

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Antropología Historia y Humanidades

Convocatoria 2021-2023

Tesis para obtener el título de Maestría en Antropología Visual

La autorrepresentación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción
en Tehuacán, Puebla, México

Cinthia Viridiana Galán Méndez

Asesora: Patricia Bermúdez

Lectores: Alí Aguilera Bustos y Hugo Chávez Carvajal

Quito, agosto 2024

Epígrafe

Mi identidad de género determina cómo me muevo por la ciudad, cómo vivo mis días, qué opciones tengo disponibles. Mi género es algo más amplio que mi cuerpo, pero mi cuerpo es el sitio de mi experiencia vivida, allí donde se cruza mi identidad, mi historia y los espacios que he habitado, donde todo eso se mezcla y queda escrito en mi piel.

– Leslie Kern.

Índice de contenidos

Resumen	8
Agradecimientos	9
Introducción	10
Capítulo 1. Desafiando barreras: La transformación del rol laboral femenino en Tehuacán, Puebla	18
1.1. Contexto socioeconómico de Tehuacán, Puebla.....	18
1.2. Desigualdad económica y empuje femenino hacia el mercado laboral	19
1.3. Evolución de la participación laboral femenina en Tehuacán	23
1.4. Mujeres participantes en la investigación	25
Capítulo 2. Conceptualizaciones teóricas y metodológicas sobre la participación laboral femenina en el sector de la construcción	27
2.1. La construcción de la identidad (representación/autorrepresentación).....	27
2.2. El ideal inexcusable del ser y deber ser femenino	30
2.2.1. Cuerpo.....	30
2.2.2. Espacio	32
2.3. Trabajo: La doble presencia femenina.....	34
2.4. Desafiando la división de género en el sector de la construcción.....	36
2.5. La etnografía audiovisual como metodología de investigación.....	37
Capítulo 3. Caso de estudio: la obra de construcción en Tehuacán, Puebla	40
3.1. La obra como espacio de construcción de identidad	40
3.2. Acceso y adaptación de las mujeres en el espacio masculinizado.....	46
3.3. Vestimenta y autopercepción: Ajustes de identidad en el ambiente laboral masculinizado	47
3.4. Adaptabilidad alimentaria en un espacio de trabajo no tradicional	50
3.5. La perspectiva de seguridad y prestaciones	52
3.6. Salario y motivación: un incentivo para la inclusión en el sector de la construcción	54
3.7. Jornada laboral y migración temporal.....	57
3.8. Retos en la contratación y la inclusión femenina.....	61
3.8.1 Desafíos de la contratación	61

3.8.2. Clase social	64
3.9. Redes de apoyo, solidaridad y crecimiento dentro del sector	65
3.10. La vida personal en reserva: privacidad versus percepción profesional	68
3.11. Mimetizarse y coexistir en el espacio laboral masculinizado	72
Capítulo 4. Etnografía audiovisual y creación de película documental para la exploración de la autorrepresentación femenina en el sector de la construcción	74
4.1. El documental: una herramienta de exploración y representación	74
4.2. Entrada al campo de investigación y adaptación al dinamismo de la obra.....	76
4.2.1. Conversaciones espontáneas y participación	78
4.2.2. Entrevista semiestructurada	78
4.2.3. Observación participante	79
4.3. Encuentro con los personajes.....	80
4.4. Creación del documental <i>Mujeres trabajando</i>	83
4.5. Documental	85
4.5.1. Sinopsis	85
4.5.2. Estructura y escaleta de la película documental	85
Conclusiones	91
Referencias.....	96
Anexos	99

Lista de ilustraciones

Gráficos

Gráfico 1.1. Población Económicamente Activa en Puebla, 2023	20
Gráfico 1.2. Distribución fuerza laboral femenina por ocupaciones en el Estado de Puebla, segundo trimestre de 2023.....	21
Gráfico 1.3. Distribución de viviendas por sexo y persona de referencia en el Estado de Puebla, 2020.....	22

Mapas

Mapa 1.1. Desigualdad social según GINI en Puebla, 2020.....	23
Mapa 2.2. Origen de mujeres trabajadoras de la construcción en Tehuacán, Puebla	26

Fotos

Foto 1.1. Centro histórico de Tehuacán, Puebla	24
Foto 3.1. Oficina dentro de la obra	41
Foto 3.2. Señalética (zona de riesgo) dentro de la obra	43
Foto 3.3. Registro de Maritza Tonix en libro de entrada y salida.....	46
Foto 3.4. Recorrido de supervisión de las arquitectas Maritza Tonix y Laura Rodríguez	48
Foto 3.5. Reglamento para poder acceder a la obra.....	49
Foto 3.6. Hora de comida de Jessica Meza.....	51
Foto 3.7. Cuarto de hotel de Maritza Tonix en Tehuacán, Puebla.....	59
Foto 3.8. Videollamada con la familia.....	60
Foto 3.9. Entrevista con Liliana Ponce y Maritza Tonix	67
Foto 4.1. Trabajo de campo: la investigadora.....	77
Foto 4.2. Entrevista con Maritza Tonix, residente de obra.....	81
Foto 4.3. Entrevista con Jessica Meza, ayudante de obra.....	82
Foto 4.4. Entrevista con Laura Rodríguez, auxiliar de obra	82
Foto 4.5. Entrevista con Patricia Sánchez, auxiliar de obra.....	83

Foto 4.6. Día libre de Maritza Tonix, residente de obra	92
---	----

Figuras

Figura 3.1. Cartel de vacante laboral de “la constructora”	62
--	----

Tablas

Tabla 3.1. Prestaciones de “la constructora”	54
--	----

Tabla 3.2. Tabulador de salario semanal de “la constructora”, periodo febrero 2023 a diciembre 2023.....	55
--	----

Tabla 4.1. Escaleta documental Mujeres trabajando	86
---	----

Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesis

Yo, Cinthia Viridiana Galán Méndez, autora de la tesis titulada “La autorrepresentación de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción en Tehuacán, Puebla, México” declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de maestría en Antropología Visual concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no sea obtener un beneficio económico.

Quito, agosto de 2024.



Cinthia Viridiana Galán Méndez

Resumen

En México, según el *Censo de Población y Vivienda 2020* del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), solamente el 38.32% de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la Población Económicamente Activa (PEA), en contraste con el 61.67% de los hombres que integran esa misma categoría.

A pesar de los avances que han surgido en materia de igualdad de género, la desigualdad laboral entre hombres y mujeres continúa siendo un desafío persistente. Esta investigación se enfoca en abordar la problemática que afecta a las mujeres mexicanas, centrándose en la división de roles de género en el ámbito laboral, con especial atención a las mujeres que trabajan en el sector de la construcción en Tehuacán, Puebla, México. Se exploran sus formas de autorrepresentación y feminidad tanto en su entorno laboral como en su vida personal, a través de sus experiencias de vida y en los roles de género previamente asumidos que han influido en su identidad y forma de pensar.

De ahí que este estudio aborda cuestiones como la representación/autorrepresentación (identidad), el género (cuerpo), y la doble presencia femenina (trabajo y vida familiar); al mismo tiempo toca temas transversales como la migración temporal, la clase social, el espacio público, el espacio privado, etc. La metodología se basó en la realización de una etnografía audiovisual que tiene como resultado un documental que incluye entrevistas a profundidad y relatos de historias de vida narrados por las mujeres protagonistas que fueron parte de esta investigación.

Agradecimientos

A las mujeres que han permitido la creación de esta investigación, sin ustedes nada de esto habría sido posible. Gracias por la comprensión y por la diligencia de sus palabras, espero hacer justicia a ellas con este trabajo.

A mi familia que siempre me ha apoyado en todo lo que he intentado lograr, por la comprensión en mi ausencia.

A mi asesora Patricia Bermúdez por aceptar el reto de darle dirección a este trabajo.

A la gente que me acogió en mi camino a Ecuador.

Introducción

La construcción no solo se limita a la edificación de piezas arquitectónicas sino también a la construcción continua del individuo; tomando esta analogía, se plantea indagar sobre el sector de la construcción no solo como un espacio laboral sino como un espacio en el cual un grupo de mujeres trabajadoras de este sector redefine continuamente su autorrepresentación frente a las adversidades y estereotipos de género.

La desigualdad laboral entre hombres y mujeres es una lucha que sigue y seguirá, a menudo vinculada con la percepción de diferencias biológicas que, en realidad, no solo obedece a factores biológicos predeterminados, sino también a la influencia de factores históricos, sociales y culturales (Kuri Camacho y Millán Vázquez 2021). La sociedad dicta cómo “deben ser” y “deben comportarse” las mujeres en función de su edad y su lugar dentro de un sistema determinado. Estos modelos son colectivos, repetidos y constantes, y se perpetúan en la sociedad por consentimiento de la colectividad.

En México, un país donde la estructura *patriarcal*¹ sigue teniendo un peso considerable, los desafíos que enfrentan las mujeres para ingresar a espacios laborales considerados 'no femeninos' no solo se magnifican, sino también repercuten en la negociación de su identidad dentro de ellos, una identidad frecuentemente moldeada por estereotipos y expectativas de género.

Esta investigación toma lugar en el municipio de Tehuacán, ubicado en el estado de Puebla, México, a unos 132 km de la capital poblana. La elección del lugar de estudio se basa en la disponibilidad de datos, acceso a la población específica y, porque al proceder personalmente del estado de Puebla, tengo un gran interés por conocer cómo se perciben las mujeres en espacios laborales masculinizados en esta región. Sobre todo, por la distinción que sigue existiendo en las responsabilidades asignadas a hombres y mujeres, combinada con la situación económica que se vive en la región.

En este sentido, una motivación clave de esta investigación proviene de mi experiencia personal en el ámbito STEM, un sector donde se ha descalificado en varias ocasiones mi desempeño y ha tenido que ser corroborado o aprobado por algún colega hombre sin que sea experto en el área.

¹ Heidi Hartmann en su obra “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo” (1979), explica el patriarcado como el conjunto de relaciones sociales entre varones, relaciones que, si bien son jerárquicas, establecen vínculos de interdependencia y solidaridad entre ellos para dominar a las mujeres.

Este patrón recurrente de descalificación no sólo ha influido en mi percepción sobre las dinámicas de género en el ámbito laboral, sino que también ha despertado un profundo interés en explorar cómo estas dinámicas se manifiestan en otros entornos laborales concretos y predominantemente masculinos. Si bien mi motivación viene de un espacio que hasta cierto momento tiende a ser virtual, me interesaba investigar un espacio físico donde la división de género fuera claramente delineada como lo es el sector de la construcción.

Es fundamental compartir las condiciones bajo las cuales se me permitió la entrada a campo, ya que, aunque se obtuvo el permiso para realizar la investigación, no se consiguió autorización para mencionar el nombre de la empresa; de ahí que, se hace referencia a la empresa como “la constructora” en el contexto de esta investigación. “La constructora” se especializa en construcción, remodelación y mantenimiento de proyectos de obras. El caso de estudio abordado se trata de una obra de remodelación de una tienda departamental ubicada en el centro de Tehuacán, Puebla. La obra comenzó a mediados de noviembre 2022, usualmente en los tiempos establecidos de “la constructora”, este tipo de obra llega a tomar más tiempo que una *obra negra*² ya que se debe evitar el contacto del personal de construcción con los clientes que van a comprar a la tienda departamental. El proyecto estuvo programado para llevarse a cabo en un lapso de tres meses; sin embargo, hubo varias interrupciones, por ejemplo, el contratista de estructuras se demoró más tiempo en el refuerzo de la techumbre, inicialmente se programó para hacerlo en 8 días y se terminó haciendo en 20 días, se trabajó en 3 partes y en total se llevó alrededor de 1 mes en cada parte contando los días de descanso. A finales de octubre se suspendió la labor del personal de construcción por una indicación a nivel nacional de frenar obras para una exhibición especial con el fin de evitar inconvenientes a los clientes y no bajar las ventas de la tienda. A inicios de noviembre se tuvo la indicación de solo trabajar de noche y en diciembre la obra estuvo inactiva, se regresó hasta enero para remodelar la planta baja en otras 3 secciones y así continuar hasta el final y entrega de la obra hasta abril 2023. Tomando en cuenta estos factores, la remodelación se extendió tres meses más, tardando 6 meses en total la renovación de esta tienda departamental.

Para llevar a cabo esta obra, se requirió de un equipo que incluyó un residente de obra, dos auxiliares de obra, dos prevencionistas, un electromecánico, dos choferes, dos maestros de obra,

² Primera etapa del proceso de construcción.

oficiales del albañil y ayudantes (peones), éstas personas son contratadas directamente por “la constructora”; en esa plantilla también son necesarios los contratistas³ para diferentes servicios como: instalación eléctricas, instalación hidráulica, control de calidad, inspección visual y en estructura metálica, limpieza fina, pintura, piso y azulejo, colocación de tablaroca, instalación de gas, instalación hidráulica, instalación eléctrica, instalación de sonido ambiental, instalación de sensores de humo, instalación de ductos de aire, verificación eléctrica, montaje de estructuras metálicas, fabricación y colocación de herrería, fabricación y montaje de estructuras metálicas, aluminio y cristal, impermeabilizante, acabados especiales, y cuadrilla topográfica; sin embargo el personal que se hace cargo de estos servicios son subcontratados. La obra comenzó con 32 personas y terminó con 36, durante la semana más intensa de trabajo se contó con 70 personas, lo cual nos puede dar idea de la constante rotación de personal que existe en una obra.

Para esta investigación, se tomó en cuenta a 11 mujeres que estuvieron divididas en tres bloques de acuerdo a su responsabilidad dentro de la obra: altos mandos, ayudantes (peones) y contratistas; todas ellas con una trayectoria profesional diferente, lugares de origen e historias de vida que llegaron a converger en esta obra en específico. Los altos mandos se componen por Liliana Ponce (29 años) gerente de zona de construcción originaria de Veracruz; Maritza Tonix (33 años) residente de obra originaria de Tlaxcala; Patricia Sánchez (45 años) auxiliar de obra originaria de Campeche; Laura Rodríguez (42 años) auxiliar de obra originaria de Tehuacán, Puebla. Atzuany Cruz (29 años) prevencionista originaria de Tehuacán, Puebla. Mientras que las ayudantes (peones) se componen por Jessica Meza (21 años) ayudante de obra originaria de Tabasco; Berenice Gonzáles (23 años) ayudante de obra originaria de Tezonapa, Veracruz; Viviana Castillo (40 años) ayudante de obra es originaria de Tehuacán, Puebla; Silvana Martínez (37 años) ayudante de obra oriunda de Tehuacán, Puebla; y los perfiles de las contratistas se componen por Karla Sánchez (32 años) electricista originaria de Córdoba, Veracruz y Aurora Muñoz (20 años) ayudante ductero⁴ originaria de la Ciudad de México. Algunas de ellas son provenientes de otros sectores como áreas de la salud y servicio al cliente, y otras de ellas han luchado por su permanencia en el sector.

³ El contratista en una obra de construcción desempeña un papel fundamental en la gestión y ejecución de trabajos específicos como electricidad, plomería, carpintería, etc.

⁴ Puesto especializado en el apoyo en montaje, climatización, montaje de ductos y/o montaje y aislación cañerías en sistemas climatización.

La importancia de este estudio radica en analizar las dinámicas de género en un contexto laboral dominado por hombres y en entender cómo estas mujeres negocian sus identidades en la intersección del trabajo y la familia, ya que la identidad no es un fenómeno estático sino un proceso en constante evolución, marcado por la crisis y la resolución en diferentes etapas de la vida (Galak 2009). Esta perspectiva es crucial para comprender cómo las mujeres en el sector de la construcción en Tehuacán pueden estar redefiniendo su identidad en respuesta a los desafíos y las oportunidades que encuentran en su entorno laboral. A la vez, es importante también considerar que la identidad está moldeada por múltiples temas transversales, como el género, la doble presencia, el espacio, la clase social, etc. En consecuencia, estas mujeres experimentan su identidad de manera diferente dependiendo de su posición socioeconómica, sus antecedentes culturales y otros factores contextuales.

Desde una preocupación personal y, como mujer, me interroga pensar que la identidad está también marcada por los diferentes espacios en donde círculo: el hogar, el trabajo, la escuela, etc. enfrentándonos así a una lucha constante por mantener o cambiar nuestra identidad incluso en espacios que usualmente frecuentamos. En este sentido, esta investigación nace de una inquietud por comprender la diversidad en la representación de las mujeres en espacios laborales tradicionalmente masculinos. Busco, a través de los testimonios de las participantes, revelar lo que significa estar en un ámbito laboral tradicionalmente masculino y cómo perciben su propia identidad en él. A través de sus relatos, se destacarán aquellos momentos clave que han marcado su experiencia laboral, ya sea positiva o negativamente, y cómo estos han influido en su conducta y autorrepresentación.

El propósito de este trabajo es analizar la participación de las mujeres en el sector de la construcción en Tehuacán, Puebla, una región Sur Sureste⁵ de México, donde su presencia está aumentando gradualmente.

El sector de la construcción sigue siendo un sector masculinizado, aunque la presencia de la mujer en él es cada vez mayor. La mujer, aunque de forma lenta y progresiva, se va haciendo hueco en el sector de la construcción, creando así un cambio en un sector fuertemente masculinizado en el

⁵ Zona conformada por los estados Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán.

que hasta ahora el acceso de la mujer ha estado siempre muy limitado (Infante Perea, Román Onsalo, y Traverso Cortés 2011, 9).

A pesar de este progreso, permanecen barreras de género como: el desequilibrio entre el trabajo y la vida familiar, estereotipos de género, condiciones laborales desfavorables, cultura sexista, acoso y falta de reconocimiento.

La investigación se inspira en la necesidad de abordar estas desigualdades y, en la escasez de estudios sobre la mujer en la construcción a nivel local en México; mientras que las producciones audiovisuales que se han hecho en torno a la construcción se centran en el hombre constructor, como lo es la película documental *En el hoyo* (2006) del cineasta Juan Carlos Rulfo, en donde es evidente la ausencia de la mujer en este sector; al mismo tiempo que la investigación del antropólogo visual Antonio Ziri6n *La construcci6n del habitar. Transformaci6n del espacio y cultura alba6nil en la ciudad de M6xico a principios del siglo XXI* (2013) y la etnografía visual que acompa6a esta investigaci6n sobre alba6niles y trabajadores de la construcci6n titulada *Mano de obra* (2013). Sin embargo, se debe destacar el notable incremento de recientes investigaciones sobre la participaci6n femenina en el sector de la construcci6n, que abordan la dinámica de género desde distintos ángulos metodol6gicos y temáticos. Como es el caso de la antrop6loga Maga del Valle en su tesis de doctorado "Mujeres, cal y arena" (2022) que explora c6mo las mujeres en México y Bolivia utilizan la antropología feminista del trabajo para negociar su identidad y poder en un campo dominado por hombres, destacando su capacidad para influir y transformar las estructuras de poder, mientras que la investigadora Cristina Herrera en "Mujer que sabe soldar" (2021) analiza las transformaciones subjetivas en mujeres trabajadoras en ocupaciones feminizadas y masculinizadas en la Ciudad de México, subrayando c6mo redefinen roles y desafían estereotipos. Por otra parte, la investigadora Leslie Lemus en "Obreras en la construcci6n" (2021) ofrece una perspectiva metodol6gica sobre c6mo investigar la participaci6n femenina en contextos masculinizados, resaltando las barreras y oportunidades para entender la interseccionalidad y la resistencia. En cambio, en Europa existen varios estudios, como la investigaci6n *Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcci6n* (2013) que analiza la participaci6n laboral de las mujeres en el sector de la construcci6n en la ciudad de Sevilla, Andalucía en España. En la investigaci6n se concluye que la presencia de determinados estereotipos negativos, asociados a características femeninas no es tan recurrente, aunque sí existen discriminaciones en el proceso de selecci6n en las empresas

estudiadas. Por otro lado, en el estudio de los académicos Elena Navarro Astor, Marisa Román Onsalo y Margarita Infante Perea *Women's career development in the construction industry across 15 years: main barriers* (2017), se identifican diferentes obstáculos que impiden que la mujer pueda ingresar en el sector de la construcción, como lo es su subrepresentación en este sector; además de la discriminación de género en todas las culturas y nacionalidades.

Aunque en México se sabe poco sobre las condiciones laborales y los procesos de contratación en el sector de la construcción; según la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC), el 89% de la fuerza laboral en el sector son hombres y solo el 10.9% son mujeres.

El hecho de que las mujeres estén ocupando estos espacios en un sector tradicionalmente masculino es lo que llama la atención, ya que “casi siempre se promueven actividades consideradas femeninas como la elaboración de prendas de vestir o alimentos” (Pedrero, Gan, y Barrón 1997, 68) dónde además la valoración social de las actividades “femeninas” en el mercado laboral están marcadas por estereotipos de género asociados con menores salarios y falta de reconocimiento (Pedrero, Gan, y Barrón 1997).

Para abordar esta desigualdad, es esencial analizar cómo las representaciones dominantes en la práctica social cotidiana influyen en la realidad laboral de las mujeres. La investigadora Liliana de Riz (1975) en el Seminario Regional para América Latina sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo, señala que las representaciones colectivas del rol de la mujer son poderosas, ya que se traducen en conductas que se esperan de ellas, reforzando así las normas de género en el ámbito laboral.

Considerando la falta de datos alrededor del tema, surge el interés por investigar los factores que determinan la participación de las mujeres en el sector de la construcción y sus formas de autorrepresentación en este espacio laboral. Por lo cual, se busca entender el comportamiento y las estrategias de adaptación que estas mujeres adoptan en un entorno donde la representación femenina es tradicionalmente escasa y, a menudo, se considera que ciertos espacios laborales no son apropiados para ellas. La relevancia de esta investigación radica en su potencial para revelar y desafiar las normas de género arraigadas y promover una comprensión más profunda de las dinámicas de género en el trabajo, especialmente en campos dominados por hombres como el sector de la construcción.

