta sistematización facilita identificar como se relacionan entre sí los elementos estructurales, organizacionales e interpersonales que influyen en la presencia de FPEG. La tabla fue elaborada a partir de la integración de hallazgos empíricos y categorías conceptuales derivadas de la literatura revisada, lo que permitió establecer correspondencias explicitas entre cada factor y su manifestación en el contexto de la IC. Los hallazgos resultan congruentes con los FPEG aislados para la IC en México, independientemente de la geolocalización del estudio, por lo que, ya sea en Australia, Nueva Zelanda, Malasia o el Reino Unido; las tendencias, patrones y oportunidades percibidas por las mujeres en la IC muestran similitudes significativas. Esto sugiere la existencia de dinámicas estructurales compartidas en contextos laborales altamente masculinizados. Sin embargo, el grado en que estas dinámicas se manifiestan varía según las condiciones historicas, educativas, legislativas y culturales de cada país, lo que explica, por ejemplo, que Australia y Nueva Zelanda presenten mayores avances en igualdad de género que México. A modo de ejemplo, Baker *et al.*, (2023) documentan en Australia factores vinculados a políticas de retención que influyen en la permanencia de las mujeres en la industria, mientras que Cano & Major (2024), aunque centrado en estudios en Brasil, identifican tensiones laborales asociadas a condiciones estructurales similares. Estas diferencias contextuales también coinciden en la profundidad y velocidad de los procesos de cambio cultural con enfoque de género, así como en las resistencias organizacionales e industriales que pueden impulsar o bloquear transformaciones orientadas a la inclusión. No obstante, la amplitud y profundidad de la literatura disponible difiere considerablemente entre estos contextos, lo que condiciona la capacidad comparativa entre países.

La definición de dos nuevos FPEG derivados del análisis de las BPEG, representa un hallazgo esperanzador. Dado el dinamismo inherente a este tipo de investigaciones, la lista de FPEG

permanece abierta, y será posible aislar nuevos factores a partir del análisis detallado de las BPEG. En este sentido, las BPEG identificadas en esta revisión fungieron como variables predictoras; una vez delimitada la nueva lista ampliada de FPEG y analizadas en profundidad las barreras que los generan, será factible desarrollar una nueva RSL, orientada a examinar los impactos de los citados factores en la salud mental de las mujeres que laboran en la industria mexicana de la construcción.

Finalmente, en materia de limitaciones, cabe señalar que el presente trabajo fue desarrollado por un equipo de autores, lo que permitió enriquecer el análisis desde distintas perspectivas. No obstante, debe reconocerse que la naturaleza intensiva del proceso de RSL implicó una alta demanda de coordinación, validación cruzada y consenso metodológico. Está dinámica, aunque fortalecida por el trabajo colaborativo, puede haber limitado la amplitud del corpus revisado y la diversificación de enfoques interpretativos, dado que se priorizó la coherencia analítica y la delimitación temática para garantizar la trazabilidad del proceso.

Agradecimientos

“Estancia posdoctoral realizada gracias al Programa de Becas Posdoctorales en la Universidad Nacional Autónoma de México (POSDOC).

Referencias

Alshdiefat, A., Sharif, A., Ghunmi, N., Lee, A. y Rana, M. (2024). “Factores que influyen en el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en el sector de la construcción jordano: arquitectos e ingenieros civiles”. Buildings, 14(4), 944. https://doi.org/10.3390/buildings14040944

Alvarado Lagunas, E., Morales Ramírez, D., y Ortiz Rodríguez, L. (2021). “Emprendimiento de nanoempresas en el empoderamiento de mujeres neolonesas”. Revista Mexicana de Sociología, 83(4), 863-895. https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2021.4.60325

Araya, F. (2021). “Desafíos de las mujeres en la construcción: Revisión y discusión del estado del arte en el contexto chileno”. Revista Ingeniería de Construcción, 20(3), 45–58. https://doi.org/10.7764/RDLC.20.3.45

ATLAS.ti Scientific Software Development GmbH. (2025). ATLAS.ti. [Software de análisis cualitativo]. https://atlasti.com

Bahamondes, M., Araya, F., Olivari, K. y Salazar, L. (2024). “Retos para la retención de mujeres en la industria de la construcción chilena, un análisis cuantitativo”. Revista Ingeniería de Construcción, 39(3). https://doi.org/10.7764/ric.00122.21

Bains, S., Daniel, E., Chinyio, E., Gomez, J., y Adah, C. (2025). “Exploring best practices and policies to reduce the gender gap in the UK construction industry”. Proceedings of the Institution of Civil Engineers - Management, Procurement and Law, 1-11. https://doi.org/10.1680/jmapl.24.00030

Baker, M., Ali, M. y Crawford, L. (2023). “¿Qué buscan las mujeres? Una exploración de los factores de atracción y retención laboral para las mujeres en la construcción”.