La etnografía audiovisual, seleccionada como método de investigación para este estudio, permite una inmersión, tanto narrativa como visual en las vidas de las mujeres trabajadoras del sector de la construcción. Como complemento a esta investigación, se ha creado un documental titulado *Mujeres trabajando*, donde se puede evidenciar a través de imágenes, video y audios, las vivencias, percepciones y realidades que han enfrentado estas mujeres en su rol dentro de la construcción. Para el propósito de este documental, se decidió centrar la atención en cuatro trabajadoras: Maritza Tonix (residente de obra), Patricia Sánchez (auxiliar de obra), Laura Rodríguez (auxiliar de obra) y Jessica Meza (ayudante de obra). La selección de estas participantes se basó en la facilidad de acceso para la recopilación de datos y la permanencia de estas mujeres durante la obra, lo cual facilitó la negociación para su documentación en video. La captura de sus testimonios, junto con los diálogos informales, la observación de eventos corporativos como la posada navideña, así como la interacción con la familia de la residente de la obra y, otros momentos que permitieron profundizar más a fondo el impacto positivo o negativo que el espacio laboral ha contribuido a moldear su comportamiento e identidad.

Pregunta de investigación

¿Cómo las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción en Tehuacán, Puebla negocian su autorrepresentación en un espacio laboral predominantemente masculino, ¿y qué impacto tiene esto en su experiencia laboral y personal?

Objetivo general

Investigar y analizar las dinámicas de género, autorrepresentación e identidad de las mujeres que trabajan en el sector de la construcción en Tehuacán, Puebla, destacando los desafíos, oportunidades y experiencias únicas que enfrentan en un ámbito laboral tradicionalmente masculinizado.

Objetivos específicos

1. Explorar las formas en que las mujeres en el sector de la construcción en Tehuacán se autorrepresentan y negocian su identidad, tanto en el entorno laboral como en su vida personal.
2. Identificar y analizar las barreras y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en este sector, incluyendo estereotipos de género, desequilibrio entre trabajo y vida familiar, y condiciones laborales.

3. Utilizar la etnografía audiovisual para capturar y presentar testimonios detallados de las mujeres trabajadoras, enfocándose en los momentos significativos que han moldeado su experiencia laboral y su autorrepresentación.

En el capítulo I, se establece el escenario de la investigación, delineando el contexto socioeconómico y laboral de Tehuacán, Puebla. Se aborda la transición de roles de género en el ámbito laboral y se destaca el creciente papel de las mujeres en el liderazgo familiar y económico, con un enfoque particular en su incursión en sectores tradicionalmente masculinos, como la construcción. A través del análisis de datos demográficos y laborales, se evidencian las disparidades y desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.

En el capítulo II, se profundiza en las categorías de análisis: identidad, género y la doble presencia femenina, utilizando marcos teóricos que abarcan la corporeidad, el espacio y el trabajo. Se explora cómo la identidad de género se ve afectada por normas sociales y cómo estas se manifiestan en el cuerpo y el espacio laboral. Se discute la metodología de etnografía audiovisual, resaltando su capacidad para capturar la realidad social y proporcionar una comprensión más profunda de las experiencias laborales de las mujeres.

En el capítulo III, se centra en el estudio de caso de la obra en Tehuacán, examinando cómo las mujeres negocian su identidad en un entorno laboral masculinizado. Se analizan aspectos como el acceso y control en la obra, las estrategias de mimetización y adaptación, la jerarquía laboral y los retos en la contratación. Se proporcionan ejemplos detallados y análisis de cómo factores como la vestimenta, la seguridad laboral y la motivación salarial influyen en la experiencia de las mujeres en el sector.

En el capítulo IV, se utiliza la etnografía audiovisual para explorar en profundidad la vida laboral y personal de las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción. Se analizan los desafíos de la producción audiovisual y la narrativa desde una perspectiva de género, discutiendo el impacto de la imagen en la representación de las mujeres en contextos no tradicionales. A través de casos y contextos específicos, se examinan las interacciones laborales y la autorrepresentación, ofreciendo reflexiones sobre identidad y género y, la forma en que convergen con el espacio laboral, al mismo tiempo se presenta la creación y reflexiones sobre el documental *Mujeres trabajando*. Finalmente, se exponen las conclusiones de esta investigación.

Capítulo 1. Desafiando barreras: La transformación del rol laboral femenino en Tehuacán, Puebla

1.1. Contexto socioeconómico de Tehuacán, Puebla

Para entender las dinámicas y condiciones laborales de las mujeres en el estado de Puebla, más específicamente en el municipio de Tehuacán, es imperativo describir primero el panorama socioeconómico de México y de la región Sur Sureste –una región rica pero rezagada– de donde es parte este estado.

En el estudio *Precariedad laboral por Entidades Federativas de México* (2021) realizado por los investigadores Salvador González-Andrade y Andrea Youlitzi Villanueva-del Prado, se analizan las condiciones de precariedad laboral en las 32 entidades federativas de México desde 2005 hasta 2019. Este análisis se centra en cinco dimensiones críticas: falta de seguridad social, ausencia de prestaciones sociales, carencia de contratos escritos, contratos temporales e insuficiencia salarial. Los resultados del estudio revelan una disparidad regional significativa, donde los estados del norte presentan niveles más bajos de precariedad laboral en comparación con los de la región Sur Sureste, que continúan sufriendo las peores condiciones de trabajo.

Se destaca cómo la falta de seguridad social es la forma más evidente de precariedad laboral en México, afectando al 60.43% de la población trabajadora, lo cual es consecuencia directa de los altos niveles de trabajo informal en el país. Además, un 31.09% de los trabajadores carecen de contrato laboral escrito, y un 27.13% no recibe prestaciones sociales distintas a la salud. Las regiones del Noreste y Noroeste muestran los índices más bajos de precariedad laboral, con 0.1939 y 0.2167 respectivamente, lo cual se atribuye a políticas económicas favorables como la Zona Libre de la Frontera Norte.

La región Sur Sureste, conformada por los estados de Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán, se distingue por presentar mayor tasa de precariedad laboral según el Observatorio de Trabajo Digno (OTD) (2022) de la asociación civil mexicana *Acción Ciudadana Frente a la Pobreza*,⁶ basándose en datos de la Encuesta Nacional

⁶ Acción Ciudadana Frente a la Pobreza es una iniciativa creada en 2015 con el respaldo de más de 60 organizaciones de la sociedad civil mexicana, con el propósito de incidir de manera propositiva en cambios sistémicos frente a la desigualdad y la pobreza, abril de 2023, <https://frentealapobreza.mx/quienes-somos/>

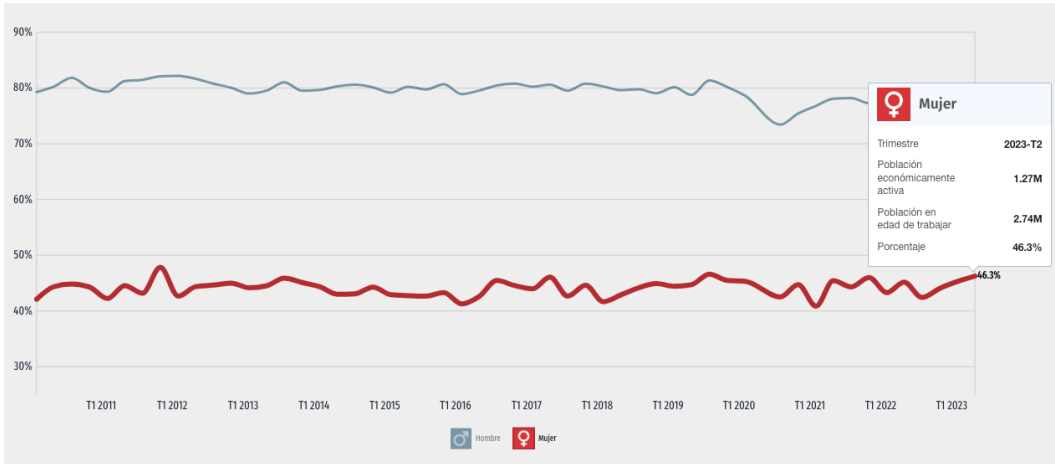
de Ocupación y Empleo (ENOE) del INEGI. Puebla se posiciona entre los cinco estados con mayor precariedad laboral.

La investigación *La maquila clandestina: el trabajo a domicilio informal en la industria textil y del vestido en Puebla, México* (2012) realizada por la investigadora Lisa Carstensen, aborda el papel de la mujer en la economía informal de Puebla, y específicamente en Tehuacán, revela una compleja interacción entre género, economía y cultura, sugiriendo que la participación femenina en la economía informal no es tanto una elección sino una necesidad impuesta por una economía que no proporciona empleos formales y seguros.

1.2. Desigualdad económica y empuje femenino hacia el mercado laboral

Los datos recientes indican que, de la población económicamente activa de Puebla, el 46.3% son mujeres, lo que subraya la relevancia de su participación en la economía del estado. De las 1,265,573 mujeres productivamente activas, se puede observar que el 10.3% son trabajadoras domésticas (de limpieza, y planchado), 9.71% empleadas de ventas en establecimientos, 7.61% comerciantes en establecimientos, 6.29% trabajadoras de apoyo en actividades agrícolas, 3.31% operadores de máquinas de costura, bordado y de corte para la confección de productos textiles y prendas de vestir, 2.93% vendedores ambulantes de alimentos, 2.5% trabajadoras en la elaboración y procesamiento de alimentos, bebidas y productos de tabaco siendo estas las actividades laborales más recurrentes en donde se encuentra la fuerza productiva de la mujer. A pesar de que las ocupaciones tradicionalmente femeninas siguen siendo predominantes, es notable la incursión, aunque mínima, de las mujeres en sectores históricamente masculinizados como la construcción, ingeniería, transporte y tecnología.

Gráfico 1.1. Población Económicamente Activa en Puebla, 2023

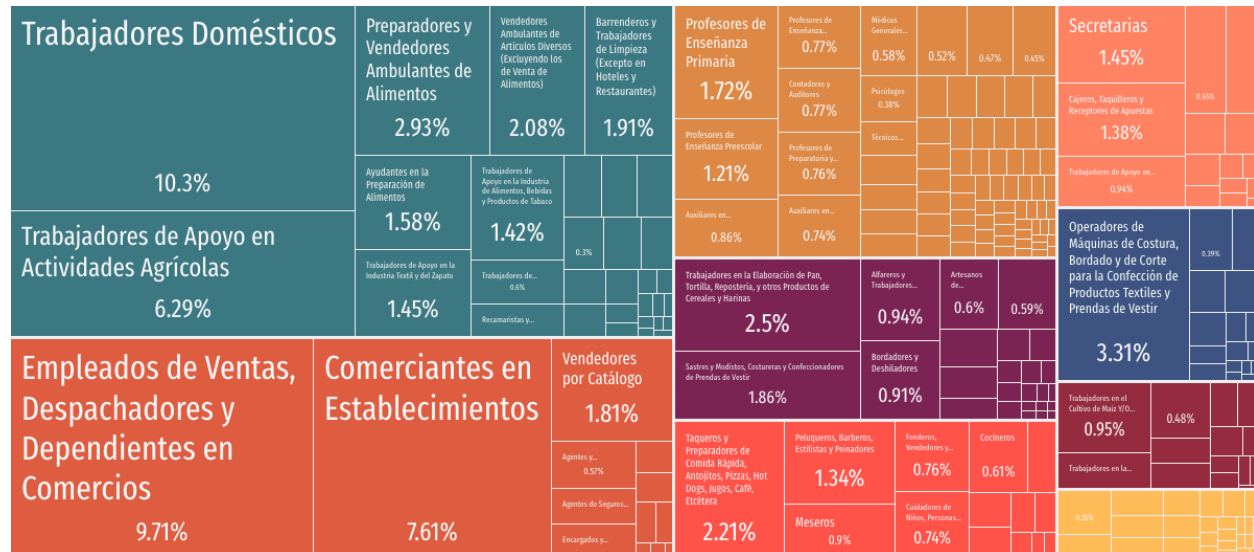


Fuente: Elaboración DataMexico a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2023).

Tal es el caso de las 1,412 mujeres pertenecientes al sector de la construcción en Puebla, que hasta el segundo trimestre de 2023 se distribuyen de la siguiente manera:

- 154 yeseros, instaladores de pisos, climas, impermeabilizante, vidrio, plomeros y pintores.
- 383 trabajadores en la extracción y la edificación de construcciones.
- 367 ingenieros civiles, topógrafos y arquitectos.
- 508 auxiliares y técnicos en construcción y arquitectura.

Gráfico 1.2. Distribución fuerza laboral femenina por ocupaciones en el Estado de Puebla, segundo trimestre de 2023



Fuente: Elaboración DataMexico a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2023).

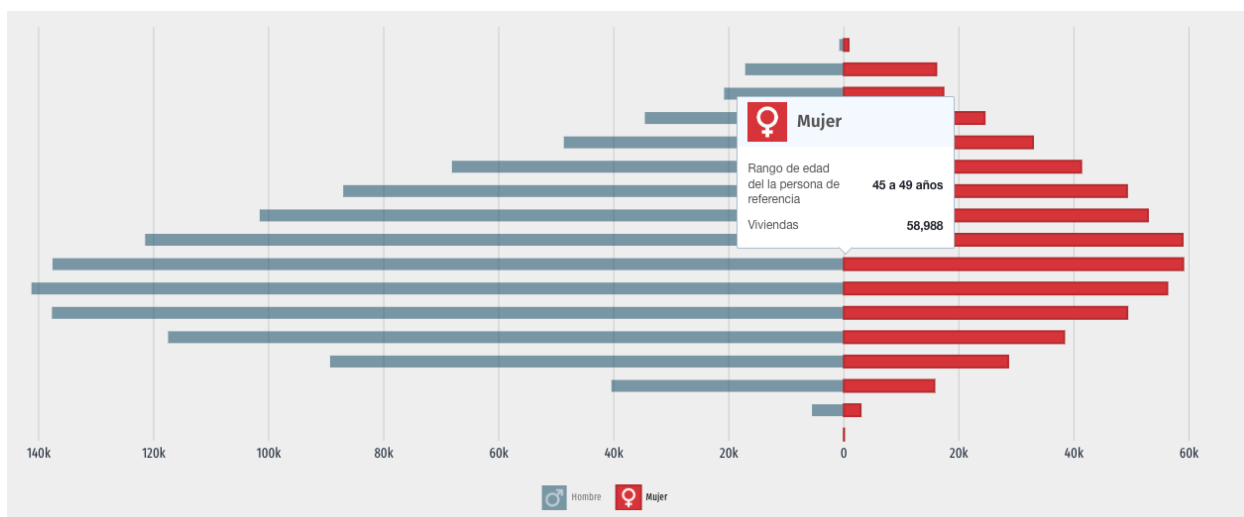
Si bien, “la participación de la mujer en espacios ajenos al hogar ha ido ampliándose con el tiempo, pero se ha restringido a determinadas ramas de actividad, ocupaciones específicas y se ha concentrado en ciertas categorías ocupacionales” (Pedrero, Gan, y Barrón 1997, 77), lo cual plantea la pregunta de por qué existe esta tendencia y cuáles son las fuerzas motrices detrás de la elección de estas categorías ocupacionales por parte de las mujeres.

Esta tendencia se ve claramente en el sector de la construcción, donde persiste una segregación ocupacional arraigada en causas históricas, sociales, culturales y educativas. Estos factores han alimentado la percepción errónea de que las mujeres carecen de la capacidad física, la preparación técnica o la motivación para desempeñarse en trabajos de construcción, lo que a menudo da lugar a conflictos en el lugar de trabajo motivados por rivalidades de género (Infante Perea, Román Onsaló, y Traverso Cortés 2011).

Sin embargo, es fundamental reconocer la transformación de roles que han asumido las mujeres, no solo en el ámbito laboral sino también como jefas de familia, siendo así la principal fuente de ingresos económicos en el hogar. El Censo Poblacional 2020 indica que un 31.7% de los hogares en Puebla están liderados por mujeres, a comparación con el censo anterior en donde se encontraba en 25.3% aumentando así la jefatura femenina aumentando 7 puntos porcentuales entre 2010 y 2020.

Cada día, “la proporción de hogares encabezados por mujeres está en aumento. Lo primero a combatir es la idea de que los ingresos que se obtienen por una mujer son complementarios y por lo tanto prescindibles” (Cobo Bedía 2004, 66). La noción tradicional de los roles económicos está experimentando una transformación significativa a medida que las mujeres no solo se unen a la fuerza laboral en números cada vez mayores, sino que también emergen como las principales contribuyentes económicas en sus hogares. Esta evolución refleja un cambio progresivo en las dinámicas socioeconómicas, desafiando las antiguas premisas que relegaban a las mujeres a un papel secundario en la esfera financiera familiar.

Gráfico 1.3. Distribución de viviendas por sexo y persona de referencia en el Estado de Puebla, 2020.



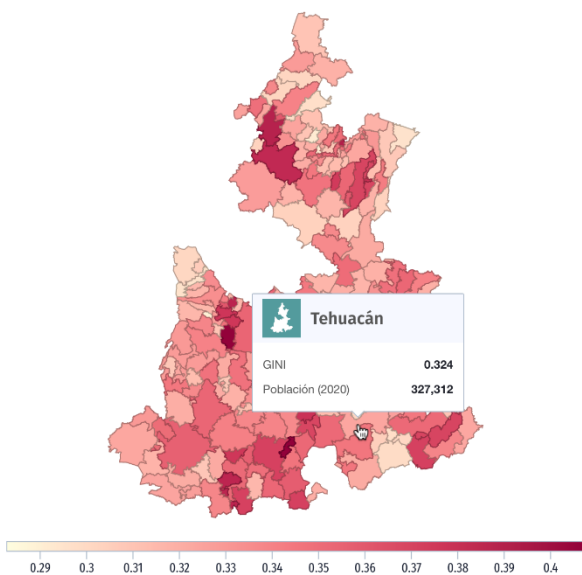
Fuente: Elaboración DataMexico a partir de datos del Censo de Población y Vivienda - Cuestionario Básico (2020).

Este aumento en la jefatura femenina de los hogares no es uniforme en todas las edades; es particularmente notorio en el grupo de mujeres de 45 a 49 años, que no solo tienden a tener la responsabilidad de cuidar a más miembros en el hogar, sino que también son más propensas a ser la principal fuente de ingreso económico. Con 58,988 viviendas encabezadas por mujeres en este rango de edad, se hace evidente que estamos ante una transformación significativa del panorama económico y social. Estos cambios resaltan cómo las mujeres están desafiando y redefiniendo las nociones tradicionales que subestiman sus contribuciones económicas y su capacidad para sostener financieramente a sus familias.

1.3. Evolución de la participación laboral femenina en Tehuacán

La participación laboral femenina en Tehuacán ha estado en constante evolución, impulsada en parte por las disparidades económicas reflejadas en el coeficiente o índice de Gini,⁷ en 2020, Tehuacán presentó un índice de 0.324, posicionándose, así como uno de los municipios de Puebla con menor igualdad social según esta métrica. Esto podría estar empujando a las mujeres hacia el sector de la construcción como una alternativa a los trabajos informales o mal remunerados.

Mapa 1.1. Desigualdad social según GINI en Puebla, 2020



Fuente: Elaboración DataMexico a partir de datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y Censo Población y Vivienda, principales resultados por localidad (2020).

Este fenómeno no es aislado. En Tehuacán, las mujeres se han enfrentado a un entorno socioeconómico desafiante que ha impulsado una redefinición significativa de sus roles laborales y económicos. La creciente participación femenina en el mercado laboral y su papel como jefas de hogar es testimonio de una sociedad en transición. Aunque persisten las barreras estructurales

⁷ Mide la desigualdad económica de una sociedad, mediante la exploración del nivel de concentración que existe en la distribución de los ingresos entre la población. El coeficiente de Gini toma valores entre 0 y 1; un valor que tiende a 1 refleja mayor desigualdad en la distribución del ingreso. Por el contrario, si el valor tiende a cero, existen mayores condiciones de equidad en la distribución del ingreso.

y culturales, su incursión en campos como la construcción no solo desafía la división tradicional de género en el trabajo, sino que también contribuye a un cambio social progresivo, donde los ingresos de las mujeres son indispensables y reconocidos como tal.

El municipio de Tehuacán ha sido testigo de cambios notables en la dinámica laboral femenina. La tasa de participación económica de las mujeres ha experimentado un salto significativo con respecto a años anteriores. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI), en 2020 la tasa de participación económica de las mujeres en el municipio fue del 38.8%, lo que representa un aumento significativo con respecto al 28.9% registrado en 2000 (INEGI 2000). Este incremento en la presencia laboral de las mujeres se atribuye, en parte, según Hernández y Ramírez (2018) a la mala situación económica, la cual es una de las principales razones que impulsa a muchas mujeres a buscar trabajo para contribuir al ingreso familiar e incorporándose al mercado laboral.

Foto 1.1. Centro histórico de Tehuacán, Puebla



Fuente: Foto de la autora (2022).

A pesar de estos desafíos, las mujeres están encontrando nuevas formas de ganarse la vida y de desempeñar roles fuera del ámbito doméstico. La participación de la mujer en espacios ajenos al hogar ha ido ampliándose con el tiempo, pero todavía se concentra en ciertas categorías ocupacionales.

1.4. Mujeres participantes en la investigación

La situación en Tehuacán refleja la dinámica de precariedad que vive la región Sur Sureste de México, por lo tanto, es relevante mencionar que la mayoría de las mujeres participantes de esta investigación son pertenecientes a la región Sur Sureste, menos dos de ellas: una es originaria de Tlaxcala y la otra de la Ciudad de México.

4 son originarias de Puebla, 3 de Veracruz, 1 de Tabasco, y 1 de Campeche, si bien no se puede decir que todas de ellas han buscado la construcción como una salida hacia un mayor ingreso económico en el hogar, ya que algunas de ellas buscan la oportunidad de crecer profesionalmente, como es el caso de algunas mujeres que pertenecen al grupo de los altos mandos. Es indispensable sacar a relucir algunas situaciones que han orillado a estas mujeres a estar en el puesto en el que están hoy en día.

Por ejemplo, Patricia Sánchez, auxiliar de obra, tiene gran pasión por su trabajo; sin embargo, no encontró la forma de poderse desempeñar como arquitecta en Campeche de donde es originaria. Antes de incorporarse en “la constructora” estuvo dos años desempleada y los empleos que había tenido dentro del sector de la construcción eran precarios. Por otro lado, está la situación de Silvana Martínez, ayudante de obra, que tuvo que incorporarse al mundo laboral a causa de perder a su esposo durante la pandemia de COVID-19, ya que él era la principal fuente de ingreso en el hogar y, al quedarse sin su marido, ella tomó el rol de jefa de familia teniendo que cubrir gastos en el hogar y estudios de sus dos hijos.

Mapa 2.2. Origen de mujeres trabajadoras de la construcción en Tehuacán, Puebla



Fuente: Elaborado por la autora con información del trabajo de campo (2024).

Por lo tanto, este contexto laboral de la región Sur Sureste, y del estado de Puebla refleja no solo la adaptación a la precariedad económica sino también la resistencia y la agencia de las mujeres que buscan empleo en sectores alternativos a los trabajos informales y mal remunerados.

Por estas razones, se piensa analizar y conocer la dinámica laboral que tienen las mujeres que participan en el sector de la construcción, tomando en cuenta que ellas también cumplen otro rol como madres de familia y/o jefes de hogar, hijas, hermanas, etc.

Capítulo 2. Conceptualizaciones teóricas y metodológicas sobre la participación laboral femenina en el sector de la construcción

En este capítulo, se analizan los conceptos teóricos y la metodología que se desarrollan para entender los determinantes de la participación laboral femenina en el sector de la construcción. Se establecen tres pilares fundamentales como categorías de análisis: la representación/autorrepresentación (identidad), el género (cuerpo), y la doble presencia femenina (trabajo y vida familiar). La autorrepresentación se entiende como un proceso dinámico de negociación entre la imagen propia y la imagen proyectada socialmente, influenciada por el entorno cultural y las expectativas de género. Asumir y negociar la propia se convierte en un acto de afirmación dentro de una sociedad que prescribe rutas y roles basados en normas de género arraigadas.

La metodología de esta investigación es una etnografía audiovisual que combina la observación participante con la documentación visual para capturar la vida social de un grupo o comunidad. La etnografía visual, como se detalla en la obra de Pink (2001), permite una comprensión más rica y matizada de las experiencias sociales, destacando cómo las personas se representan a sí mismas y a sus mundos. En el contexto de esta investigación, la etnografía audiovisual se convierte en una herramienta para capturar las experiencias vividas y las narrativas personales de las mujeres en el sector de la construcción, permitiendo un análisis profundo de su interacción con los espacios laborales y su autorrepresentación.

2.1. La construcción de la identidad (representación/autorrepresentación)

La investigación parte de cuestionamientos fundamentales: ¿Qué se entiende por autorrepresentación? y ¿qué implica ser mujer para las participantes de esta investigación?

No solo se considera la manifestación pública de la identidad y la autopercepción, sino también la construcción cultural que dicta cómo deben ser las mujeres en relación con los demás.

Es relevante tomar en cuenta la idea de Stuart Hall (1997) sobre la construcción de la identidad a través de la autorrepresentación, en donde se toma a la identidad como una “producción” que nunca está completa, sino que se encuentra en un constante proceso. Por otro lado, el antropólogo Michael Taussig en su obra *Mimesis y alteridad* (1993) sugiere que la

autorrepresentación es un proceso dinámico donde el individuo se transforma en otro para entenderse mejor a sí mismo.

Por lo tanto, la autorrepresentación permite develar,

los factores que condicionan la construcción del “Yo de la sujeto”, su definición como sujeto femenino y la vinculación que esto tiene con las aristas sociales e individuales con las que necesariamente interactúa para poder asumirse, reconocerse y conducirse en su identidad y su subjetividad propia, dadas las situaciones concretas y particulares donde esto ocurre (Pech y Romeu 2006, 7).

De tal forma que, la autorrepresentación se puede definir como un acto de posicionamiento sobre la identidad y la autopercepción, en donde las autorrepresentaciones están acompañadas por constantes negociaciones entre la imagen propia y la imagen externa que se da en torno al sujeto (hombre-mujer), y sus acuerdos sociales.

En el libro *La idea fija* (1932) del filósofo francés Paul Valéry, se plantea la hipótesis de que la identidad de un individuo está compuesta por elementos de ideas y de actos, cuyas combinaciones sucesivas nos constituyen. De esta manera, se podría tener un acercamiento somero a la construcción de la identidad basada en un conjunto de experiencias que se acumulan en capas que se superponen y mezclan. Esta acumulación despiadada de información podría ser el punto de partida de la construcción del individuo. Cada uno se construye colocando cada ladrillo de experiencia sobre un espacio vacío.

Nuestras imágenes mentales, nuestro conocimiento del espacio, es en buena medida consecuencia de nuestras áreas de actividad cotidiana -los lugares que visitamos, los trayectos que realizamos-. Pero también el establecimiento de las áreas que frecuentamos dependerá en parte de las imágenes que nos hemos formado previamente del espacio que nos rodea. Actividad, comportamiento y percepción están, por tanto, estrechamente ligados (Sabaté Martínez, Rodríguez Moya y Díaz Muñoz 1995, 289).

Por lo tanto, para llegar a una autorrepresentación del ser, partimos primero de las representaciones que son consideradas reales por la sociedad para insertarse en el lenguaje cotidiano hasta que se convierten en una categoría de sentido común. El psicólogo social Moscovici (1961) explica cómo lo social transforma un conocimiento en su representación, y cómo esta representación transforma lo social. La representación social se forma a partir de los

conocimientos considerados válidos y de aquellos considerados reales por la sociedad, que se insertan en el lenguaje cotidiano hasta convertirse en una categoría de sentido común. Por otro lado, Stuart Hall (1997) aborda la representación a través de las características compartidas por un grupo de personas que se construyen mediante el lenguaje y su repetición; es decir, el lenguaje “puede ser la condición paradójica por la cual se hace derivar cierta capacidad de acción -no vinculada con una ficción del yo como amo de la circunstancia- de la *imposibilidad* de elección” (Butler 2002, 182).

Debido a esto, el lenguaje cristaliza ideas sociales y fortalece las construcciones de género, particularmente evidentes en el sector de la construcción donde la señalización «hombres trabajando» excluye implícitamente a las mujeres. El propio lenguaje anula la posibilidad de que una mujer pueda estar en este tipo de espacio. Lo mismo sucede con la configuración de oficios dentro del sector de la construcción, como herrero, aluminero, vidriero, ductero, etc., que son exclusivamente para hombres y no tienen un referente femenino en su nombre.

Indudablemente, si la mujer intenta alejarse de esas representaciones que se han creado sobre su género, se empiezan a generar representaciones negativas por intentar separarse de lo convencional. “Justamente el miedo a los cambios y a la desestabilización del sistema de representaciones de género está en el origen de la discriminación y de las dificultades para crear neologismos que den cuenta de las nuevas realidades” (Casares 2006, 55).

En efecto, el entorno social y cultural determina la construcción social del género y de esta manera se configura lo “convencional” y “permisible”. La universalidad de las representaciones entre hombre y mujer explica, “el sometimiento femenino en ‘todas las sociedades conocidas’” (Casares 2006, 162). Por lo cual, el rol de hombre y mujer “(...) está compuesto por ideas, prácticas, acciones que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica de los sexos para simbolizar y edificar colectivamente lo que es “característico” de la masculinidad (de los hombres) y de lo femenino (de las mujeres)” (Lamas 2000, 84).

Es así cómo podemos acercarnos a la normalización de lo femenino y lo masculino, y su representación “permisible”. Entendiendo así la naturaleza de los roles de género, su comportamiento y puesta en escena, así como la dificultad de la mujer para acceder a espacios laborales masculinizados debido a la normalización de lo femenino y su performatividad.

En el caso de las mujeres participantes de esta investigación, en las entrevistas realizadas revelaron cómo las percepciones externas influyen en su autorrepresentación y la manera en que deciden presentarse en su entorno laboral y personal. Como indica Aurora Muñoz, ayudante ductero, en una de las entrevistas, "cuando estoy en la obra me siento machorra⁸ y fuera soy una mujer" (entrevista, Tehuacán, 29 de octubre de 2022). La autorrepresentación de estas mujeres se ve influenciada por una bifurcación de identidades, ya que sienten la necesidad de ajustarse a los roles y expectativas sociales de género según su contexto. Este tema será mayormente analizado en el capítulo 3, en donde también se aborda si las mujeres han tenido que modificar su estética y lenguaje para poder integrarse al sector.

Este complejo entrelazado de identidad y representación, también puede ser analizado a través de la perspectiva de Pierre Bourdieu y su concepto de *habitus*, que se refiere al conjunto de disposiciones socialmente adquiridas que mueven a los individuos a vivir de manera similar a la de otros miembros de su grupo social. Según Bourdieu, el *habitus* es tanto un producto como un generador de prácticas sociales y culturales, que a su vez están influenciadas por las estructuras de poder existentes en la sociedad ya que éste se reproduce y evoluciona con el tiempo (Bourdieu 2000). En el caso de las mujeres en el sector de la construcción, la interacción entre su *habitus* personal y este sector dominado tradicionalmente por hombres, resalta las nociones de género y poder. La identidad, en este sentido, es una constante entre las disposiciones personales y las exigencias del sector de la construcción.

2.2. El ideal inexcusable del ser y deber ser femenino

2.2.1. Cuerpo

La noción de género se erige como un constructo fundamental en esta investigación, ya que este "no sólo moldea y desarrolla la percepción de la vida en general, sino que a partir de él se construyen valores, usos y atribuciones diferenciadas en los cuerpos de mujeres y hombres"

⁸ Ana Isabel Sanches Osuna en su tesis doctoral "Machorra culichi: emociones-cuerpo de la lesbiandad en Culiacán, Sinaloa" 2022, explica el término "machorra" como un insulto para toda aquella mujer que desafía la norma, pero también en una especie de categoría estigmatizada que representa en el imaginario heterosexista, no a las mujeres que se relacionan con otras mujeres, sino a las mujeres que han querido apropiarse de lo masculino.

(Pech y Romeu 2006, 2). Como plantea la filósofa Judith Butler (2002) en su libro *Cuerpos que importan*, el género es parte de lo que determina al sujeto. Entonces, ¿qué es el género?

Según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, el género es un “sistema de atribución social de identidades, significados, poderes, funciones y prestigios jerarquizados y excluyentes referidos al cuerpo, al deseo y a la reproducción” (PNUD 2010, 28). Mientras que la investigadora Linda McDowell (2000) hace énfasis en que el término “género” se utiliza en oposición al término “sexo”. De esta forma, el sexo expresa las diferencias biológicas, y el género describe las características socialmente construidas (McDowell 2000). Por lo tanto, se puede entender que el género es la gama de características que permiten dar pie a la masculinidad y feminidad, creando así el rol de hombre y mujer impuestos mediante construcciones sociales.

En cuanto a la construcción de la mujer, es indispensable retomar a Simone de Beauvoir (1981) con su obra *El segundo sexo*, en donde expone la siguiente idea: “No se nace mujer; se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico o económico define la figura que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; es el conjunto de la civilización el que elabora ese producto... al que se califica de femenino” (Beauvoir 1981, 247).

Ante esta afirmación, es evidente que se lleva incorporado el bagaje de la sociedad que predetermina muchas veces los comportamientos humanos. Las perspectivas de Simone de Beauvoir (1981), Judith Butler (1990) y Elizabeth Grosz (1994) convergen en la noción fundamental de que la identidad de género y la representación del cuerpo son construcciones sociales arraigadas en normas culturales y convenciones preestablecidas. Beauvoir subraya la influencia directa de las normas sociales en la configuración de la identidad de género, lo que sugiere que la feminidad es un constructo cultural moldeado por la sociedad. Por su parte, Butler y Grosz profundizan en esta idea al destacar la forma en que los cuerpos se convierten en el lienzo donde se inscriben y representan las normas sociales y culturales del género. Butler argumenta que los cuerpos están habitados por normas y convenciones que determinan las identidades de género, mientras que Grosz subraya la marcada influencia de prácticas cotidianas y comportamientos voluntarios en la formación y expresión del cuerpo.

Estas perspectivas teóricas convergentes invitan a una reflexión crítica sobre cómo la cultura y la sociedad moldean la percepción de género y la representación corporal, y cómo estas

percepciones y representaciones influyen en la vida cotidiana y en las interacciones sociales. De esta manera, se han creado interpretaciones y agravios socioculturales en ciertos cuerpos, lo que ha llevado a la formación social del sujeto. En este sentido, una representación excesiva de masculinidad o feminidad dentro del ámbito homosexual no solo desenmascara la naturaleza fabricada de la condición heterosexual, sino también sus pretensiones de autenticidad sobre lo que debe ser un hombre masculino y una mujer femenina en la construcción heterosexual y homosexual (McDowell 2000).

2.2.2. Espacio

La influencia del género se extiende más allá del cuerpo y se manifiesta en los espacios que se ocupan, llegando a reivindicar a los cuerpos,

La obra del antropólogo francés Pierre Bourdieu ha contribuido a desarrollar la comprensión del significado social de los cuerpos y su emplazamiento físico en el espacio. Bourdieu estudió las distinciones de clase que se manifiestan en las posturas, los gestos, la expresión facial y la voz, cuyos efectos resumió en el concepto de *hexis*, término que describe la relación entre el mundo social y su inscripción en los cuerpos. *Hexis* se refiere también a cómo conviven con su cuerpo los individuos y los grupos, cómo se lo presentan a los demás y cómo lo mueven o le encuentran un espacio (McDowell 2000, 69).

Desde la infancia, se enseña a las niñas a ocupar el espacio de acuerdo a las normas de género, alejándolas de espacios masculinizados desde temprana edad. Por ejemplo, en los deportes, el fútbol está más orientado a hombres, mientras que la gimnasia usualmente se relaciona con un deporte más de mujeres. En relación con esto, realizar una actividad no orientada

al género que se tiene, en muchas ocasiones conlleva el rechazo de la sociedad hacia estos individuos. En México, es muy común referirse a un individuo que cuenta con una estructura anatómica de mujer, pero que rechaza la conducta, rol o apariencia que se ha construido en torno a ella, como “machorra” o “marimacho”.

El género, por lo tanto, “no solo moldea y desarrolla la percepción de la vida en general, sino que, a partir de él, se construyen valores y atribuciones diferenciadas en los cuerpos de mujeres y hombres” (Pech y Romeu 2006, 2). Preconceptos e ideas que están íntimamente ligados a cada sociedad han creado “la asimetría y la jerarquía entre los roles sexuales (...) puesto que el concepto de *género* se ha construido críticamente sobre el de rol sexual. Varones y mujeres

desempeñan diferentes tareas y ocupan esferas distintas de la sociedad” (Bedia 1995, 68). Es evidente que hoy en día, estas ideas siguen perpetuándose, ya que la sociedad sigue imponiendo tareas y labores que vayan de acuerdo con el comportamiento que debe seguir una mujer. En consecuencia, “la cultura, las tradiciones o las costumbres han obstaculizado que la mujer salga de la burbuja en la que se le ha mantenido encerrada, burbuja llena de prejuicios y yugos impuestos por una sociedad androcentrista” (Lechuga Montenegro, Ramírez Argumosa, y Guerrero Tostado 2018, 113).

Entonces, nace la interrogante de cómo influye el género en las relaciones laborales, y por qué no se ha logrado romper la desigualdad de género al incursionar en el mundo laboral; las restricciones de género en los espacios laborales son un reflejo de la división entre el ámbito doméstico y el profesional. En sectores como la construcción, se espera que las mujeres se adapten a normas y comportamientos establecidos para ser aceptadas, perpetuando la idea de que ciertos espacios no les pertenecen. Por ejemplo, en la obra de construcción, se aceptan las bromas por parte de los hombres hacia las mujeres, pero no al revés. Esto se debe a la creencia de que las mujeres no deberían estar en ese espacio. De tal forma que, “(...) las normas implícitas y explícitas que establecen cuáles son los cuerpos que pueden acceder a ciertos espacios y cómo se relacionan en sí se plasman en la naturaleza y la forma de los edificios, tanto en sus divisiones interiores como en los espacios que los separan” (McDowell 2000, 224).

Como resultado, la naturalización de las desigualdades de género se convierte en un mecanismo ideológico, postulando así el sexo como la única razón de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. En este sentido,

(...) la naturalización de las desigualdades de género se transforma en un excelente procedimiento ideológico para superar contradicciones, asegurar jerarquías y neutralizar e invisibilizar problemas y conflictos en tanto que la culpa o la causa de tal situación viene impuesta por la biología o la anatomía (Moncó Rebollo 2012, 36).

Creando así un problema sistemático y difícil de resolver en donde la diferencia entre cuerpos es sinónimo de desigualdad. Como apunta Bourdieu, “el orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya” (Bourdieu 2000, 22).

Por lo tanto, el género no solo está presente en el cuerpo sino también en los espacios, ya que se imponen restricciones y normas que dictaminan cuáles son los espacios y roles apropiados para las mujeres. En el libro *Ciudad Feminista: la lucha por el espacio en un mundo diseñado por hombres* (2021) de la investigadora Leslie Kern, se plantea el hecho de que, el poder masculino y el privilegio, mantienen confinando los movimientos de las mujeres y limitando su acceso a diferentes espacios. “Nuestras ciudades son el patriarcado escrito en piedra, ladrillo, vidrio y hormigón” (Jane Darke 2021, 119).⁹

2.3. Trabajo: La doble presencia femenina

Históricamente, se ha relegado a la mujer a labores domésticas y al cuidado de los hijos, limitando su participación en el trabajo remunerado o que tengan una doble jornada: la del hogar y la de trabajo. Es crucial reconocer que se considera trabajo a “todas las actividades humanas que sostienen la vida, no sólo aquellas que se realizan a cambio de unos ingresos” (Pérez Orozco y Agenjo-Calderón 2018, 7).

Si bien es importante recalcar que, “la integración de la mujer en el ámbito laboral ha sido producto de la lucha constante y el arduo esfuerzo que muchas mujeres han hecho durante décadas, y a pesar de esto, actualmente todavía no son consideradas ni tomadas en cuenta como deberían” (Zárate Negrete y Sánchez Ramos 2022, 10).

A lo largo del tiempo, se ha visto que la mujer ha tenido ciertas limitaciones para acceder al campo laboral o para desempeñar la profesión de su preferencia. Esto es debido al pensamiento de la sociedad respecto al sexo femenino, el cual radica en que la mujer está diseñada para realizar actividades relativas a la maternidad, labores domésticas o actividades que no pongan en riesgo su integridad física, puesto que está, considerada como “frágil”, no es apta para desempeñar actividades bruscas o peligrosas (Zárate Negrete y Sánchez Ramos 2022, 3).

Para las mujeres, su presencia en el trabajo doméstico-familiar incide objetivamente en su disponibilidad para desarrollar otras actividades, como el empleo, en su forma de compaginar diferentes actividades. La exigencia que se ha impuesto en la dualidad de la mujer siempre se hace comparada con la norma masculina, ya sea sobre tiempos y disponibilidad en torno a la hora de producir,

⁹ Jane Darke, geógrafa feminista que cita Leslie Kern en su libro *Ciudad Feminista* (2021).

(...) así, para las mujeres, independientemente de su edad, su presencia en el trabajo doméstico-familiar incide objetivamente en su disponibilidad para desarrollar otras actividades, en este caso, el empleo, y subjetivamente en su forma de afrontarlas, todo ello si lo comparamos a la norma masculina de presencia en ámbito de la producción y ausencia en el de la reproducción. Pues los tiempos, los ritmos y las disponibilidades de las personas se miden en relación a las exigencias de la producción. Unas exigencias que socialmente predominan sobre las de reproducción y, que tienden, además, a hacer incompatibles los tiempos, los ritmos y las disponibilidades entre ambos tipos de trabajo (Torns, Carresquer, Borràs Català y Roca de Torres 2002, 11).

La “doble presencia” femenina representa un cambio significativo en la forma en que las mujeres experimentan y perciben el trabajo. La incursión de las mujeres al mercado laboral ha dado lugar a la necesidad de equilibrar su identidad femenina en dos contextos: el familiar y el laboral, lo que a menudo crea un conflicto entre su ser interno y el sistema social externo.

Aunque se espera que las mujeres puedan cumplir con ese doble trabajo con eficacia, la realidad es que esta doble presencia suele evidenciar profundas desigualdades en la distribución de responsabilidades. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017) identifica que el hecho de que las mujeres tengan más trabajos no pagados que los hombres, se debe a factores sociales y culturales que limitan su potencial dentro del mercado laboral, tales como el acceso a servicios de salud y de planificación familiar, la religión, factores culturales, la escolaridad, los estereotipos de género, la división de género en el trabajo y dentro del hogar, la poca influencia de las mujeres en la gobernanza y su limitada participación democrática (OIT 2017).

(...) la presencia femenina en el mercado de trabajo se puede definir con las siguientes tres palabras-clave: ausencia (en relación a los parámetros de actividad masculinos), subordinación (del empleo al otro trabajo que tienen socialmente adjudicado las mujeres, el trabajo doméstico-familiar o de la reproducción) y complementariedad (en sentido estricto, respecto a los ingresos que proceden de la persona principal o “cabeza de familia” masculino, y en términos más generales, complementariedad respecto al papel que el empleo juega en el proyecto de vida de las mujeres) (Torns, Carresquer, Borràs Català y Roca de Torres 2002, 5).

Hablar de esta división lleva a cuestionar también el origen del discurso sobre la división sexual del trabajo. Entre ellos se encuentra la idea decimonónica del legislador francés Jules Simon (1860), quien afirmaba que “una mujer que se convierte en trabajadora ya no es una mujer” (Scott 1993, 406). Por lo tanto, el “problema” en la mujer trabajadora estriba en que constituía

una anomalía en un mundo en el que el trabajo asalariado y las responsabilidades familiares se convirtieron en empleos a tiempo completo especialmente diferenciados.

De ahí que, la combinación de roles se convirtió en parte de lo femenino. Sin embargo, como se menciona en la investigación *El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar*, “(...) la tarea no es sencilla, no sólo por las dificultades materiales para combinar trabajo y empleo dada la actual organización socio-productiva, sino también por la pervivencia de unos imaginarios sociales que tienden a reproducir y a naturalizar la división sexual del trabajo” (Torns, Carresquer, Borràs Català y Roca de Torres 2002, 4).