International Journal of Construction Management, 24(3), 270-280. https://doi.org/10.1080/15623599.2023.2222987

Cano Morales, M. L., y Major, J. C. (2024). Women's experiences in Latin American engineering contexts: A systematic literature review. Conferencia IEEE Frontiers in Education (FIE) 2024, Washington, DC, EE.UU. (pp. 1–8). IEEE. https://doi.org/10.1109/FIE61694.2024.10893456

Caro Pulido, J.L. (2021). Análisis de los riesgos psicosociales en mujeres trabajadoras del sector de la construcción. [Tesis de grado, Universidad ECCI, Bogotá]. Repositorio institucional ECCI. https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/947

Colón, A. I. (2025). “The perception of discrimination from the gender perspective in construction workers”. Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie / Research Reviews of Czestochowa University of Technology. Management, 2(59), 21–37. https://doi.org/10.17512/znpcz.2025.3.02

Derdowski, L.A. y Gro M. (2023). “Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review”. Safety Science, 157. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948

Desai, V. y D’Souza, L. (2024). “Mujeres profesionales en la industria de la construcción: Barreras y enfoques para mejorar el bienestar, la seguridad y la salud”. Journal of

Engineering, Project and Production Management, 14(2). https://doi.org/10.32738/jeppm-2024-0013

Diya Yan, Y. Ding, R. Y. Sunindijo, C. C. Wang, & Z. Yang. (2025). "Key factors in women’s managerial advancement in the construction industry: Insights from machine learning". International Journal of Construction Management, 1–15. https://doi.org/10.1080/15623599.2025.2532114

Edirisinghe, R., Jayasuriya, S., Almulla, J., Abobakr, M., Bastos Costa, D., Alberte, E.,… Tzortzopoulos, P. (2024). “Gender diversity in construction: demystifying the pipeline leaks in Australia, United States, United Kingdom and Brazil”. International Journal of Construction Management, 25(9), 1100–1114. https://doi.org/10.1080/15623599.2024.2397291

Falú, A. (2022). La perspectiva de género en el ciclo de la obra pública. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres; ONU Mujeres. https://mexico.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/11/la-perspectiva-de-genero-en-el-ciclo-de-la-obra-publica

Falú, A. (2023a). La perspectiva de género en las infraestructuras de vialidad y transporte. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres; United Nations Office for Project Services (UNOPS). https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2024-04/argentina_perspectivagenero_final_2_elisabet_golerons_0.pdf

Falú, A. (2023b). La perspectiva de género en las obras de infraestructura urbana y espacios públicos. United Nations Office for Project Services (UNOPS).

https://lac.unwomen.org/sites/default/files/2024-05/manual_4_final.pdf

Frimpong, S., Sunindijo, R., Wang, C., y Boadu, E. (2022). “Domains of Psychosocial Risk Factors Affecting Young Construction Workers: A Systematic Review”. Buildings, 12(3), 335. https://doi.org/10.3390/buildings12030335

Galea, N., Powell, A., Loosemore, M., y Chappell, L. (2020). “The gendered dimensions of informal institutions in the Australian construction industry”. Gender, Work & Organization, 27(6), 1214-1231. https://doi.org/10.1111/gwao.12458

Galea, N., Powell, A., Salignac, F., Chappell, L., y Loosemore, M. (2021). “When Following the Rules Is Bad for Wellbeing: The Effects of Gendered Rules in the Australian Construction Industry”. Work, Employment and Society, 36(1), 119-138. https://doi.org/10.1177/0950017020978914

Ghanbaripour, A., Tumpa, R., Sunindijo, R., Zhang, W., Yousefian, P., Camozzi, R., Hon, C., Talebian, N., Liu, T. y Hemmati, M. (2023). “Retention over Attraction: A Review of Women´s Experiences in the Australian Construction Industry; Challenges and Solutions”. Buildings, 12(2), 490. https://doi.org/10.3390/buildings13020490