Estos imaginarios sociales se han mantenido desde que la mujer empezó a incorporarse al mundo laboral. Por ejemplo, en la década de 1970, las mujeres de clase obrera “no compartían la importancia de su trabajo con sus maridos, pues hacerlo implicaba un desafío a los roles sexuales en el seno de la familia” (Sennett y Galmarini 2013, 67). Al mismo tiempo,

(...) las mujeres se asociaban a la fuerza de trabajo barata, pero no todo trabajo de ese tipo se consideraba adecuado a las mujeres. Si bien se les consideraba apropiadas para el trabajo en las fábricas textiles, de vestimenta, calzado, tabaco, alimentos y cuero, era raro encontrarlas en la minería, la construcción, la manufactura mecánica o los astilleros, aun cuando en estos sectores hacía falta la mano de obra que se conocía como *no calificada* (Scott 1993, 415).

2.4. Desafiando la división de género en el sector de la construcción

El sector de la construcción es un espacio sexuado en el cual se asigna un género determinado a las actividades laborales. El cuerpo femenino se encuentra fuera de lugar en este ámbito, y las divisiones de género más comunes en el trabajo afectan el reparto de las tareas.

Aunque se han realizado esfuerzos para cambiar la dinámica de género en el trabajo, aún “se puede señalar la persistencia de actividades y de categorías, y niveles jerárquicos donde las mujeres están sobrerrepresentadas, mientras que, por el contrario, en otros están claramente subrepresentadas” (Torns, Carresquer, Borràs Català y Roca de Torres 2002, 8). Si bien, se ha luchado por una igualdad de género en el sector de la construcción, se sigue estando lejos de una paridad debido a la falta de participación de la mujer en este sector.

Se sostiene a menudo que las exigencias de movilidad en el sector de la construcción impiden que las mujeres gestionen efectivamente la “doble presencia” en el trabajo y en el hogar. Sin

embargo, es notable “el hecho de que hoy es más común que la mujer no quiera formar una familia (...) sino que labora por gusto propio, por crecimiento personal, por ser independiente y generar empoderamiento de sí misma” (Zárate Negrete y Sánchez Ramos 2022, 21). Se da por hecho el papel que la mujer debería desempeñar en el hogar. En esta investigación, de las once participantes, tres de ellas son mujeres solteras y sin hijos, mientras que las ocho restantes cuentan con hijos y solo dos de ellas son casadas. Tomando en cuenta lo anterior, la incorporación de la mujer en el sector de la construcción puede estar motivada tanto por la necesidad como por el deseo de desarrollo profesional.

Sin embargo, la estructura de los roles, junto con la expectativa de que las mujeres manejen tanto la producción (trabajo remunerado) como la reproducción (tareas domésticas y cuidado), restringe significativamente su acceso a empleos con mejor remuneración y mayor estabilidad. La división entre el espacio doméstico y el laboral, donde las mujeres deben adaptar sus cuerpos y comportamientos para ser aceptadas, es un claro indicador de que la sociedad aún conserva y perpetúa prejuicios y patrones sexistas. La participación femenina en el sector de la construcción no solo es una cuestión de acceso al trabajo, sino también un desafío a las normativas de género que definen los roles y las posibilidades dentro de la esfera laboral.

Los conceptos expuestos son esenciales para comprender la posición de la mujer en entornos laborales masculinizados, su autorrepresentación y las barreras que enfrentan en sectores como la construcción, si bien la dificultad de poder acceder a estos espacios se basa en la cultura que se vive en México, basada en mitos y creencias que se tienen con respecto a la mujer, por ejemplo, “las mujeres sólo se dedicaban a limpiar y a cuidar de los niños” (McDowell 2000, 133). La división sexual del trabajo ha sido una realidad persistente en el mundo laboral que ha afectado desproporcionadamente a las mujeres, relegándolas a trabajos no remunerados y subordinados.

2.5. La etnografía audiovisual como metodología de investigación

La metodología de este estudio es la etnografía visual, una herramienta para explorar y documentar las realidades sociales. Se trata de una forma de investigación cualitativa que utiliza la imagen fija y en movimiento para capturar y analizar la expresión cultural. Este método permite no solo registrar lo que se ve, sino también interpretar el contexto cultural y social detrás de las imágenes. Esto se alinea con las palabras de Clifford, quien señala que la etnografía no

solo familiariza lo desconocido, sino que también provoca la irrupción de lo inesperado, ampliando nuestra comprensión de las realidades sociales (Arango y Pérez 2008).

La etnografía audiovisual se distancia de las representaciones tradicionales de la realidad en forma de datos fijos y estáticos. Arango y Pérez (2008) argumentan que el uso de la cámara en la investigación social no es simplemente un instrumento pasivo de registro, sino un medio que, cuando se emplea reflexivamente, puede abrir nuevas dimensiones de análisis e interpretación, ya que “el vídeo no es simplemente una herramienta de recopilación de datos, sino una tecnología que participa en la negociación de las relaciones sociales y un medio a través del cual se produce conocimiento etnográfico” (Pink 2007, 138) (traducción propia).

En el contexto del estudio sobre las mujeres trabajadoras en el sector de la construcción, el uso de esta metodología no solo documenta visualmente su participación en un campo dominado por hombres, sino también proporciona una plataforma para capturar las sutilezas de su autorrepresentación y su negociación con la identidad.

La etnografía audiovisual, por lo tanto, no se limita a un simple registro audiovisual; se convierte en una narrativa compleja que entrelaza la realidad vivida con la interpretación etnográfica, permitiendo una comprensión más rica y matizada de las experiencias de estas mujeres.

La recopilación de datos se llevó a cabo a través de entrevistas en profundidad, observación participante y la revisión del material audiovisual. Las entrevistas permitieron a las mujeres expresar sus vivencias y percepciones sobre su lugar en el sector de la construcción, mientras que la observación participante ofreció una visión directa de su interacción cotidiana en un entorno laboral. El material audiovisual, por su parte, capturó la esencia de sus experiencias y se convirtió en un vehículo para la reflexión y el análisis más allá de lo verbal, ofreciendo una dimensión adicional a la comprensión de la autorrepresentación y la identidad. El análisis de los elementos audiovisuales es esencial, ya que, en una observación diferida, involucra una interpretación crítica de las imágenes y sonidos capturados, en relación con la construcción de significados en torno a la identidad de género y la autorrepresentación. La reflexión crítica se centra en la naturaleza interactiva de la filmación, donde la presencia de la cámara puede influir en el comportamiento de los sujetos y, por tanto, en la información recogida. Se discute la objetividad y la subjetividad dentro de la etnografía audiovisual, reconociendo que cada decisión

sobre qué filmar, qué ángulos usar y qué partes incluir en el documental final es una elección que refleja la perspectiva de la investigadora.

Esta metodología permite una comprensión más profunda de las experiencias de las mujeres en el sector de la construcción. A diferencia de los métodos tradicionales de investigación cualitativa, la etnografía audiovisual ofrece una representación más dinámica y completa de la realidad social, ya que combina elementos visuales y auditivos que pueden revelar matices que a menudo se pierden en las transcripciones de los textos. “Por lo tanto, el texto etnográfico se convierte en un contexto donde los etnógrafos/autores pueden crear o representar continuidades entre estos diversos mundos, voces o experiencias, y describir o implicar puntos en la investigación en los que chocaron” (Pink 2007, 118) (traducción propia).

El uso de la etnografía audiovisual fue esencial para documentar las manifestaciones de género en el espacio de trabajo y cómo estas influyen en la autorrepresentación de estas mujeres trabajadoras de la construcción. También se debe considerar la responsabilidad ética en la representación de las personas y sus realidades. Como tal, este enfoque metodológico se compromete con una práctica reflexiva y crítica que reconoce el poder de la imagen y su capacidad para influir en la percepción y la comprensión de la realidad social (Arango & Pérez, 2008).

Sin duda, el vídeo es bueno para “tomar notas” visuales, pero tales usos deben calificarse con el rechazo de la suposición ingenua de que el vídeo registra una realidad no contaminada en favor de un enfoque reflexivo que explique cómo el vídeo puede convertirse en parte de una discusión de grupo focal o entrevista (Pink 2007, 87). (Traducción propia).

Capítulo 3. Caso de estudio: la obra de construcción en Tehuacán, Puebla

Este capítulo proporciona un análisis de algunas dinámicas presentes en la obra de remodelación de Tehuacán, Puebla, que se abordó en esta investigación, la configuración de este espacio laboral y las relaciones que se establecieron en él, factores cruciales para entender las percepciones que las mujeres construyen sobre sí mismas. Para lograr esto, se analizan diversos aspectos, como las prácticas laborales de “la constructora” (reclutamiento, horario, salario, medidas de seguridad, etc.) y otros elementos que condicionan la participación y presencia de las mujeres en este espacio.

3.1. La obra como espacio de construcción de identidad

Es innegable la complejidad que caracteriza a la obra como un espacio que, a menudo, se percibe como no apto para la presencia femenina, “el espacio está, mínimo en construcción, sí, la masculinidad está presente, es algo ya nato en esa área” describe Maritza Tonix, residente de obra, aludiendo a cómo la masculinidad está profundamente arraigada en este contexto (Entrevista, Tehuacán, 10 de abril de 2023). Esta visión subraya la noción de que los espacios no son neutrales respecto al género, generando lugares donde se acepta la presencia femenina y otros donde está menos tolerada. Además, este fenómeno contribuye a la “construcción de la identidad de los sujetos a partir de su relación con el espacio” (Zirión Pérez 2013, 21).

El investigador Antonio Zirión Pérez (2003) sostiene que los espacios se dotan de tipologías que usualmente los separan por binomios: espacios públicos/privados, espacios abiertos/cerrados, espacios habitacionales/laborales; sin embargo, llega a la conclusión de que la obra es un lugar híbrido, ya que es un lugar único, singular y diferente a los demás por compartir más de una característica para su clasificación. “Una obra es un lugar en proceso de ser, un espacio en constante devenir, un sitio que se crea y recrea, inventa y reinventa sin cesar. Cuando deja de hacerlo, ya no es una obra” (Zirión Pérez 2013, 104). La peculiaridad de la obra se basa en el constante cambio, día a día, el espacio experimenta cambios variados, en donde cualquier cosa puede suceder. Por ejemplo, en la obra que aborda el estudio se experimentaron varios cambios, como la construcción de una oficina improvisada con palés en medio de la obra. “En esta ocasión casi no estuve en la oficina porque tenía que checar varias cosas con mis residentes y contratistas, entonces les pedí a mis muchachos que me montaran una mesa con palés para poder

trabajar en la obra” (Entrevista a Maritza Tonix, residente de obra, Tehuacán, 10 de abril de 2023).

Foto 3.1. Oficina dentro de la obra



Fuente: Foto de la autora (2022).

También se pudo observar el proceso de creación de una mesa de madera como base para soldar, un perchero de madera y clavos para colgar los cascos, bases con palés destinados a colocar señaléticas e iluminación, una esquina convertida en armario para las pertenencias del personal y un estacionamiento con tapias que cumple la función de áreas de baños. En cada visita, el espacio se reconfiguraba, generando la sensación de encontrarse en un lugar diferente, influenciada incluso por la variación en la iluminación. Además, las dimensiones cambiaban constantemente debido al uso de tapias para delimitar zonas en construcción y áreas finalizadas.

El sector de la construcción, a pesar de su naturaleza dinámica, plantea la cuestión de no adaptarse a la presencia femenina. ¿Por qué son las mujeres quienes deben ajustarse a un ambiente tan evidentemente masculino? El sector persiste en ser dominado por hombres, un lugar donde las mujeres deben luchar para ser reconocidas y valoradas.

Las anécdotas personales de estas mujeres ilustran este dilema, donde la presunción de debilidad femenina es a menudo justificación para su exclusión,

En mi familia mi papá es como que medio machista, a lo mejor no lo demuestra, pero cuando yo le dije que quería estudiar arquitectura, me dijo: “esa carrera es para hombres, yo creo que tú no deberías estudiar eso” (...) Finalmente, creo que el temor de él era cuando yo saliera, él sabía que yo me iba a enfrentar a un mundo de hombres, entonces igual no era tanto que no quisiera apoyarme, a lo mejor era que quería protegerme, o sea que no fuera yo a estar en un mundo en el que ahora estoy. Estoy en un trabajo en donde el 90% son hombres, y finalmente él como hombre, pues sabe a lo mejor los peligros que yo corría, a lo mejor que me iban a hacer alguna grosería o que no me iban a obedecer (Entrevista a Laura Rodríguez, auxiliar de obra, Tehuacán, 5 de abril de 2023).

De igual forma, Jessica Meza, menciona lo siguiente en torno a su experiencia, “mi papá me decía no te vayas a trabajar en obra, porque son unos pasados de lanza, me decían mis papás no trabajes, nosotros te mantenemos, pero no va a ser toda la vida así y ya hasta que me animé a trabajar” (Entrevista a Jessica Meza, ayudante de obra, Tehuacán, 23 de enero de 2023).

La obra, un lugar de riesgo inherente, refuerza estereotipos negativos hacia las mujeres,

En el estudio de Buquet y Moreno (2017), realizado en México se recogen diversas entrevistas a empleadores de varias instituciones que señalan que es poco conveniente contratar mujeres en áreas donde podrían sufrir lesiones. De esa manera se fortalece la idea de un hombre protector y una mujer débil que no puede desempeñar todos los trabajos aceptados (Vaca Trigo 2019, 52).

La disposición de afrontar riesgos y peligros es algo que se encuentra como un estereotipo negativo hacia las mujeres, ya que se asegura que son características masculinas, por lo cual “se descalifica a las mujeres en ocupaciones arriesgadas y peligrosas” (Román Onsalo, Ríos Paniagua y Traverso Cortés 2013, 90).

El estereotipo de que las mujeres son menos capaces de manejar riesgos se ve desafiado diariamente por aquellas que trabajan en el sector de la construcción y siguen las mismas precauciones de seguridad que sus contrapartes masculinas. Las señales de advertencia, lejos de descalificarlas, sirven de recordatorio de que las medidas de seguridad son universales y no discriminan por género. Mensajes como “zona de riesgo”, “ruta de evacuación”, “uso obligatorio de equipo de protección”, “precaución evite accidentes”, son algunas de las indicaciones visuales

que se observan en la obra. Estas señalizaciones no solo subrayan la naturaleza potencialmente peligrosa del entorno laboral, sino que también resaltan la importancia de las medidas de seguridad y la necesidad de prevenir situaciones riesgosas para mantener la integridad de los trabajadores.

Foto 3.2. Señalética (zona de riesgo) dentro de la obra



Fuente: Foto de la autora (2022).

La obra, vista a través de la lente de género, se presenta como un espacio masculinizado que plantea retos específicos a la presencia femenina, donde no solo se trabaja la edificación, sino también de identidades y roles sociales. Es relevante la creación de un mapa general de este grupo de mujeres que trabajó en esta obra y de esta manera indagar un poco más sobre los motivos de su presencia y permanencia en este espacio. La línea que divide un rango de otro es clara.

Perfiles de altos mandos:

- *Liliana Ponce (29 años)* Es ingeniera civil y trabaja como gerente de zona de construcción, lleva un año en el puesto. Está a cargo de dos regiones que se dedican a la construcción y remodelación de edificios. Tiene a su cargo todas las obras que se

desarrollan en el estado de Yucatán, Campeche, Quintana Roo, Ciudad de México y Puebla; y a dos gerentes de construcción, quienes tienen a cargo a los residentes de obra quienes, a la vez, son los encargados de las obras con los que cuenta “la constructora”. Liliana es oriunda de Veracruz y actualmente vive en la Ciudad de México. Es soltera y no tiene hijos.

- *Maritza Tonix (33 años)* Es arquitecta y trabaja como residente de obra, se encarga de dirigir todos los trabajos dentro de una obra; como también a todos los contratistas (los piseros, los tablaroqueros, los pintores, los electricistas, los herreros, etc.) para que el producto final (una construcción nueva, una remodelación, etc.) se logre entregar a tiempo. Trabaja en “la constructora” desde hace 6 años. Es oriunda del estado de Tlaxcala. Es soltera y no tiene hijos.
- *Patricia Sánchez (45 años)* Es arquitecta y trabaja como auxiliar de obra, se encarga de monitorear las actividades que se delegan a los contratistas. Cuenta con 25 años de experiencia en el sector de la construcción. Trabaja en “la constructora” desde hace 3 años. Es oriunda del estado de Campeche. Está casada y tiene un hijo.
- *Laura Rodríguez (42 años)* Es arquitecta y trabaja como auxiliar de obra, se encarga de monitorear las actividades que se delegan a los contratistas. Lleva 18 años trabajando en el sector de la construcción. Trabaja en “la constructora” desde hace 1 año. Es oriunda de Tehuacán, Puebla. Es soltera, no tiene hijos y vive con sus padres.
- *Atzuany Cruz (29 años)* Es técnica en urgencias. Es prevencionista. Es la primera obra en la que trabaja. Trabajó antes en un hospital durante 5 años. Es oriunda de Tehuacán, Puebla. Está divorciada, tiene un hijo y vive con sus padres.

Perfiles de contratistas

- *Karla Sánchez (32 años)* Estudió hasta la preparatoria. Es electricista. Lleva un año trabajando como contratista para “la constructora”, antes de eso era cajera de una tienda departamental en donde estuvo trabajando 6 años. Es oriunda del estado de Córdoba, Veracruz. Está divorciada y tiene dos hijos.

- *Aurora Muñoz (20 años)* Estudió hasta la preparatoria. Es ayudante ductero. Lleva 3 años trabajando en este puesto, ya que el abuelo es ductero y le ha enseñado el oficio. Es oriunda de la Ciudad de México. Es soltera y tiene un hijo.

Perfiles de ayudantes (peones)

- *Jessica Meza (21 años)* Es ayudante de obra. Trabaja en “la constructora” desde hace 4 meses y medio empezó en el área de limpieza, pero a los 3 días pidió su cambio como ayudante. Es oriunda de Tabasco. Es soltera y tiene un hijo.
- *Berenice González (23 años)* Estudió hasta la preparatoria. Es ayudante de obra. Es la segunda obra en la que trabaja, la primera fue en Izúcar de Matamoros, antes trabajaba en una maquiladora. Es oriunda de Tezonapa, Veracruz; sin embargo, vive en Tehuacán, Puebla desde hace 7 años. Está casada y tiene un hijo.
- *Viviana Castillo (40 años)* Estudió hasta la preparatoria. Es ayudante de obra. Empezó a trabajar en “la constructora” en el área de limpieza y después de los 6 meses pidió el cambio para ser ayudante de construcción, antes de eso trabajaba de cajera en un lugar de comida rápida. Es oriunda de Tehuacán, Puebla. Está divorciada, tiene un hijo y vive con sus padres.
- *Silvana Martínez (37 años)* Estudió hasta la secundaria. Es ayudante de obra. Es la segunda vez que trabaja como ayudante. Antes de eso se dedicó al hogar; sin embargo, durante la pandemia perdió a su esposo, que era la principal fuente de ingreso económico en su hogar. Es oriunda de Tehuacán, Puebla. Es viuda y tiene dos hijos.

En conjunto, los relatos de estas mujeres ilustran cómo la identidad laboral de las mujeres en la construcción está construida a través de la interacción entre su género, su clase social y las características propias del espacio laboral. Ellas no solo están presentes en la obra; están redefiniendo lo que significa trabajar en ella. A través de sus esfuerzos, estas mujeres están desmantelando la noción de que la construcción es un lugar exclusivamente para hombres, y están creando un nuevo entendimiento de la identidad en el contexto de la construcción.

3.2. Acceso y adaptación de las mujeres en el espacio masculinizado

El meticuloso proceso de registro en la obra de Tehuacán es un reflejo de las prácticas organizadas y reglamentadas que definen el espacio de trabajo, cualquier persona que ingrese o salga de la obra se debe registrar (anotar nombre, puesto, horario de salida y firma), al igual que debe ser inspeccionado por seguridad cualquier objeto que se intente ingresar/salir de las instalaciones. Esta formalidad inicial actúa como un umbral, no solo en términos de seguridad, sino también como una introducción a la cultura de la obra. Al cruzar este umbral, las trabajadoras entran en un dominio donde las prácticas laborales y la adaptación al entorno masculinizado se entrelazan. Así, la rutina de registro se convierte en el preámbulo de una serie de prácticas que las mujeres emplean para afirmar su lugar y manejar las dinámicas de género en la construcción. A continuación, se exploran estas prácticas en detalle, destacando cómo las trabajadoras se equipan, no solo con herramientas físicas como cascos o la vestimenta adecuada para poder trabajar en este espacio sino también con estrategias sociales y profesionales para asegurar su permanencia en un campo dominado por hombres.

Foto 3.3. Registro de Maritza Tonix en libro de entrada y salida



Fuente: Foto de la autora (2023).

3.3. Vestimenta y autopercepción: Ajustes de identidad en el ambiente laboral masculinizado

La seguridad es primordial y se refleja en el código de vestimenta: manga larga, botas de seguridad, pantalones de mezclilla, casco y chaleco reflectante son esenciales. Es crucial evitar accesorios como aretes, anillos y relojes, ya que el riesgo es tangible, especialmente trabajando cerca de líneas eléctricas. Una cadena suelta o un descuido al subir escaleras puede resultar en accidentes graves, afectando no solo al individuo sino también a los compañeros de trabajo. Por eso, la normativa prohíbe terminantemente el uso de cualquier adorno, incluyendo audífonos. “Tengo compañeras, que a pesar de todo eso, optan por blusas con olanes, pero estos también presentan un riesgo por su capacidad de engancharse. Yo personalmente prefiero estar cómoda y segura, entonces uso playeras de manga larga y camisas de obra, como yo las denomino “camisas de obra” (Entrevista a Maritza Tonix, residente de obra, Tehuacán, 10 de abril de 2023).

La seguridad laboral en este sector es, a la vez, un espejo de las normas de género y un modelador de la identidad profesional. Los “prevencionistas”, en su rol de supervisores, no solo aseguran la adhesión a estas normas por razones de seguridad, sino que también actúan como agentes de un orden que puede influir en la autopercepción de las mujeres en el sector. Para esta obra se contaron con dos “prevencionistas” Atzuany Cruz (turno de la noche) y José Manuel Rojo (turno de la mañana), cabe destacar que su labor no solo implica hacer cumplir las normas de seguridad y reglamentos, sino también estar preparado para actuar en caso de accidentes, requiriendo conocimiento de primeros auxilios.

Foto 3.4. Recorrido de supervisión de las arquitectas Maritza Tonix y Laura Rodríguez



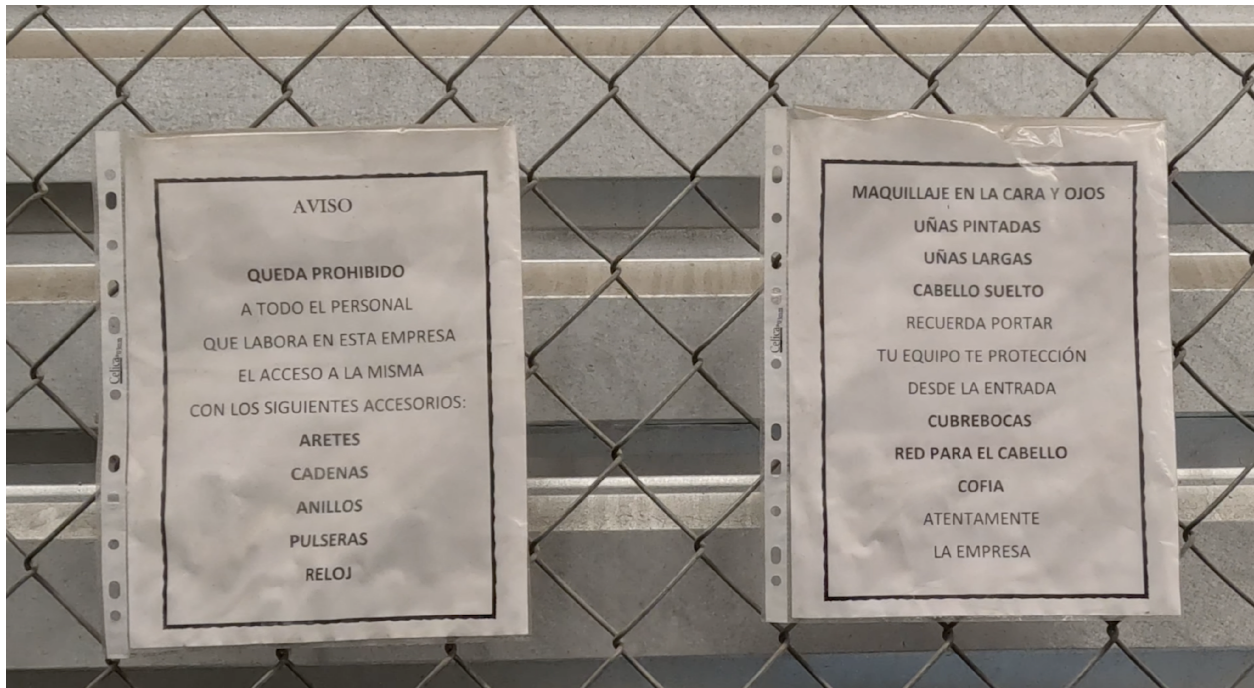
Fuente: Foto de la autora (2022).

En la gestión de estas regulaciones, cuando las mujeres trabajadoras no cumplen con el código de vestimenta, no solo se enfrentan a la posibilidad de ser objeto de acoso, sino que también se encuentran ante una negociación implícita sobre cómo su apariencia es percibida y cómo deben ajustarse a las expectativas del entorno laboral masculino,

En algunas ocasiones hay mujeres que vienen enseñando demasiado y por cuestiones de seguridad e higiene me tengo que dirigir a las señoritas y comentarles que no está permitido usar ese tipo de vestimenta o de traer lycra, no es tanto porque se ven mal, es más que nada por el código o por las normas que nos marcan. No traemos ese tipo de vestimenta o de material porque es inflamable, se rompen más fácilmente, pero sí me han tocado mujeres que se les invita a traer una playera un poquito más cerrada para que no vaya a haber alguna falta de respeto entre los mismos compañeros (Entrevista a José Manuel Rojo, prevencionista, 25 de noviembre de 2022).

Otro aspecto que sale a relucir es la ausencia de un vestidor en “la constructora” lo que resalta las disparidades de género en el lugar de trabajo. Mientras que los hombres se cambian con relativa libertad, las mujeres deben buscar alternativas como usar los baños o mantener la misma ropa de trabajo, lo que no solo afecta su comodidad sino también su sentido de identidad profesional y su privacidad.

Foto 3.5. Reglamento para poder acceder a la obra



Fuente: Foto de la autora (2022).

Los avisos, arriba mencionados (foto 3.5), en la entrada de la obra refuerzan la percepción masculina del sector y afecta la autopercepción de las mujeres, quienes comentan sobre la necesidad de ajustar su identidad y apariencia en este entorno laboral, cuestionando su feminidad. “Yo, por ejemplo, ya tenía cierta carga de masculinidad y digamos que la incrementé un poco por el cambio de actitud que tuve que tener en la obra” (Entrevista a Maritza Tonix, residente de obra, Tehuacán, 10 de abril de 2023).

Estos reglamentos, junto con la falta de espacios privados para cambiarse, reflejan y refuerzan la dominancia masculina en el campo de la construcción y obligan a las mujeres a negociar su feminidad.

A pesar del reglamento, algunas mujeres no cumplen rigurosamente con las restricciones estipuladas, como el uso de maquillaje o uñas pintadas “yo antes no me maquillaba, me empecé a maquillar porque yo sentía que ya como a la media noche me veía fatal por las desveladas” (Entrevista a Jessica Meza, ayudante de obra, Tehuacán, 23 de enero de 2023).

La decisión final de permitir el acceso depende del criterio del prevencionista de turno, quien evalúa si existe un riesgo de accidente. La flexibilidad en la aplicación de las normas de

vestimenta resalta cómo la interpretación y aplicación de las regulaciones pueden perpetuar o desafiar las normas de género establecidas. Este equilibrio entre la seguridad y la identidad individual es un reflejo de los desafíos más amplios que las mujeres enfrentan en la industria de la construcción, y subraya la importancia de considerar tanto la seguridad como la igualdad de género en el diseño de prácticas laborales.

3.4. Adaptabilidad alimentaria en un espacio de trabajo no tradicional

La falta de un comedor también sale a relucir, obligando así a sus trabajadores a buscar soluciones alternativas para poder comer. En esta obra, se establecen tres turnos distintos: de día (8 a. m. a 5 p. m.), de tarde (1 p. m. a 9:30 p. m.) y de noche (10 p. m. a 6 a. m.). Dada la naturaleza del trabajo y la necesidad de que alguien siempre esté en la obra, algunos puestos como la residente, auxiliares, maestro de obra y prevencionistas, deben tener flexibilidad en la hora de hacer pausa para comer, como menciona Maritza Tonix, residente de obra, “no salgo a comer en la misma hora en la que todos salen, ya que siempre debe haber alguien en la obra, también en los cambios de turno siempre debo estar presente” (Entrevista, Tehuacán, 10 de abril de 2023).

Ante la ausencia de un comedor, comúnmente se come en espacios públicos (parque, banquetas, etc.) si es que los trabajadores llevan su alimento desde casa. En el caso de que no lleven alimento, usualmente, van a fondas o tiendas de conveniencia para comprar comida; este último es el lugar más común en donde van los trabajadores de la construcción a comer o tomar, debido a su horario extendido, superior a las 18 horas, y su apertura los 365 días del año, lo que permite a los trabajadores acceder en cualquier momento del día.

Foto 3.6. Hora de comida de Jessica Meza



Fuente: Foto de la autora (2023).

El horario desempeña un papel muy importante en los espacios que se utilizan para comer y, al mismo tiempo, influye en las opciones alimenticias. Aquellos que trabajan en el turno de la mañana-tarde tienen más flexibilidad y opciones, como puestos ambulantes de comida (puestos de gorditas, tamales, tacos, etc.), mientras que, en el turno nocturno, la tienda se convierte en la opción más cercana, como menciona Jessica Meza, ayudante de obra, “a veces sí traigo lunch, pero eso es porque mi papá hace comida o yo hago, pero mayormente tengo que comprar en la tienda, compro sopa Nissin o hotdogs o un yogurt” (Entrevista, Tehuacán, 23 de enero de 2023), en el ejemplo (foto 3.6) se puede apreciar a Jessica comer una sopa instantánea en una tienda de conveniencia en su hora de comida (2 a. m.) en el turno de la noche.

Es notable que, entre este grupo de trabajadoras, prevalece el consumo de comida rápida, dejando su alimentación en segundo plano cuando están en la obra. La adaptación en la elección de alimentos se vincula directamente con la disponibilidad y la dinámica de los diferentes horarios laborales. Definitivamente, los horarios y la falta de un espacio de comedor adecuado obligan a los trabajadores a buscar soluciones alternativas para sus necesidades nutricionales, lo cual puede influir en sus opciones alimenticias y en su bienestar personal.

3.5. La perspectiva de seguridad y prestaciones

Un aspecto relevante y el cual debe salir a relucir, es el hecho de que “la constructora” desafía la informalidad típica del sector al ofrecer seguridad social y prestaciones a sus trabajadores, ya que, como menciona Ziri3n P3rez (2013), la construcci3n se destaca por su informalidad al carecer la mayor3a de sus trabajadores de seguro social. Sin embargo, en “la constructora” su personal se encuentra afiliado al seguro social, adem3s de contar con las prestaciones de ley. Este aspecto se convierte en una de las razones primordiales del porqu3 algunas mujeres acceden a estos puestos, ya que la falta de seguridad social es una consecuencia directa de los elevados niveles del trabajo informal que existen en la regi3n, como se menciona en el cap3tulo 2 de esta investigaci3n. La mayor3a de estas mujeres ayudantes (peones) hab3a estado laborando en trabajos temporales informales en donde no gozaban de seguro social ni de prestaciones laborales. Temiendo que, si algo les pasara a ellas durante la obra el costo para cubrir el gasto de alguna hospitalizaci3n, medicinas o recuperaci3n ser3a elevado. En este sentido:

De todos estos a3os que he trabajado en el sector de la construcci3n, es la primera vez que est3 todo en orden, que tengo todas las prestaciones que se deben tener. Uno de mis temores es no tener el trabajo que tengo en este momento y luego no saber c3mo conseguir otro empleo, porque s3 que va a ser dif3cil por la edad (45 a3os) y por ser mujer. Me ha costado desde el inicio de mi carrera, porque he estado en varias empresas, pero qu3 ha sucedido. Que me han mal pagado, no me han dado las prestaciones conforme la ley, de por s3 dentro del 3rea de la construcci3n se presta a eso que nunca te aseguran, que nunca te dan aguinaldos, que nunca te dan las prestaciones, que te aseguran con un salario m3nimo, a pesar de que seas un profesionista de por s3 se presta mucho el 3rea de la construcci3n a la informalidad, pero sum3ndole que como mujer me han puesto muchas barreras y estoy consciente de que teniendo la edad que tengo si en alg3n momento me quedo sin este trabajo conseguir otro dentro del sector va a ser muy complicado (Entrevista a Patricia S3nchez, auxiliar de obra, Tehuac3n, 8 de noviembre de 2022).

Se puede observar el mismo patr3n en los hombres contratados por “la constructora” que indican que pese a la gran experiencia obtenida y al haber trabajado en muchas construcciones, solo en algunas ocasiones hab3an contado con seguridad social, y si algo les suced3a dentro del 3mbito laboral, ellos ten3an que cubrir los gastos que conllevar3a cualquier accidente. Como lo comenta Eliseo Jim3nez, maestro de obra, “he sido maestro de obra por 23 a3os y de todos los a3os que estuve trabajando en la construcci3n en algunas obras s3 contaba con seguro, pero digamos que

solo el 40% de los 23 años trabajados, afortunadamente nunca me llegó a pasar nada.”
(Entrevista, Tehuacán, 5 de abril).

A pesar de que la naturaleza de la mayoría de los puestos, como prevencionistas, choferes, maestros de obra, oficiales del albañil y ayudantes son de corta duración dentro de la obra, aproximadamente de 3 a 6 meses, la gestión de prestaciones es un gran incentivo para este grupo de trabajadores, por lo cual es un aspecto clave para la continuidad de su personal en otras obras de la región.

En contraste, los puestos de mandos superiores, como el de gerente de zona, residente de obra y auxiliar de obra, tienen contratos permanentes con “la constructora” y pueden gozar de las prestaciones ofrecidas por la empresa que se centran en cuatro áreas fundamentales: la protección de la persona, la estabilidad laboral, el crecimiento profesional y el bienestar de la familia. Este enfoque integral en el bienestar de los trabajadores emerge como uno de los factores clave que contribuyen a su permanencia en la empresa, a pesar de los riesgos inherentes al espacio de trabajo y la falta de estabilidad familiar al ser cargos que exigen una gran carga laboral.

Sobre estas prestaciones no existe ninguna distinción en cuanto a hombres o mujeres, ya que cualquier persona que esté contratada por “la constructora” en la categoría de alto mando puede gozar de ellas.

Tabla 3.1. Prestaciones de “la constructora”

Mi persona	Mi estabilidad	Mi crecimiento	Mi familia
1. Vacaciones	11. Aguinaldo	24. Becas	30. Regalo de bodas
2. Permiso con goce de sueldo	12. Prima vacacional	25. Incentivo por término de estudios	31. Apoyo por maternidad y paternidad
3. Seguro Social	13. Infonavit	26. Biblioteca	32. Útiles escolares
4. Apoyo por fallecimiento	14. Fondo de Ahorro	27. Cursos	33. Fiesta anual
5. Gastos médicos menores	15. Caja de Ahorro	28. Uniformes	34. Duelo
6. Club de Protección Familiar	16. Afore	29. Programas educativos	
7. Jornada laboral	17. Reparto de utilidades (PTU)		
8. Días festivos	18. Descuento en compras		
9. Beneficios y descuentos exclusivos	19. Horas extras		
10. Medio día de cumpleaños	20. Prima dominical		
	21. Incentivos		
	22. AutoCop		
	23. Apoyo para combustible		

Fuente: Elaborado por “la constructora” (2022).

3.6. Salario y motivación: un incentivo para la inclusión en el sector de la construcción

El salario se presenta como un factor decisivo que impacta la permanencia de las mujeres en el sector de la construcción. La remuneración que obtienen no solo supera el mínimo legal, sino que representa una mejora significativa en comparación con otras opciones laborales disponibles para ellas, al mismo tiempo también se destaca su enfoque equitativo: el salario no se determina por la edad, el género o incluso la experiencia, sino por un sistema de retribución basado en un tabulador inicial, con incrementos sujetos a resultados.

La política salarial de "la constructora" se destaca en este contexto, ofreciendo sueldos que superan en un 92.83% el salario mínimo nacional, según la *Secretaría de Trabajo y Prevención social* (STPS)¹⁰. Con una remuneración mensual de 12,000 pesos frente a los 6,223 pesos que dicta la ley, se presenta un atractivo considerable para las trabajadoras del sector. (Tabla 3.2, Tabulador salarial de "la constructora", 2023).

¹⁰ Dato según el boletín de prensa de la página de Gobierno de México. Última actualización: 01 de enero de 2023. <https://www.gob.mx/stps/prensa/entran-en-vigor-salarios-minimos-2023-en-todo-el-pais?idiom=es>

Tabla 3.2. Tabulador de salario semanal de “la constructora”, periodo febrero 2023 a diciembre 2023

Tabulador de Salarios para Construcción														Vigencia a Partir:		01/feb/2023		hasta		31/dic/2023	
No	Estado	Puesto																			
		Oficial Albañil		Ayudante (Peón)		Maestro de Obra		Auxiliar de Residente		Auxiliar Electromecánico		Auxiliar de Prevención		Chofer							
		Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max						
1	Aguascalientes	\$2,500.00	\$4,000.00	\$1,700.00	\$3,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,500.00	\$4,200.00	\$2,200.00	\$3,500.00						
2	Baja California	\$3,100.00	\$3,900.00	\$2,200.00	\$3,100.00	\$3,100.00	\$4,000.00	\$3,100.00	\$4,200.00	\$3,100.00	\$4,200.00	\$3,000.00	\$3,900.00	\$2,700.00	\$3,200.00						
3	Baja California Sur	\$3,100.00	\$4,500.00	\$2,500.00	\$3,600.00	\$3,200.00	\$4,600.00	\$3,200.00	\$4,600.00	\$3,200.00	\$4,600.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,200.00	\$3,600.00						
4	Campeche	\$3,000.00	\$3,600.00	\$2,000.00	\$2,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$2,800.00	\$3,200.00						
5	Chiapas	\$3,300.00	\$3,900.00	\$2,600.00	\$3,000.00	\$3,600.00	\$4,300.00	\$3,400.00	\$4,000.00	\$3,600.00	\$4,200.00	\$3,300.00	\$3,900.00	\$2,900.00	\$3,300.00						
6	Chihuahua	\$2,700.00	\$3,100.00	\$1,900.00	\$2,300.00	\$2,900.00	\$3,500.00	\$2,900.00	\$3,500.00	\$2,800.00	\$3,400.00	\$2,300.00	\$3,400.00	\$1,800.00	\$2,600.00						
7	Ciudad de México	\$3,100.00	\$3,700.00	\$2,000.00	\$2,600.00	\$3,300.00	\$3,900.00	\$3,200.00	\$3,800.00	\$3,400.00	\$4,000.00	\$3,200.00	\$3,800.00	\$2,600.00	\$3,200.00						
8	Coahuila	\$2,500.00	\$3,200.00	\$1,800.00	\$2,300.00	\$3,000.00	\$3,800.00	\$3,000.00	\$3,800.00	\$3,200.00	\$4,000.00	\$2,300.00	\$3,500.00	\$2,500.00	\$3,200.00						
9	Colima	\$2,750.00	\$3,600.00	\$1,800.00	\$2,800.00	\$2,900.00	\$4,000.00	\$2,900.00	\$4,000.00	\$2,900.00	\$4,000.00	\$2,750.00	\$4,000.00	\$2,250.00	\$3,500.00						
10	Durango	\$2,500.00	\$3,200.00	\$1,800.00	\$2,300.00	\$3,000.00	\$3,800.00	\$3,000.00	\$3,800.00	\$3,200.00	\$4,000.00	\$2,300.00	\$3,500.00	\$2,500.00	\$3,200.00						
11	Estado de México	\$3,100.00	\$3,700.00	\$2,000.00	\$2,600.00	\$3,300.00	\$3,900.00	\$3,200.00	\$3,800.00	\$3,400.00	\$4,000.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$2,600.00	\$3,200.00						
12	Guanajuato	\$2,300.00	\$4,000.00	\$1,500.00	\$3,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,500.00	\$4,200.00	\$2,200.00	\$3,500.00						
13	Guerrero	\$3,400.00	\$4,000.00	\$2,500.00	\$3,100.00	\$3,600.00	\$4,200.00	\$3,400.00	\$4,000.00	\$3,600.00	\$4,200.00	\$3,300.00	\$3,900.00	\$2,700.00	\$3,300.00						
14	Hidalgo	\$2,900.00	\$3,500.00	\$2,000.00	\$2,600.00	\$3,300.00	\$3,900.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,900.00	\$3,100.00	\$3,800.00	\$2,500.00	\$3,200.00						
15	Jalisco	\$2,650.00	\$3,800.00	\$1,400.00	\$2,800.00	\$2,800.00	\$4,000.00	\$2,850.00	\$4,000.00	\$2,850.00	\$4,000.00	\$2,650.00	\$3,800.00	\$2,250.00	\$3,400.00						
16	Michoacán	\$3,200.00	\$3,900.00	\$2,000.00	\$3,000.00	\$3,400.00	\$4,200.00	\$3,400.00	\$4,200.00	\$3,400.00	\$4,200.00	\$4,200.00	\$3,300.00	\$4,200.00	\$2,700.00	\$3,500.00					
17	Morelos	\$2,900.00	\$3,500.00	\$2,000.00	\$2,500.00	\$3,100.00	\$4,000.00	\$3,200.00	\$3,900.00	\$3,200.00	\$3,900.00	\$3,000.00	\$3,800.00	\$2,500.00	\$3,200.00						
18	Nayarit	\$2,650.00	\$3,800.00	\$1,700.00	\$2,750.00	\$4,000.00	\$4,000.00	\$2,750.00	\$4,000.00	\$2,750.00	\$4,000.00	\$2,500.00	\$4,000.00	\$2,250.00	\$3,400.00						
19	Nuevo León	\$2,300.00	\$3,500.00	\$1,700.00	\$2,400.00	\$3,100.00	\$3,900.00	\$2,800.00	\$4,000.00	\$2,800.00	\$4,000.00	\$2,600.00	\$3,500.00	\$1,900.00	\$2,800.00						
20	Oaxaca	\$3,000.00	\$3,400.00	\$2,000.00	\$2,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$2,800.00	\$3,200.00						
21	Puebla	\$3,000.00	\$3,900.00	\$2,000.00	\$3,000.00	\$3,300.00	\$4,000.00	\$3,300.00	\$4,000.00	\$3,300.00	\$4,000.00	\$3,300.00	\$4,000.00	\$2,800.00	\$3,400.00						
22	Querétaro	\$3,300.00	\$3,900.00	\$2,200.00	\$3,000.00	\$3,300.00	\$4,200.00	\$3,300.00	\$4,200.00	\$3,300.00	\$4,200.00	\$3,300.00	\$4,100.00	\$2,800.00	\$3,500.00						
23	Quintana Roo	\$3,000.00	\$3,600.00	\$2,000.00	\$2,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$2,800.00	\$3,200.00						
24	San Luis Potosi	\$2,300.00	\$4,000.00	\$1,500.00	\$3,100.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,500.00	\$4,200.00	\$2,200.00	\$3,600.00						
25	Sinaloa	\$3,000.00	\$3,800.00	\$2,000.00	\$2,800.00	\$3,500.00	\$4,500.00	\$4,000.00	\$5,000.00	\$4,000.00	\$5,000.00	\$4,000.00	\$5,000.00	\$3,000.00	\$3,800.00						
26	Sonora	\$2,700.00	\$3,500.00	\$1,900.00	\$2,800.00	\$2,900.00	\$4,000.00	\$2,900.00	\$4,000.00	\$2,800.00	\$4,000.00	\$2,800.00	\$3,800.00	\$2,100.00	\$2,800.00						
27	Tabasco	\$3,300.00	\$3,900.00	\$2,400.00	\$3,000.00	\$3,600.00	\$4,200.00	\$3,400.00	\$4,000.00	\$3,600.00	\$4,200.00	\$3,300.00	\$3,900.00	\$2,700.00	\$3,300.00						
28	Tamaulipas	\$2,300.00	\$3,500.00	\$1,700.00	\$2,700.00	\$3,100.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,500.00	\$2,600.00	\$4,000.00	\$1,900.00	\$3,000.00						
29	Tlaxcala	\$3,000.00	\$3,500.00	\$2,000.00	\$2,700.00	\$3,300.00	\$4,000.00	\$3,300.00	\$4,000.00	\$3,300.00	\$4,000.00	\$3,300.00	\$4,000.00	\$2,800.00	\$3,300.00						
30	Veracruz	\$3,200.00	\$3,500.00	\$2,200.00	\$2,600.00	\$3,300.00	\$3,900.00	\$3,400.00	\$4,000.00	\$3,400.00	\$4,000.00	\$3,400.00	\$4,000.00	\$2,500.00	\$3,300.00						
31	Yucatan	\$3,000.00	\$3,600.00	\$2,000.00	\$2,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$3,300.00	\$3,800.00	\$2,800.00	\$3,200.00						
32	Zacatecas	\$2,300.00	\$4,000.00	\$1,500.00	\$3,100.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,800.00	\$4,200.00	\$2,500.00	\$4,200.00	\$2,200.00	\$3,600.00						

NOTA: Los sueldos deben ser validados por el Gerente de Zona de Construcción, cualquier autorización fuera de este tabulador debe tener el VoBo del Gerente Nacional.