Hanna, E., Gough, B., y Markham, S. (2020). “Masculinities in the construction industry: A double-edged sword for health and wellbeing?”. Gender, Work and Organization, 27(4), 632-646. https://doi.org/10.1111/gwao.12429

Hegarty, T., Wright, S., Wordsworth, R., & Lord, B. (2023). “Deferential tailoring: A grounded theory of how women respond and adapt to social conditions and gender-related challenges in the New Zealand construction industry”. Construction Management and Economics, 41(2), 138–152. https://doi.org/10.1080/01446193.2022.2137880

Hernández Herrera, C. A. (2024). “Las mujeres y el acceso al liderazgo”. RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 15(29), e749. https://doi.org/10.23913/ride.v15i29.2120

Herrera, C., y Lemus, L. (2024). “Panorama de incorporación de mujeres en los oficios de la construcción: Reflexiones para el caso mexicano a partir de una revisión de la literatura internacional”. Veredas. Revista del Pensamiento Sociológico, 45(23), 15-45. https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/715/695

Herrera, C., y Lemus, L. (2025). "The ‘invasion of women’? Challenges to gender norms and relations with women’s increasing presence in the Mexican construction industry". Construction Management and Economics, 43(9), 723–745. https://doi.org/10.1080/01446193.2025.2509174

Holdsworth, S., Turner, M., y Sandri, O. (2023). “Gender Bias in the Australian Construction Industry: Women’s Experience in Trades and Semi-Skilled Roles”. Social Sciences, 12(11), 627. https://doi.org/10.3390/socsci12110627

Howe, A., Tan, J., Yuen, B., Saini, H., Saade-Cleves, N., Obeidat, D., Shahzad, M., Chattu, V., Fatemi, A., y Nowrouzi-Kia, B. (2024). "Physical and Psychosocial Correlates of Occupational Physical Injury in the Global Construction Industry: A Scoping Review". Environmental Health Insights, 18. https://doi.org/10.1177/11786302241270371

Husam, S., Laishram, B., y Johari, S. (2024). "Framework to Enhance Gender Inclusion of Workers in Construction Sites". Journal of Construction Engineering and Management, 150(4). https://doi.org/10.1061/jcemd4.coeng-14124

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2025). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, segundo trimestre 2025. https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2020). Mujeres y salud laboral. La gestión de los riesgos psicosociales desde el enfoque de género. ISTAS/Mutual de Seguridad. https://istas.net/sites/default/files/2020-12/Mujeres_y_Salud%20Laboral_%20GestiondelosRRPP_desde_genero.pdf

Lemus, L. (2021). "Obreras en la construcción: apuntes metodológicos sobre participación femenina en ocupaciones masculinizadas". Estudios sociológicos, 39(117), 899-912. https://doi.org/10.24201/es.2021v39n117.2258

Licona-Olmos, J. G., Garnica-González, J., Niccolas-Morales, H., Avilés-Coyoli, K. L., y Ortega-Reyes, A. O. (2022). "Propuestas con perspectiva de género para constructora aplicando la sistémica". Pädi Boletín Científico De Ciencias Básicas E Ingenierías Del ICBI, 10(Especial2), 9–17. https://doi.org/10.29057/icbi.v10iEspecial2.8553

McDonnell, D. y McAllister, B.J. (2024). "Psychosocial risks in the Canadian construction and extractive industries". The Extractive Industries and Society, 19. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2214790X24001114

Mejía A., C. E. (2024). "Decisiones estratégicas para la gestión de las relaciones laborales: Un caso exitoso en la industria de la construcción". 360: Revista de Ciencias de la Gestión, (9). Pontificia Universidad Católica Perú. https://doi.org/10.18800/360gestion.202409.001

Norberg, C., y Johansson, M. (2020). "Women and 'Ideal' Women: The Representation of Women in the Construction Industry". Gender Issues, 38, 1-24. https://doi.org/10.1007/s12147-020-09257-0

Nyberg, A., Härenstam, A., Johansson, G., Peristera, P. (2021). Psychosocial Working Conditions for Women and Men in Industries with Different Types of Production and Gender Composition: Sweden, 1991–2017. In: Keisu, BI., Tafvelin, S., Brodin, H. (eds.) Gendered Norms at Work. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-77734-0_3

Oladinrin, O., Windapo, A., Alencastro, J., Rana, M., Ekpo, C. y Ojo, L. (2025). “Hacia una industria de la construcción sostenible: Una evaluación sintética difusa de las barreras críticas de entrada y retención de mujeres en la industria de la construcción sudafricana”. Sostenibilidad, 17(10), 4500. https://doi.org/10.3390/su17104500.