Fuente: Elaborado por “la constructora” (2023).

La transición de roles dentro de la obra refleja una elección basada en consideraciones económicas. Viviana Castillo, ayudante de obra, explica: “Empecé en el área de limpieza y después de los 6 meses pedí el cambio para ser ayudante por la paga, se gana más siendo ayudante de construcción que de limpieza” (Entrevista, Tehuacán, 4 de noviembre de 2022). Al igual que Viviana, Jessica Meza, también ayudante de obra, recuerda su decisión: “Empecé en limpieza fina, pero me cambié a los tres días como ayudante de construcción, y es que me dije si voy a estar aquí trabajando toda la noche, por lo menos que gane un poco más” (Entrevista, Tehuacán, 23 de enero de 2023). Estos testimonios resaltan la relevancia del salario en la decisión de las mujeres de asumir y mantenerse en puestos relacionados con el sector de la construcción.

Por otro lado, la experiencia de Berenice González, ayudante de obra, es emblemática ya que da un cambio significativo en su trayectoria laboral: “Antes trabajaba en una maquiladora y las chingas eran iguales o incluso mayores, ya que solo tenía un día libre y ganaba menos y no tenía

seguro social, por eso prefiero estar aquí” (Entrevista, Tehuacán, 28 de noviembre de 2023). El testimonio de Berenice subraya cómo el salario actúa como un motivador clave para que las mujeres se comprometan con el sector de la construcción, contrarrestando así la tendencia histórica de trabajos domésticos no remunerados y de condiciones laborales precarias que suelen caracterizar los empleos femeninos.

Este relato personal se vincula estrechamente con la percepción y remuneración de los trabajos habitualmente ocupados por mujeres, “las mujeres desempeñan trabajos específicos que regularmente se caracterizan por empleos más precarios, tener salarios bajos, o bien en igualdad salarial las jornadas son más largas” (Lechuga Montenegro, Ramírez Argumosa, y Guerrero Tostado 2018, 122). Por lo tanto, el salario competitivo en el sector de la construcción no solo representa una compensación económica más justa, sino también una revalorización del trabajo femenino, más allá de las expectativas tradicionales de género.

La feminización de ciertas profesiones conduce a la pérdida de prestigio y a salarios más bajos, lo que hace que estos puestos sean menos atractivos para los hombres (Riz 1975). Esta tendencia perpetúa la percepción de que ciertos trabajos son exclusivamente masculinos, exacerbando la brecha de género en términos de reconocimiento y remuneración. En este contexto, la presencia femenina en el sector de la construcción surge como una necesidad, un factor primordial que empuja a las mujeres a entrar en un campo históricamente dominado por hombres y a elegir carreras que desafíen las normas de género establecidas.

Patricia Sánchez, auxiliar de obra, refleja esta resistencia y progreso, “yo llevo en este sector desde que tengo 26 años, abriéndome camino de empresa en empresa, empecé ganando 500 pesos semanales, luego 900, luego 3,500 con base en ir teniendo el conocimiento y experiencia. En el punto donde estoy ahorita, de alguna forma me ha dado una estabilidad económica” (Entrevista, Tehuacán, 26 de marzo de 2023).

Su historia demuestra que, a pesar de los obstáculos y prejuicios, el sector de la construcción puede ofrecer a las mujeres una ruta viable hacia la independencia económica y el empoderamiento profesional.

3.7. Jornada laboral y migración temporal

Las jornadas laborales intensas en la construcción y la migración temporal se entrelazan con los roles tradicionales de género, creando un complejo equilibrio para las mujeres trabajadoras, “yo trabajo en el horario nocturno (10 p. m. a 6 a. m.) para poder estar con mi hijo durante el día, mi esposo también está como ayudante de obra, pero él está en el horario de la mañana para que él cuide al niño mientras duerme” (Entrevista a Berenice González, ayudante de obra, Tehuacán, 28 de noviembre de 2023).

Al asumir turnos nocturnos para conciliar el cuidado de los hijos con las exigencias laborales, estas mujeres desafían la noción de que la movilidad y los trabajos exigentes son dominios masculinos. Además, la migración temporal emerge como un componente significativo, Antonio Ziri6n (2013) reconoce el factor de *migraci6n temporal*, como un hecho relevante y que sale a relucir en la obra. Estas mujeres hacen de la obra su hogar provisional, y las visitas familiares en fines de semana destacan los sacrificios personales por la movilidad laboral, “(...) en esta obra veo cada fin de semana a mis hijos, est6n a 3 horas de distancia, salgo los s6bados saliendo de aqu4 y regreso el lunes en la noche. S6 que no es lo mismo sin su mam6, yo deber4a estar ah4 y no estoy (Entrevista a Karla S6nchez, electricista, Tehuac6n, 18 de noviembre de 2022).

El conjugar actividades entre el rol laboral y el rol en el hogar implica una inestabilidad en la vida personal, sacrificar horas de sue6o y tiempo con hijos/familia en la mayor4a de este grupo de mujeres,

Juzgamos muy r6pido a veces, porque las vemos paradas o de repente las vemos que empiezan como que a cabecear o cosas por el estilo, pero realmente no sabemos qu6 hay detr6s de eso, tienen que cuidar ni6os, tienen que llegar a lavar, todav4a, tienen que llegar a sus actividades de casa y a lo mejor el marido o si son solteras lo tienen que hacer y todav4a tienen que venir a hacer un trabajo fuerte a la obra. Varias mujeres me han comentado que solamente duermen como dos horas o tres horas por cuidar a los ni6os, adem6s de que he llegado a ver que muchas mujeres que trabajan en la obra son madres solteras (Entrevista a Jos6 Manuel Rojo, prevencionista, 25 de noviembre de 2022).

La imagen tradicional de la mujer como responsable del hogar ha llevado a la creencia de que las mujeres son menos m6viles y activas que los hombres, por lo cual, “se excluye a la mujer en trabajos que precisan viajar mucho” (Rom6n Onsalo, R4os Paniagua y Traverso Cort6s 2013, 90),

viendo a la mujer solo en el espacio doméstico. En consecuencia, se cree que los hombres son más activos y móviles que las mujeres.

Por lo tanto, a la mujer se le ha encasillado en la labor no remunerada, de casa y menos propensa a moverse de lugar de origen, mientras que la movilidad se asocia con condiciones socioculturales más favorecidas,

Las mujeres más preparadas, que ganan más dinero, recorren distancias mayores para acudir al trabajo, y lo mismo parece que les ocurre a las que pertenecen a los grupos étnicos minoritarios. Pero incluso entre las más preparadas y mejor pagadas, en el caso de las mujeres, la asociación entre distancia e índices salariales está menos marcada que en el caso del hombre (McDowell 2000, 191).

Si ponemos énfasis en los perfiles que tuvieron que desplazarse, pero que no pertenecen a los altos mandos y que son contratistas, como es el caso de Karla Sánchez (electricista), Aurora Muñoz (ayudante de ductero), son mujeres que, si bien no tienen un título en su especialidad, lo han desarrollado a través de la práctica. Se puede observar que el desplazarse les ha dado mayor oportunidad de obtener un ingreso más alto, en el aspecto económico, aunque tengan que sacrificar el tiempo en familia, “el cheque es completo para mi familia y yo me mantengo de viáticos. Yo sé que tengo una responsabilidad con ellos” (Entrevista a Aurora Muñoz, ayudante de ductero, Tehuacán, 29 de octubre de 2022)

En contraste con los altos mandos, en algunas ocasiones la satisfacción profesional, lleva consigo una inestabilidad personal, como es el caso de la residente de obra, que muestra gran pasión por lo que hace, sin embargo, su trabajo implica estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana, impidiendo entablar relaciones afectivas por la demanda de su trabajo, “es difícil que una pareja entienda que no puedo estar en un mismo lugar todo el tiempo, y que por mi trabajo me tengo que mover constantemente” (Entrevista a Maritza Tonix, residente de obra, Tehuacán, 10 de abril de 2023).

Foto 3.7. Cuarto de hotel de Maritza Tonix en Tehuacán, Puebla



Fuente: Foto de la autora (2022).

La inestabilidad en la vida personal es una constante para las mujeres que laboran en la obra, ya que tienen que buscar horarios flexibles para poder atender responsabilidades familiares y laborales o por tener que desplazarse y no poder compartir tiempo en familia. Esta dinámica, crea un entorno desafiante,

El combinar el rol laboral y mi familia no está siendo sencillo porque en este momento me está tocando estar en varias ciudades, me mueven a diferentes obras y yo no estoy cerca de mi familia, ni de mi casa, comúnmente la relación que yo tengo con mi familia es por videollamada, por la noche yo hago una videollamada, preguntando por mi pareja por mi hijo, qué como están, platico con ellos, pero en sí, sí es complicado, porque no estoy presente (Entrevista a Patricia Sánchez, auxiliar de obra, Tehuacán, 26 de marzo de 2023).

Foto 3.8. Videollamada con la familia



Fuente: Foto de la autora (2022).

La jornada laboral y la migración temporal en el sector de la construcción plantean retos significativos para las mujeres trabajadoras, quienes deben equilibrar sus roles profesionales con las responsabilidades del hogar. “La doble carga asumida por -o impuesta a- las mujeres trabajadoras-amas de casa tiene un efecto restrictivo sobre su conducta espacial dentro de la ciudad. El género, por tanto, se sobrepone a la categoría «tipo de actividad» en la configuración de las imágenes mentales individuales” (Sabaté Martínez, Rodríguez Moya, y Díaz Muñoz 1995, 289).

Las mujeres, enfrentando el estigma de que son menos capaces de manejar trabajos que requieren movilidad y esfuerzo, demuestran su resiliencia trabajando en horarios nocturnos para cuidar de sus hijos durante el día y asumiendo roles laborales que desafían las normas de género tradicionales.

La movilidad laboral, aunque puede ofrecer mejores oportunidades económicas, implica un costo personal y familiar significativo. “Mi familia batalló mucho de que mi trabajo esté lejos y que los veo poco, yo desde que estudié la universidad me salí de casa, entonces como que poco a poquito se fueron desapegándose de mí” (Entrevista a Maritza Tonix, residente de obra, Tehuacán, 23 de

enero de 2023). Incluso para aquellas que encuentran satisfacción profesional en su trabajo, la disponibilidad constante exigida puede limitar la posibilidad de mantener relaciones afectivas estables. La labor de las mujeres en la construcción no solo desafía las normas de género en el ámbito laboral, sino que también revela la necesidad de un cambio en las estructuras de apoyo y reconocimiento de la doble carga que enfrentan.

3.8. Retos en la contratación y la inclusión femenina

Las mujeres, motivadas por factores como el salario y la estabilidad laboral, hallan oportunidades en el sector de la construcción, un campo tradicionalmente dominado por hombres. “La constructora” muestra una tendencia hacia la inclusión femenina, sin embargo, algunas veces su incursión puede estar limitada por diferentes factores como el proceso de contratación y comentarios basados en la percepción de la mujer en cuanto a fuerza y rendimiento.

3.8.1 Desafíos de la contratación

En puestos de altos mandos, la contratación se gestiona por parte de “la constructora” se hacen varias pruebas y si son aptos, se contratan y ven el rendimiento basado en resultados. En puestos que no son de alto mando, como “ayudantes de obra” u “oficial de obra”, la contratación se gestiona a través de convocatorias en redes sociales o localmente, donde “la constructora” planea nuevos proyectos o remodelaciones. Aunque estos trabajadores colaboran estrechamente con el maestro de obra, la selección final recae en la empresa. Eliseo Jiménez, maestro de obra, comenta: “La contratación la hace la empresa, a mí me mandan a la gente y con el paso de los días veo si funcionan” (Entrevista, Tehuacán, 5 de abril de 2023). En la primera etapa, la administración consulta con el residente de obra sobre la cantidad de personas necesarias y se informa sobre cuántos hombres y mujeres se han postulado para esos puestos.

“La constructora” aunque se abre a la posibilidad de contratar mujeres, aún enfrenta desafíos y estereotipos de género arraigados, como se puede apreciar en el cartel de la convocatoria laboral, aunque no hace referencia explícita al género, sugiere implícitamente que los puestos están dirigidos hacia los hombres, revelando estereotipos de género codificados en la imagen. Stuart Hall (1997) señala implicaciones en la “codificación/decodificación,” como la producción de

significado a través de estereotipos de género, la contribución a las relaciones de poder y hegemonía, y la conexión con cuestiones más amplias de identidad y clase social.

Figura 3.1. Cartel de vacante laboral de “la constructora”



Fuente: Elaborado por “la constructora” (2022).

A pesar de que la contratación de los ayudantes de obra no pasa directamente por los maestros de obra, los comentarios y formas de pensar limitan la cantidad de mujeres que se llegan a contratar, “he tenido comentarios en cuanto a temas de género por parte de los maestros de obra, hacia sus subordinadas que son las ayudantes de obra, ellos siempre hacen comentarios como: es que las mujeres solo sirven para limpiar, mejor no contrates mujeres” (Entrevista a Maritza Tonix, residente de obra, Tehuacán, 23 de enero de 2023).

Además de la contratación, la permanencia de estas mujeres se ve en riesgo por actitudes machistas que permanecen en el mundo de la construcción,

Las mujeres de aquí no se dedican a trabajar, como que en esta empresa las cuidan mucho, no quieren que hagan nada, entonces sí he llegado a tener muchos problemas. De hecho, aquí exactamente en esta obra, tuve muchos problemas con las mujeres, que decían que algunas eran mis consentidas y que les ayudaba mucho. Entonces tuve muchos problemas que se les terminó despidiendo (Entrevista a Eliseo Jiménez, maestro de obra, Tehuacán, 5 de abril de 2023).

El no querer trabajar con mujeres e impedir que lleguen a estar en estos espacios propicia a la discriminación formal e informal,

La discriminación formal se produce cuando en una ocupación o trabajo se limita el acceso de un determinado género. La discriminación informal consiste en ofrecer un tratamiento sistemáticamente diferente a un sexo o al otro sobre la base de su pertenencia a un género determinado y obviando características objetivas en relación con el desempeño del puesto de trabajo. En este tipo de discriminación hay una diferenciación implícita entre “trabajos femeninos” y “trabajos masculinos”, de tal forma que, en la selección de un candidato/a para un determinado puesto, se tiende a buscar lo que se ha dado en llamar la “congruencia sexual”, en el sentido de que el sexo de la persona sea “adecuado” para el puesto o empleo en cuestión. De esta forma, las mujeres son rechazadas para puestos típicamente “masculinos” y los hombres para los trabajos tradicionalmente “femeninos” (Román Onsalo, Ríos Paniagua y Traverso Cortés 2013, 90).

Como es el caso del testimonio de Patricia Sánchez, auxiliar de obra, que había normalizado varias actitudes que propiciaban discriminación informal en empleos anteriores,

En su momento yo no lo había percibido como una discriminación, pero en mis inicios que sucedía yo saliendo de la profesión con mi título, así como yo mujer también había hombres igual con nada de experiencia buscamos un trabajo y qué sucede, que yo por ser mujer me discriminan y me dicen sabes qué, solo te voy a apagar esto, lo tomas o lo dejas. Ahora me doy cuenta de que es una discriminación porque por ser mujer me pagaban menos y así lo mismo que otro compañero que era hombre que tenía la misma experiencia que yo y que acababa igual de salir de la escuela, le pagaban más y a él si le daban la oportunidad de ir a obra. Solo por ser mujer me decían no, te voy a pagar esto. No te voy a dar prestaciones, no te voy a dar seguro y ni modo hasta que aprendas y en ese momento pues lo tomas. Porque vas y tocas otra puerta y te dicen lo mismo, golpeas otra y es lo mismo en todos lados (Entrevista, Tehuacán, 26 de marzo de 2023).

Esta discriminación persistente afecta la percepción de las mujeres en la construcción,

Ellas mismas te van a decir sabes que yo no puedo, no me gusta, mejor ponme en otra actividad. Siento que está muy fuerte la actividad para mí, entonces ven eso los maestros de obra y las ponen a barrer, pero ya no intentan contratar a más mujeres por lo mismo, porque por una piensan que todas son iguales, cuando no es la verdad (Entrevista a José Manuel Rojo, prevencionista, 25 de noviembre de 2022).

Estas percepciones generan una resistencia a contratar más mujeres, contribuyendo a los estereotipos de género y obstaculizando la igualdad de oportunidades para las mujeres en el sector de la construcción.

3.8.2. Clase social

La clase social actúa como un hilo conductor subyacente en las interacciones laborales, particularmente en la construcción, donde la jerarquía es palpable. Los maestros de obra, por ejemplo, raramente cuestionan a los superiores, pero pueden influir significativamente en el personal a su cargo, basando su forma de pensar en estereotipos arraigados en la cultura, “se justifica la superioridad masculina sobre la base, poco firme, de cualidades o requisitos que no están específicamente relacionados con el desempeño del puesto de trabajo” (Román Onsalo, Ríos Paniagua y Traverso Cortés 2013, 91). Estos prejuicios impactan en las decisiones de contrataciones y oportunidades laborales, por ejemplo, la apariencia personal se llega a convertir en marcadores de estatus en el entorno laboral,

Una persona trabajadora, se ve humilde hasta en cómo vestirse, pero si llega con las uñas bien pintadas, eso no me sirve para mí. Entonces tiene que ser así, como humilde, como de provincia, de pueblo, como se le llame. Esas personas así se dedican a trabajar y no importa si está lloviendo, el polvo o el calorón, ahí están ellas (Entrevista a Eliseo Jiménez, maestro de obra, Tehuacán, 5 de abril de 2023).

La estética personal, entonces, se interpreta como un indicador de la disposición al trabajo duro, especialmente en un sector como la construcción, donde se valoran las cualidades percibidas como "masculinas".

Las tareas en la obra están ideológicamente estereotipadas, ya que “el tipo de tareas que se distribuyen entre los hombres y las mujeres pueden variar sustancialmente, en función de los factores, socioeconómicos y culturales, que inciden en la adscripción del trabajo en función del sexo” (Amorós 1995, 260). “De ahí que las mujeres tengan que soportar la falta de respeto” (Navarro Astor, Román-Onsalo, e Infante-Perea 2007, 211) (traducción propia). Las mujeres en posiciones superiores, como residentes de obra, auxiliares y prevencionistas, pueden enfrentar menos comentarios despectivos directamente, pero la dinámica de género y clase sigue siendo una barrera.

Esta dinámica revela cómo la clase social y los estereotipos de género influyen en la cultura laboral, creando desigualdades y limitaciones para las mujeres en roles específicos dentro del sector de la construcción.

La lucha por la igualdad salarial y el reconocimiento en el lugar de trabajo va más allá de la simple inclusión; es un desafío directo a los roles de género tradicionales y a las estructuras de poder clasistas.

3.9. Redes de apoyo, solidaridad y crecimiento dentro del sector

La mayoría de estas mujeres recurren a sus lazos más cercanos para poder cumplir esta doble labor, la de ser madre y trabajadora. “En otras palabras, un recurso esencial con que cuentan los miembros de la clase media es su red de conexiones sociales y familiares” (Adler-Lomnitz 2012, 13).

Como es el caso de Viviana Castillo, ayudante de obra, quien comenta lo siguiente, “durante la semana vivo en casa de mis papás para que cuiden a mi hijo mientras trabajo, los fines de semana es el único momento en que puedo pasar tiempo con mi hijo, entonces nos vamos a nuestra casa para poder pasar tiempo juntos” (Entrevista, Tehuacán, 4 de noviembre de 2022).

Esta red de apoyo se extiende a otras mujeres en la construcción, quienes, enfrentando la rudeza del entorno laboral, han cultivado solidaridad entre ellas,

Las ayudantes mujeres, es decir, realmente sí hacían actividades como cargar cemento, como llevar carretillas con escombros, cosas que comúnmente están designadas para el hombre, pero ¿qué sucedía? El comportamiento que tienen ellas es que se apoyan en cuestiones de hacer fuerza, de cargar cosas, se ponían de acuerdo y se ayudaban, cosa que comúnmente no sucede con los hombres (Entrevista a Patricia Sánchez, auxiliar de obra, Tehuacán, 26 de marzo de 2023).

La solidaridad trasciende incluso las jerarquías laborales. Liliana Ponce, gerente de zona, ha buscado integrar a mujeres en roles de liderazgo, como la arquitecta Maritza Tonix, responsable de esta obra. Al mismo tiempo, cuenta que es indispensable la confianza que han depositado en ella altos mandos para poder realizar la elección de su personal,

Creo que cuando trabajas con las personas correctas, tengo el privilegio y que no debería de llamarse así, pero todos mis jefes que han sido hombres han sido comprensibles y cada que me impongo y que no estoy de acuerdo en algo, no lo aceptan al 100% pero dejan que lo saque, no

me limitan, me escuchan y si yo no estoy de acuerdo en algo, yo se lo digo a mi jefe. Pero sí sé de muchos casos en donde no tienen un líder ideal y que es lo más común pues te despiden del trabajo (Entrevista a Liliana Ponce, gerente de zona de construcción, Tehuacán, 12 de abril de 2023).

También cuenta que es indispensable trabajar de la mano con su personal para crear un apoyo grupal, ya que relaciona la combinación del carácter y la autoestima como rasgos necesarios para poder imponer autoridad,

De cuatro mujeres que tengo ahorita, te puedo decir que tres, van bien, salen bien en su trabajo porque no les da miedo el pedir, el exigir y hablarles a los contratistas pues con voz de mando y la otra parte de la chica es una chava que es de carácter débil, si se puede decir así; a qué le llamo un carácter débil al no saber dar una orden y que te hagan caso, porque ella puede decir, haz esto y ya cumplió, si lo hacen o no lo hacen ya no se mete más. Cuando yo la conocí era muy blandita, si le queremos poner un adjetivo y me la hacían llorar cuando las cosas no iban bien en la obra o el contratista no hacía lo que le pedía, entonces creo que es algo que yo intenté trabajar con ella, y de qué manera pues controlar emociones, porque yo también a veces quisiera llorar, de impotencia de coraje de lo que tú quieras, pero pues no puedes hacerlo, en el trabajo no lo puedes hacer porque pierdes todavía más la autoridad o esa imagen (Entrevista a Liliana Ponce, gerente de zona de construcción, Tehuacán, 12 de abril de 2023).

Foto 3.9. Entrevista con Liliana Ponce y Maritza Tonix



Fuente: Foto de la autora (2023).

Sin duda la confianza que depositan sus jefes directos se convierte en un factor clave para el crecimiento profesional de estas mujeres. En muchos casos, las ayudantes de obra empiezan trabajando en el área de limpieza, y es a través de esa entrada que pueden ascender y especializarse, como es el caso de Karla Sánchez que se ha especializado como electricista,

El hecho de que nos vean débiles o nos vean algo como algo que no tiene suficiente fuerza a veces, no confían en que podamos hacer las cosas, podamos cargar, podamos llevar, podamos dirigir o cosas así, entonces sí es un poco difícil y es complicado encontrar jefes o personas que te den la oportunidad de demostrar que sí podemos también, a la mejor no de la misma manera que lo hacen ellos como hombres porque obviamente va a haber una diferencia entre ellos y nosotras, pero sí podemos tal vez no con la misma fuerza, pero podemos hacerlo, o a la mejor cosas un poquito diferentes pero dentro de la misma industria (Entrevista a Karla Sánchez, electricista, Tehuacán, 18 de noviembre de 2022).

Y al mismo tiempo, Jessica Meza, ayudante de obra, aspira a ir escalando para llegar a alguna especialidad, además de que se encuentra estudiando criminología en línea.

Cuando entre sí me costaba un poco, me costaba porque no había cargado nada en mucho tiempo, 2 años y medio no había trabajado, entonces de un tiempo para acá, ya cuatro meses, ya como que

siento que ya, que agarro el azulejo y ya me lo echo, ya hasta el piso igual lo agarro, tal vez antes no podía cargar a tanta distancia pero ya lo hago, descargar, cargar igual y lo que a mí me gusta es aprender, de tablaroca, de piso, siempre ando checando para aprender y no quedarme nada más en ser una ayudante (Entrevista a Jessica Meza, ayudante de obra, Tehuacán, 23 de enero de 2023).

A pesar de los avances, aún prevalecen concepciones erróneas sobre los atributos de las mujeres para ciertos roles profesionales, lo cual puede obstaculizar su integración en sectores como el de la construcción. Estas percepciones sobre las capacidades femeninas no solo son infundadas, sino que también representan una barrera significativa para la participación equitativa de la mujer en la industria,

Yo creo que sí podría estar vinculado el machismo con la poca cantidad de ayudantes mujeres que hay en obra, por el hecho de que no pueden cargar tanto, o hacer algunas actividades que hace el hombre. Que sinceramente hay veces que los hacen igual o mejor que los mismos hombres, pero no les damos la oportunidad, los mismos maestros de obra no les dan la oportunidad, pero eso ya son diferentes pensamientos (Entrevista a José Manuel Rojo, prevencionista, 25 de noviembre de 2022).

Así, la falta de confianza y percepciones erróneas limitan las oportunidades para las mujeres y obstaculizan su plena participación en el sector de la construcción, por lo tanto, las oportunidades de crecimiento se presentan como elementos cruciales para romper barreras de género y permitir la permanencia de las mujeres en este sector.

3.10. La vida personal en reserva: privacidad versus percepción profesional

En el sector de la construcción se espera que las mujeres se adapten y toleren comportamientos que muchos considerarían inaceptables. El establecer límites, “ser herméticas” constituye una de las principales estrategias para superar las barreras de género, sin embargo, la amabilidad puede ser malinterpretada y la autoridad femenina, cuestionada. “Esta discriminación a la que se enfrentan las mujeres como grupo minoritario pone de manifiesto el sexismo en el trabajo por parte de quienes trabajan en él” (Román Onsalo, Ríos Paniagua y Traverso Cortés 2013, 94).

Los testimonios de estas mujeres reflejan una lucha continua por la legitimidad y el respeto en un espacio dominado por hombres. El caso de Liliana Ponce, gerente de zona, ante su negativa a salir a comer con un colega para evitar malas interpretaciones y la presión subsiguiente para ceder, demuestra las sutiles formas de coacción que aún prevalecen,

Yo tenía que entregar una obra que ya estaba terminada y el tipo me dijo: "vamos a comer y platicamos para recibir", y yo odio salir a comer con gente del trabajo salvo que sea mi equipo directo, nunca me ha gustado para empezar porque se puede prestar a malas interpretaciones, nunca les aceptamos nada es muy raro, y le dije no aquí lo vemos, y real en un mensaje fue muy puntual en decirme: si no salimos te va a costar más entregar la tienda (Entrevista a Liliana Ponce, gerente de zona de construcción, Tehuacán, 12 de abril de 2023).

Las experiencias compartidas por Karla Sánchez, electricista, Maritza Tonix, residente de obra, y Laura Rodríguez, auxiliar de obra, resuenan con un tema común: la sonrisa y la amabilidad se malinterpretan, y la cortesía se confunde con una invitación a sobrepasar límites personales. Esto demuestra la necesidad de mantener una línea clara entre la cordialidad y la firmeza en sus interacciones diarias, equilibrando la amabilidad con la autoridad para evitar malentendidos y asegurar que las órdenes se cumplan con respeto y sin cuestionamientos de género, "se malinterpreta que, porque a veces sonreímos, platicamos o eso, ya se dice otra cosa, entonces sí mantener esa convivencia, pero de cierto punto con una línea que no sobrepase más allá, entonces siempre tener esa línea bien pintada tanto para ellos como para nosotras" (Entrevista a Karla Sánchez, electricista, Tehuacán, 18 de noviembre de 2022).

La gente malinterpreta todo, tratas de ser camarada y ya piensan que les gustas y pues nada que ver, y piensan que por llevarse bien conmigo me voy a hacer la ciega y les voy a firmar lo que sea y pues no, la verdad es que no, yo estoy muy metida en eso y siempre reviso cosa por cosa así estén cobrando 2 pesos sea lo que sea si no está en el formato correcto no se autoriza (Entrevista a Maritza Tonix, residente de obra, Tehuacán, 10 de abril de 2023).

Confundimos la amabilidad y la cortesía, como en querer algo más con una persona. Entonces yo, la verdad, sí trato ser muy cortante en ese sentido. A lo mejor es basado en mi experiencia en el tiempo que llevo trabajando. Porque me ha tocado ver que si tú le sonríes a un chico, ese chico ya está pensando que tú quieres algo, pero siento que a mí me ha funcionado más ser así como que más cortante (Entrevista a Laura Rodríguez, auxiliar de obra, Tehuacán, 5 de abril de 2023).

Al mismo tiempo, la imposición de establecer un límite con sus compañeros de trabajo está relacionada con la necesidad de proyectar autoridad, como menciona Liliana Ponce, gerente de zona, al hecho de que ellas deben "sacar carácter", es decir, deben demostrar constantemente que son capaces de estar en el puesto que están. Por ejemplo, al dar alguna orden, regularmente se debe cambiar la forma en la que se piden las cosas, "yo soy chaparrita mido 1.50 m, entonces ves

llegar a una chaparrita que llegué a dar órdenes y pues no le haces caso; sí me costó mucho tiempo en imponer autoridad, la gente tomaba más en cuenta la edad y decían que era muy joven para estar al frente de una obra” (Entrevista a Liliana Ponce, gerente de zona de construcción, Tehuacán, 12 de abril de 2023).

Uno si tiene que a veces hasta cambiar su tono de voz, porque tienes que dar una orden con seguridad, no titubeando ni preguntando: oye, ¿será que así lo hacemos?, no. Una orden con seguridad, quiero que esto se haga así y así y muy claro, y dar hasta tiempos, porque a veces si uno duda de lo que está diciendo no te toman en cuenta e incluso hasta entre ellos empiezan a decir: es que no sabe, es mujer. Lo peor de todo es que te dicen que es porque es mujer, no porque no tiene el conocimiento, y traemos esa idea de que las mujeres no sabemos, a pesar de que tengamos una licenciatura o que tengamos experiencia, es constante el estar reafirmando, reafirmando, reafirmando que sí sé del tema y que sí te puedo dar una orden porque tengo la experiencia para decirte (Entrevista a Patricia Sánchez, auxiliar de obra, Tehuacán, 26 de marzo de 2023).

Cuando tienes algún cargo, alguna función que hacer, y necesitas mandar o dar indicaciones a personas y la mayoría son hombres, pues tienes que cambiar el tono, a la mejor no rudo, pero sí firme, en esta cuestión no grosero de mi parte, pero sí ser firme con ellos, de por sí ellos tienen la idea de que somos débiles y luego les hablas de manera débil es peor (Entrevista a Karla Sánchez, electricista, Tehuacán, 18 de noviembre de 2022).

En cuanto al lenguaje utilizado en este espacio, usualmente se vincula el sentido del humor con el sexo, lo cual puede llegar a ser grosero; sin embargo, en la obra es permisible, como lo comenta Maritza Tonix, residente de obra:

Me he vuelto más grosera y hermética, hay veces en la que tengo que alzar la voz, pero no grito, a mí no me gusta gritar si me enoja solo me cambia la mirada, me cambia el tono puedo subir un poco el tono y la gente lo siente. Las palabras que se usan en la obra pues no es como un vocabulario que utilices en un restaurante o con tu mamá, en la obra regularmente sí se habla con doble sentido o con groserías (Entrevista, Tehuacán, 10 de abril de 2023).

La permisividad del lenguaje colorido dentro de este sector se piensa que usualmente está estigmatizado hacia los albañiles o ayudantes (peones): “Desgraciadamente hay un tabú que, porque son albañiles, son groseros, son ignorantes, son de lo peor, cuando realmente ya son otros tiempos, ya no son realmente así, hay gente que son ayudantes pues están estudiando la

preparatoria, la universidad para entrar como ingenieros, como arquitectos” (Entrevista a José Manuel Rojo, prevencionista, 25 de noviembre de 2022).

Sin embargo, al encontrarme en la obra no se trata de las divisiones que existen dentro de este sector, se trata del intentar mimetizarse, por lo cual el lenguaje colorido no solo implica para los bajos mandos sino también para los altos, “he aprendido palabras porque yo generalmente no suelo decir groserías, pero si me llego a molestar las digo, pero siempre es aquí. O sea, no me lo llevo a mi casa, en mi casa no lo tengo permitido” (Entrevista a Laura Rodríguez, auxiliar de obra, Tehuacán, 5 de abril de 2023).

En contraste, está la forma de sobrellevar esta situación de Jessica Meza, ayudante de obra, al querer evitar alguna situación que requiera usar palabras altisonantes, “hay algunos compañeros que sí son vulgares, pero trato de decirles que no sean así o que se calmen, o a veces si se pasan los mando a volar, tan grosera no soy, no me gusta ser muy grosera. Aparte pues soy mujer y aunque esté en la obra no me gusta verme mal en ese ámbito” (Entrevista a Jessica Meza, ayudante de obra, Tehuacán, 23 de enero de 2023).

Al parecer algunas prácticas de la obra como lo es el lenguaje no solo está arraigada hacia los bajos mandos que son los albañiles o maestros de obra sino a toda la cultura que se desarrolla alrededor de este microcosmos, “me parece que en la *cultura albañil* (...) se expresan claramente ciertos rasgos característicos de la idiosincrasia de los sectores más populares de la población mexicana” (Zirión Pérez 2013, 257).

La adaptación a este espacio no solo implica la aceptación de ciertos comportamientos sino la creación de límites para preservar su vida personal privada, y evitar posibles situaciones en donde se les falte el respeto, ya que se piensa que, si no hay respeto en el ambiente laboral, menos lo habrá si se intenta intimidar en lo personal. El testimonio de Patricia Sánchez, ayudante de obra, deja en claro que se siente más cómoda conservando su vida personal en reserva:

En cuanto a mi pareja, mi pareja es mujer, yo llevo con ella 11 años, cuando yo la conocí tenía a un niño que tenía 8 años, y que prácticamente yo lo he crecido como mi hijo (...) entonces, como ando de ciudad en ciudad, usualmente me preguntan, que ¿cómo le hago con mi esposo?, ¡Oiga, arquitecta!, ¿cómo le hace con su esposo, que siempre está muy lejos?, comúnmente respondo pues, ni modo tenemos que estar separados o a otros les digo no estoy casada o la otra me río y no contesto nada, depende de quién sea. Por qué, qué sucede con esto, en el ámbito laboral y además

siendo un ambiente que mayormente son hombres, considero que no es propicio a veces darme realmente a conocer, si mi propia familia vio mal la vida que llevo, entonces gente extraña no lo va a ver con buenos ojos, te crítica y te juzga. Prefiero evitar que me critiquen, y me falten al respeto, de alguna forma así me siento cómoda y ha funcionado (Entrevista, Tehuacán, 26 de marzo de 2023).

A pesar de los esfuerzos por establecer límites y mantener una profesionalidad clara, persisten desafíos en el entorno laboral del sector de la construcción. La necesidad de ajustar la conducta, el lenguaje y la imagen personal revela la presión constante de los estereotipos de género y resalta la complejidad de la integración de las mujeres en este sector.

3.11. Mimetizarse y coexistir en el espacio laboral masculinizado

El entorno laboral de la construcción se revela como un terreno desafiante para las mujeres, no solo por las demandantes tareas a realizar, sino también debido a la falta de solidaridad entre los compañeros hombres. Enfrentan comentarios despectivos que sugieren que las mujeres no pertenecen a este espacio,

Muchos trabajadores dicen pues la mujer debe de estar en su casa, o estar haciendo la comida y pues a veces nos llegamos a topar con personas que hacen ese tipo de comentarios y pues no vienen al caso, yo creo que solamente con ignorarlos porque son personas que están cerrados de mente y que no están actualizados, pues ahora nosotras como mujeres desempeñamos trabajos que solo eran de hombres, ahora la necesidad, lo que sea de cada quien, la historia diferente de cada una de nosotras pues nos hace trabajar en este tipo de cosas (Entrevista a Karla Sánchez, electricista, Tehuacán, 18 de noviembre de 2022).

El desafío va más allá de comentarios ofensivos; se extiende a situaciones donde las mujeres son desestimadas y desafiadas en su conocimiento y experiencia laboral por compañeros hombres,

Ha habido responsables de especialidad que me dicen: “es que usted no sabe, usted no sabe cómo se hacen las cosas, yo sí sé tengo mucha experiencia y sí sé cómo se hace” (...) Entonces, yo he aprendido a callar los dejo que hablen, que digan, no les respondo, a la mejor y sí me da coraje por dentro porque si quisiera hacerlo, pero creo que de nosotras depende marcar la diferencia (Entrevista a Laura Rodríguez, auxiliar de obra, Tehuacán, 11 de septiembre de 2022).

La lucha por el respeto y la autoridad es constante en la mayoría de este grupo de mujeres,

Hay una arquitecta que a veces me habla porque qué sucede con ella, que no le obedecen o sea tiene su cargo a un contratista y el contratista no le hace caso, o sea, ella da una instrucción y el contratista se ríe prácticamente a su cara. Yo lo único que le digo, sabes que mira manda el correo, avísale a tu jefe, informarle de todo lo que está sucediendo que no te están obedeciendo porque a lo último tu eres la responsable. Lo que ella siempre me dice es que como soy mujer por eso no me respetan, eso es cierto, pero el punto es desde mi punto de vista que ella no ha sabido cómo adecuarse, como llegarles porque al último si ella quiere actuar como todos los ingenieros y como los arquitectos hombres que nada más dan una orden y ya están haciendo caso pues eso sería perfecto, pero realmente con nosotras no sucede así (Entrevista a Patricia Sánchez, auxiliar de obra, Tehuacán, 26 de marzo de 2023).

De acuerdo con lo anterior, en la obra de construcción, las mujeres no solo construyen edificaciones, sino que también reconstruyen las nociones de género y trabajo.

A pesar de la dificultad de desprenderse de las representaciones sociales de lo femenino,

La nueva mujer-sujeto (ya no sólo objeto) es un ser humano que gestiona con dificultad la relación entre roles sociales de los que no puede desprenderse, porque vive en contextos sociales ampliamente interiorizados que la fuerzan a juzgarse a sí misma en función de los deberes que debe desempeñar, de los sentimientos que la sociedad introduce en ella, y de otras tantas normas que debe respetar y que en principio respeta “naturalmente” (Herrera 2021, 287).

Por lo tanto, su presencia desafía la masculinidad arraigada del espacio laboral, al tiempo que reafirma la importancia de las habilidades, la experiencia y la profesionalidad, independientemente del género. Este capítulo ha desglosado las estrategias que emplean estas mujeres para ser vistas, respetadas y valoradas en un campo dominado por hombres, desde la adaptación y la firmeza en el carácter hasta la solidaridad y el apoyo mutuo.

Capítulo 4. Etnografía audiovisual y creación de película documental para la exploración de la autorrepresentación femenina en el sector de la construcción

En los capítulos anteriores de esta investigación, se han explorado las dinámicas de género, identidad y trabajo que enfrentan las mujeres en la obra de remodelación de Tehuacán, Puebla. Desde la contextualización socioeconómica de Tehuacán y el análisis de la desigualdad laboral en el primer capítulo, hasta la exploración de la autorrepresentación, el género como corporeidad y la doble presencia femenina en los siguientes capítulos, este trabajo ha buscado comprender las realidades multifacéticas de las mujeres en este ámbito laboral.

En este capítulo, se plantea la etnografía audiovisual como una metodología de investigación que tiene como resultado un documental. La cámara, más que un simple instrumento de registro, “es un actor social que da acceso al flujo de experiencias compartidas” (Pink 2012, 60) (traducción propia), por lo tanto, no solo documenta, sino que también interpreta y presenta la complejidad de la vida social, cultural y laboral. A través de datos audiovisuales, se puede entender mejor cómo se construye la identidad de género en contextos laborales y cómo las mujeres se autorrepresentan y negocian su lugar en espacios dominados tradicionalmente por hombres.

4.1. El documental: una herramienta de exploración y representación

El documental emerge como una herramienta para capturar las relaciones interpersonales de estas mujeres. La cámara actúa como un testigo que documenta la manera en que las participantes interactúan entre sí y con el entorno, ofreciendo una visión de sus vidas laborales y personales. Este enfoque metodológico se basa en el principio de que la tecnología puede democratizar la narrativa investigativa, facilitando una representación "multivocal" que incorpora diversas perspectivas.

Por lo tanto, el giro hacia lo audiovisual da otras posibilidades para pensar la representación, la “crisis de la representación” como lo aborda Castro (2011),

A partir de sus supuestos, el uso de instrumentos audiovisuales neutralizaría el sesgo del investigador y su narrativa —el producto académico, el vehículo del conocimiento— se volvería más participativa y “democrática” por automático intermedio de la tecnología, gracias a que promueve la participación de “otras” voces a través de las técnicas de edición, y la generación de textos sociológicos “multivocales” (Castro 2011, 108).

La etnografía audiovisual se sitúa en una intersección entre la objetividad y la subjetividad. Mientras que el contenido visual y auditivo proporciona datos empíricos concretos, la interpretación de estos datos está inevitablemente teñida por la subjetividad del investigador y las participantes, ya que la cámara no es un mero instrumento pasivo; su presencia puede influir en el comportamiento de los participantes y en la interpretación del investigador. Esta cuestión planteada por David MacDougall (1995) en su texto, *¿De quién es la historia?* reconoce que existen sesgos y subjetividades, así como señala la necesidad de ser conscientes de la posición desde la cual observamos y el impacto que nuestra mirada tiene en el universo que estudiamos.

La reflexividad no es una fórmula mágica que anule automáticamente las condiciones sociales del investigador, ni un antídoto contra ideas y prejuicios preconstruidos; sin embargo, la toma de conciencia que induce la reflexividad le brinda al investigador la oportunidad de reducir o compensar los inevitables efectos de su posición en la estructura social frente a los otros sujetos que estudia (Zirión Pérez 2013, 38).

La construcción narrativa del documental responde a la problemática de la representación del "Otro", reconociendo la subjetividad y sesgos inherentes al proceso investigativo.

Metodológicamente, el desafío radica en capturar la realidad sin alterarla significativamente con la presencia de la cámara. Por lo tanto, se adoptó un enfoque observacional, minimizando la interacción directa de mi persona con las actividades cotidianas de las mujeres dentro de la obra, para preservar la autenticidad de su entorno laboral.

Se puso especial énfasis en presentar a las mujeres no solo como sujetos afectados por su entorno, sino también como agentes activos que configuran su propia realidad. Esto implicó una narrativa que equilibra sus experiencias profesionales y personales, destacando cómo cada una de ellas navega y redefine su rol en un sector dominado por hombres.