Pamidimukkala, A., y Kermanshachi, S. (2022). Occupational Health and Safety Challenges in Construction Industry: A Gender-Based Analysis. Construction Research Congress 2022. https://doi.org/10.1061/9780784483985.050

Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses (PRISMA). (2020). "The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews". BMJ, 372. https://doi.org/10.1136/bmj.n71

Quiroz-Zamora, J. (2020). Análisis del sector de la construcción. Análisis sectoriales. Grupo Financiero Monex. https://www.monex.com.mx/portal/download/reportes/200313b%20Sectorial%20-%20Construcci%C3%B3n.pdf

Rotimi, F., Brauner, M., Burfoot, M., Naismith, N., Silva, C. y Mohaghegh, M. (2024). “Desafíos que enfrentan las mujeres en la industria de la construcción de Nueva Zelanda: Impacto de los factores demográficos”. Construction Economics and Building, 24(4/5). https://doi.org/10.5130/ajceb.v24i4/5.8911

Rutherford, N., y Daniel, E. (2024). “A systematic review of the barriers and attraction strategies for females in the construction industry”. Proceedings of the Institution of Civil Engineers - Management, Procurement and Law, 178(3), 140-150. https://doi.org/10.1680/jmapl.24.00009

Salaheen, M., Alaloul, W., Musarat, M., Johari, M., Alzubi, K. y Alawag, A. (2024). “Carrera profesional femenina en la construcción tras la Revolución Industrial 4.0”. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10(2). https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100277

Salamah, U., y Widaningsih, L. (2022). “The obstacles and challenges of women workers in the construction industry”. Teknologi dan Kejuruan: Jurnal Teknologi, Kejuruan, dan Pengajarannya, 45(2), 161–167. https://journal2.um.ac.id/index.php/teknologi-kejuruan/article/view/42895/11792

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2025). Estadísticas del sector laboral. https://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/

Suresh, S., Renukappa, S. Stride, M., Toor, R. y Khan, A. (2023). “Mujeres en la industria de la construcción del Reino Unido: ¿Seguimos aferradas al ‘club de los viejos’?”. Engineering, Construction and Architectural Management, 32(1), 214-236. https://doi.org/10.1108/ECAM-07-2020-0537

Van Heerden, A., Boulic, M., McDonald, B., y Chawynski, G. (2024). “Gender-perceived workplace

stressors by New Zealand construction professionals". International Journal of Construction Management, 25(3), 289 - 300. https://doi.org/10.1080/15623599.2024.2317039

Wang, C., Mussi, E., y Sunindijo, R. (2021). "Analysing Gender Issues in the Australian Construction Industry through the Lens of Empowerment". Buildings, 11(11), 553. https://doi.org/10.3390/buildings11110553

Wells, B., Senaratne, S., Mirza, O., y Camille, C. (2024). "Overcoming challenges faced by female construction management graduates: an exploratory study in Australia". International Journal of Construction Management, 25(11), 1337–1345. https://doi.org/10.1080/15623599.2024.2417339

Yan, D., Sunindijo, R., y Wang, C. (2024a). "Analysis of Gender Diversity Initiatives to Empower Women in the Australian Construction Industry". Buildings, 14(6), 1707. https://doi.org/10.3390/buildings14061707

Yan, D., Wang, C., & Sunindijo, R. (2024b). "Framework for Promoting Women's Career Development across Career Stages in the Construction Industry". Journal of Construction Engineering and Management, 150(7) https://doi.org/10.1061/jcemd4.coeng-14644

Yan, D., Ding, Y., Sunindijo, R. Y., Wang, C. C., & Yang, Z. (2025). "Career progression of female and male managers in the Australian construction industry: A comparative analysis using LinkedIn data." International Journal of Construction Management, 25(15), 1824–1833. https://doi.org/10.1080/15623599.2025.2482220

Zárate Negrete, L.E. y Sánchez Ramos, M.E. (2022). "Una obra sin terminar: Permanencia laboral de la mujer en la industria de la construcción". RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 12(24), e040. https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1187