El poder de la imagen en la representación documental es innegable, especialmente en contextos donde las mujeres están subrepresentadas. Las imágenes tienen el poder de desafiar estereotipos y cambiar percepciones. En este documental, se utilizó la imagen para mostrar la complejidad y la diversidad de las experiencias de las mujeres en la construcción, contrarrestando las representaciones simplistas y a menudo estereotipadas. Se capturaron momentos que mostraban tanto su competencia profesional como los desafíos únicos a los que se enfrentan, destacando su resiliencia y adaptabilidad.

En conjunto, estos elementos demuestran que el documental no es solo una cuestión de captura visual, sino también una herramienta poderosa para la investigación social y el cambio. A través de este enfoque, el proyecto no solo documenta, sino que también participa activamente en la reconfiguración de la narrativa sobre las mujeres en el sector de la construcción.

4.2. Entrada al campo de investigación y adaptación al dinamismo de la obra

En 2021, tuve varias reuniones con Maritza Tonix, la arquitecta responsable del proyecto, le comenté mi interés por conocer más sobre su trabajo y la idea de realizar esta investigación, le pareció relevante abordar el tema para poder dar más apertura a la participación de la mujer en el sector de la construcción, me ayudó a gestionar los permisos que se necesitaron para poder asistir a sus siguientes obras. A partir de allí, los permisos escalaron a Liliana Ponce, gerente de zona, a quien también le pareció relevante la realización de esta investigación por la falta de datos que hay en torno a la participación de la mujer en este sector. Afortunadamente, el corporativo autorizó mi acceso a las obras que estuvieran a cargo de ellas; sin embargo, se me prohibió el uso del nombre e imagen de “la constructora”, en cualquier formato de investigación, ya sea escrito o visual. “La constructora” en ningún momento comentó su desapruebo con la investigación, solo que no se logró contactar con el departamento a cargo de la autorización de utilizar su imagen y nombre, que en este caso es el departamento de marketing de la empresa.

Al inicio de la obra, Maritza Tonix me presentó con su personal, comenté el propósito de mi presencia y de la investigación. Durante todo el proceso, se mantuvo una comunicación constante con las personas participantes, quienes expresaron su agrado por el proyecto al reconocer la invisibilización de las mujeres en la construcción. A medida que se desarrolló el trabajo de campo, se fueron conociendo más personas y más historias. No obstante, uno de los principales desafíos fue comprender y adaptarse al espacio en constante cambio, ya que el registro audiovisual fue complejo. Si bien la gente estaba dispuesta a cooperar, la constante transformación en el ambiente dificultó mi posición en el espacio; por ejemplo, el seguir a la arquitecta Maritza Tonix en su jornada laboral con la cámara se eliminó del plan debido a las restricciones del espacio, y al riesgo potencial de cualquier movimiento en falso, es decir que se moviera alguna tarima, tapial, etc., podría haber puesto en riesgo a los trabajadores de la obra.

Además de la limitación impuesta por “la constructora” de utilizar su nombre, que estaba en la mayoría de letreros, instrumentos de trabajo y fachada, esto afectó visualmente en varios

aspectos ya que no se llegó a mostrar el tipo de construcción que se estaba llevando a cabo. A pesar de estas limitaciones, busqué adaptarme a los desafíos inherentes al espacio en constante cambio y a las restricciones establecidas. Ya que me pareció pertinente el uso de la cámara como una herramienta para explorar las diversas representaciones de estas mujeres sobre sus experiencias en el mismo entorno laboral.

La participación de las mujeres y la construcción de su representación en el documental es crucial, ya que se plantea el documental como un proyecto colectivo, donde sus aportes y perspectivas son el eje central de la narrativa. La interacción con la cámara es gradual y consensuada, asegurando que las trabajadoras se sientan cómodas y participes en el proceso de documentación de su realidad.

El documental se construyó bajo un enfoque colaborativo, donde las trabajadoras aportaron ideas sobre qué aspectos de su vida y trabajo querían que fueran destacados, lo que permitió que el documental evolucionara en una narrativa colectiva.

Foto 4.1. Trabajo de campo: la investigadora



Fuente: Maritza Tonix (2023).

La incorporación de la cámara en su entorno de trabajo no se logró de inmediato ni fue una tarea fácil. Mi presencia tuvo que ser negociada con cuidado para garantizar que fuera respetuosa de la dinámica laboral y de las preocupaciones personales de las protagonistas. Se trabajó para que la cámara fuera vista no como un intruso, sino como un testigo silencioso de su cotidianidad y sus logros. Las primeras tomas buscaron ser discretas y poco invasivas, evolucionando hacia una presencia más activa a medida que se establecía una relación de confianza.

El cambio constante en el ambiente y las restricciones espaciales forzaron una adaptación creativa y metodológica que fue crucial para la fidelidad en la representación de estas mujeres.

4.2.1. Conversaciones espontáneas y participación

En el desarrollo de la investigación, se consideró fundamental no limitarse al típico día laboral, extendiéndose a diversos eventos, como reuniones fuera del ámbito laboral, comidas en casas de las participantes y la posada navideña de fin de año de la empresa, lo cual me permitió conocer más a fondo sus dinámicas laborales y motivaciones personales. Proporcionando así un contexto diferente para obtener información valiosa alineada con la pregunta central y los objetivos de la investigación.

Durante estos eventos, se llevaron a cabo conversaciones espontáneas que permitieron indagar sobre la vida del grupo de mujeres, analizando de manera orgánica su autorrepresentación en el entorno laboral. Dado que algunos temas resultaron difíciles de abordar en entrevistas formales o situaciones planificadas para la grabación, estas conversaciones informales se revelaron como una oportunidad única para explorar aspectos más íntimos y personales.

La información recopilada en estos diálogos espontáneos se registró en documentos escritos, proporcionando un respaldo fundamental para el desarrollo del texto de la investigación.

Posteriormente, los temas emergidos en estos diálogos informales se utilizaron como base para la construcción de entrevistas semiestructuradas, permitiendo un enfoque más profundo y reflexivo sobre los temas que surgieron de manera natural. Este enfoque no solo enriqueció la calidad de los datos recopilados, sino que también proporcionó una perspectiva más completa sobre la vida y la percepción de las mujeres en el entorno laboral.

4.2.2. Entrevista semiestructurada

La investigación en parte requería conocer datos más concretos sobre la participación de la mujer en el sector de la construcción, motivaciones y permanencia, así como su autorrepresentación y cómo converge en un entorno laboral predominantemente masculino. Con este propósito, se diseñó una estrategia de entrevistas mixtas que, aunque mantenía preguntas predefinidas, se llevaron a cabo en espacios cotidianos y con un enfoque que fomentó la informalidad.

La combinación de entrevistas mixtas y diálogos informales en el proceso de selección contribuyó a establecer una conexión más íntima con las participantes. Esta aproximación, enriquecida por la informalidad de las interacciones, facilitó la revelación de aspectos más personales y significativos de la vida y la perspectiva laboral de estas mujeres.

4.2.3. Observación participante

La observación se erige en un pilar fundamental para adentrarse y comprender a fondo la vida cotidiana de estas mujeres, así como su entorno laboral. Como señala Geertz (1973), la observación es una herramienta clave para descubrir aspectos que suelen pasar inadvertidos debido a su normalización, tales como el empleo de un lenguaje altisonante y la proximidad corporal con los compañeros de trabajo.

Este enfoque de investigación, como destaca el antropólogo James Spradley (1980), permite discernir no solo los aspectos visibles, sino también aquellos menos evidentes que contribuyen a la construcción de identidades y experiencias laborales, a través de tres elementos claves: ir donde está la acción, poder entablar una buena relación con los participantes, de tal manera que actúen como lo harían si el investigador no estuviera presente, dedicar tiempo suficiente para conseguir la información deseada, ya que la observación participante proporcionó “una explicación, contexto, causalidad y confirmación, por lo tanto significa que a menudo es un elemento útil para incluir en un estudio de método mixto” (Spradley 1980, 83) (traducción propia).

Es crucial subrayar que la perspectiva subjetiva de la realizadora/investigadora ejerció su influencia de manera constante, no solo en el ámbito del registro audiovisual, sino también en la interpretación de la experiencia de vida de estas mujeres. Como señala MacDougall (1995), la presencia del investigador nunca es completamente neutral, incidiendo de algún modo en la conducta de los investigados y viceversa. Es inevitable no involucrarse en la representación, ya que se comparten ciertas similitudes con ellas, como ser mujer, desempeñarme como trabajadora y tener que conciliar otras responsabilidades simultáneas, como el estudio y la familia.

Este diálogo constante entre la investigadora y las participantes refleja la naturaleza dinámica de la observación participante, donde la interacción directa contribuye a una comprensión más profunda de las complejidades del entorno laboral. La relación entre la observadora y los

participantes se convirtió así en un elemento crucial para interpretar y contextualizar las experiencias de estas mujeres en el sector de la construcción.

4.3. Encuentro con los personajes

Empecé a trabajar con las mujeres que se encontraban en esta obra, que fueron 11 mujeres, incluyendo a Liliana Ponce, gerente de zona. Aunque no se encontraba de manera presencial en el espacio, supervisaba los avances y etapas del proyecto. Estas mujeres desempeñaron un papel crucial en todo el proceso de investigación.

La elección de las participantes en el documental se basó en diálogos previos, buscando enriquecer el discurso a través de la diversidad de contextos que representa cada una de estas mujeres. Según el antropólogo Raúl Castro (2011), “en tales contextos lo visual puede ser tanto el sujeto de investigación como un medio para la producción de conocimiento” (Castro 2011, 115). Así, sus vivencias, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, ofrecerán perspectivas sobre cómo se converge su femineidad con el mundo laboral predominantemente masculino como lo es la construcción.

La elección también se basó en la factibilidad de acceso para recoger el material audiovisual y tiempo de permanencia de estas mujeres en la obra, es decir, con algunas de ellas tenían perfiles prometedores, como el de Atzuany Cruz, prevencionista, sin embargo, en la siguiente etapa de la remodelación en enero, ella no continuó en la obra. Durante las entrevistas comentaba que era un ambiente pesado y que hubo varias ocasiones en las que los ayudantes de obra (peones) no le hacían caso, y que al mismo tiempo cuestionaban su presencia en la obra, con comentarios como, “yo no sé qué haces aquí, vete a hacer lo que estudiaste” (Entrevista a Atzuany Cruz, prevencionista, Tehuacán, 29 de octubre de 202) por lo cual prefería seguir en el sector de la salud. Mientras que las ayudantes de obra, como Berenice González, Viviana Castillo y Silvana Martínez, ya no fueron requeridas en la siguiente ronda de trabajos que se realizaron en enero.

Este panorama de cambio constante en la obra influyó en la selección final para el documental; sin embargo, a través de las interacciones continuas con las mujeres que permanecieron, se develaron perfiles diversos que aportaron contrastes significativos al estudio. Tales como las diferencias de edad, como la juventud de Maritza Tonix (33 años) y Jessica Meza (21 años) frente a la mayor experiencia de Laura Rodríguez (42 años) y Patricia Sánchez (45 años); en

roles familiares, con madres como Patricia Sánchez y Jessica Meza y solteras como Maritza Tonix y Laura Rodríguez; y en la migración temporal, con algunas desplazándose para trabajar y otras viviendo localmente.

Estas historias individuales, cada una marcada por distintas motivaciones y roles en el entorno familiar y profesional, lograron tejer relatos que reflejan la pluralidad de experiencias de las mujeres en la construcción, desde la pasión por su oficio hasta los incentivos económicos. La inclusión de estos perfiles proporcionó al documental una representación diversa de las mujeres en el sector de la construcción.

Foto 4.2. Entrevista con Maritza Tonix, residente de obra



Fuente: Foto de la autora (2022).

Foto 4.3. Entrevista con Jessica Meza, ayudante de obra



Fuente: Foto de la autora (2023).

Foto 4.4. Entrevista con Laura Rodríguez, auxiliar de obra



Fuente: Foto de la autora (2022).

Foto 4.5. Entrevista con Patricia Sánchez, auxiliar de obra



Fuente: Foto de la autora (2022).

4.4. Creación del documental *Mujeres trabajando*

Mi incursión en la etnografía audiovisual para crear el documental *Mujeres Trabajando* representó un desafío creativo y un desaprendizaje de técnicas previamente dominadas en animación, videoarte y producciones para ONGs. Fue esencial adaptarme a una nueva estructura narrativa, distinta de la que había manejado con anterioridad. Este aprendizaje se basó en los principios discutidos en el curso de Técnicas de Producción de FLACSO Ecuador, ya que el propósito del documental trasciende la mera exposición de resultados; se concibe como un medio dinámico para la reflexión y representación de las voces de las mujeres, a menudo ocultas, en el ámbito de la construcción. La utilización de material audiovisual no solo da vida a sus historias, sino que también refuerza la visibilidad de su importante rol en este sector.

El documental está narrado a través de 4 personajes quienes representan los momentos propuestos: Maritza Tonix, arquitecta y residente de obra de 33 años, nos introduce en la cotidianidad de su vida y profesión. A su relato se suman Patricia Sánchez y Laura Rodríguez, arquitectas de 45 y 43 años respectivamente, quienes comparten los desafíos que han superado en este campo tradicionalmente masculino. La narración se completa con la perspectiva de Jessica Meza, ayudante de obra de 21 años, y su reciente ingreso al sector. Estas mujeres han experimentado transformaciones y adaptaciones, no solo en su estética y expresión, sino en la evolución de su identidad en un entorno en constante cambio.

Además de las protagonistas, José Manuel Rojo (prevencionista), también participa, complementando la complejidad de los desafíos que las mujeres enfrentan al ingresar a este entorno laboral, expresando sus perspectivas a través de sus intervenciones, y por otro lado Leticia Tonix (madre de Maritza Tonix) que complementa el hecho de la ausencia de su hija en el hogar.

Al construir la narrativa del documental, se seleccionaron cuidadosamente cada entrevista y escena, ilustrando temas clave como el equilibrio entre la vida laboral y personal. Se adoptaron diferentes tratamientos visuales y sonoros, desde el valor de la palabra hasta la observación detallada de las actividades cotidianas, reflejando así la realidad compleja y dinámica de estas mujeres. Esto no solo muestra la realidad de las mujeres en la construcción, sino que también invita a los espectadores a reflexionar sobre los roles de género y la igualdad en el lugar de trabajo.

El documental adopta un enfoque observacional, basado en la premisa de que “las cosas que ocurren en el mundo merecen ser observadas” (MacDougall 1995, 409), y perfilando las historias de las protagonistas a través del montaje. Estos aspectos se transmiten en el documental mediante las voces en off de estas mujeres, ya que se consideró importante para la investigación lo que las participantes puedan comunicar verbalmente, ya sea sobre su condición socioeconómica, sobre su vida cotidiana, sobre lo que ha ocurrido recientemente, etc.

El documental está guiado por Maritza Tonix, residente de obra, al estar al tanto sobre todo lo que sucede en la obra, es una forma de adentrarnos al mundo de la construcción para entender las capas que componen una remodelación o una obra en general. De ella se parte hacia otros temas como código de vestimenta, trayectoria y contratación y migración temporal en donde convergen con las vivencias de las otras mujeres participantes del documental.

La creación de *Mujeres trabajando* representa un esfuerzo para documentar y analizar la realidad laboral de las mujeres en la construcción desde un enfoque participativo. Este documental es un testimonio de la lucha diaria de estas mujeres trabajadoras de la construcción, sus conquistas y la transformación de su papel en un entorno dominado por hombres. Se espera que este documental sirva como punto de partida para futuras investigaciones y discusiones sobre la participación laboral de mujeres en espacios masculinizados.

4.5. Documental

Título: Mujeres trabajando

4.5.1. Sinopsis

En el municipio de Tehuacán, Puebla, México, cuatro mujeres dedicadas al trabajo en el sector de la construcción nos cuentan, a través de sus experiencias y trayectorias de vida, los desafíos que tienen que enfrentar para poder permanecer en este ambiente laboral masculinizado.

La narrativa se teje en torno a la historia personal de cada protagonista, revelando cómo se han adaptado y transformado para encontrar su lugar en un entorno donde las convenciones de género son rígidas. Estas mujeres que representan distintos contextos socioeconómicos, nos ofrecen una visión íntima de cómo se perciben a sí mismas y lo que implica ser mujer en un entorno que, tradicionalmente, ha estado orientado por y hacia los hombres.

4.5.2. Estructura y escaleta de la película documental

La estructura narrativa del documental *Mujeres trabajando* está organizada en cuatro partes, con el objetivo de explorar la cotidianidad de estas mujeres, su autopercepción y las dificultades que han encontrado al participar en un sector laboral predominantemente masculino.

En la parte uno se aborda la cotidianidad del espacio guiado por Maritza Tonix, al mismo tiempo es indispensable comprender su rol dentro de la obra y su interacción con los demás participantes, de ahí se desprenden factores en la convivencia que moldean sus interacciones como lo es el lenguaje y la forma de vestir.

En la parte dos, se aborda la trayectoria y la contratación que van de la mano con el largo recorrido que tienen en el sector Laura y Patricia; en cuanto a la contratación es indispensable el reconocer que en algunos puestos como lo es el de ayudante de obra esté guiado por procesos poco establecidos como comentarios por parte de los maestros de obra.

En la parte tres, se aborda un factor importante en la convivencia de estabilidad personal y trabajo que es la migración temporal, al estar lejos de sus familiares estas mujeres enfrentan una serie de obstáculos como la falta de estabilidad emocional por no estar presente en la vida de sus seres queridos.

En la parte cuatro, ¿qué es ser mujer? Es relevante ver cómo cada mujer tiene una concepción diferente en cuanto a cómo coexiste con el término, sin embargo, todas están conscientes de que se tiene una diferencia en cuanto al hombre, ya sea en torno a la apariencia, actitud o vestimenta.

Tabla 4.1. Escaleta documental *Mujeres trabajando*

Secuencia		Escena	Imagen	Audio	Tiempo
Parte uno	Introducción	1	Video fijo, Tehuacán desde lo alto con leyendas sobre la tasa de participación económica de la mujer en el municipio	Ambiental	00:00 - 00:26
		2	Video, centro de Tehuacán con leyendas sobre la evolución de la participación laboral femenina en Tehuacán	Ambiental	00:27 – 01:09
		3	Video fijo, desde el techo de la obra con leyenda sobre las barreras que enfrentan las mujeres en el sector de la construcción	Ambiental	01:11 – 01:23
		4	Presentación del título del documental “Mujeres trabajando”	Ambiental	01:24 -2:09
		5	Se intercala recorrido de obra de Maritza Tonix y entrevista	Maritza, cuenta qué es ser residente de obra y como la masculinidad está de forma innata en el espacio.	02:10 – 04:09
		6	Entrevista a Maritza Tonix	Maritza, cuenta sobre el lenguaje y su influencia en el espacio laboral	04:10 – 05:05

Rutinas y lenguaje	7	Equipo reunido para dar indicaciones del día	Equipo bromeando en reunión	05:06 – 06:01
	8	Entrevista a Jessica Meza	Jessica, cuenta su experiencia con el lenguaje dentro de la obra	06:02 – 06:40
	9	Se intercala entrevista Laura Rodríguez y convivencia con sus compañeros de trabajo	Laura, aborda la falta de apoyo por parte de su familia para estudiar arquitectura.	06:41- 08-37
	10	Se intercala entrevista de Maritza Tonix y recorrido de inspección en el techo de la obra junto a Laura Rodríguez	Maritza, habla sobre el código de vestimenta de la constructora	08:38 – 10:07
	11	Entrevista a José Manuel Rojo	José, habla de las ocasiones en las que no se ha respetado el código de vestimenta en sus compañeras de trabajo.	10: 08 – 11:13
	12	Se intercala entrevista con Patricia Sánchez y su interacción con los albañiles de la obra	Patricia, habla sobre el cambio de tono que debe de tener para poder dar ordenes	11:14 – 13:17
	13	Se intercala entrevista a Laura Rodríguez e indicaciones sobre una estructura al maestro de obra junto con Maritza Tonix	Laura, aborda la malinterpretación que se ha dado con varios compañeros con respecto a su actitud en la obra	13:18 – 17:53
Trayectoria	14	Entrevista a Patricia Sánchez	Patricia, habla sobre lo complejo que ha sido estar en el	17:54 – 19:02

Parte dos				sector de la construcción	
		15	Entrevista a Laura Rodríguez	Laura, recuerda cuando intentaba conseguir trabajo en este sector	19:03 – 19:40
	Contratación	16	Se intercala entrevista de Maritza Tonix con videos de ayudantes trabajando en la obra	Maritza, cuenta los comentarios que ha recibido por parte de su maestro de obra al querer contratar a mujeres	19:41 – 21:30
		17	Entrevista a Jessica Meza	Jessica, cuenta el cambio que ha experimento al cargar cosas pesadas	21:31 – 22:17
		18	Video fijo de Jessica Meza trabajando en la obra	Ambiental	22:18 – 22:42
		19	Video fijo de Jessica Meza en su horario de comida	Jessica junto con Maritza comentan que ya no estaban contratando a mujeres porque sus maestros se quejaron	22:43 – 24:19
		20	Entrevista a José Manuel Rojo	José, explica que usualmente las mujeres que trabajan como ayudantes te van a decir hasta donde pueden cargar, lo cual es un aspecto negativo para los maestros de obra que piden que mejor no sean contratadas	24:20 – 24:52

Parte tres	Migración temporal	21	Se intercala entrevista de Maritza Tonix y video de ella interactuando con colaboradores en la obra, video de cuarto de hotel y convivencia familiar	Maritza, comenta cómo fue que la eligieron para esta obra, y al mismo tiempo comenta la necesidad de estar en un hotel y cómo ha lidiado su familia con un trabajo que implica estar lejos de ellos	24:25 – 27:24
		22	Se intercala entrevista de Leticia Tonix y video de convivencia familiar	Leticia, platica la frecuencia con la que ve a su hija debido a su trabajo en la construcción	27:25 – 28:21
		23	Se intercala video cuarto de hotel y entrevista con Patricia Sánchez	Patricia, comenta lo difícil que es estar lejos de su familia ya que la mayoría de su convivencia con ellos es de forma virtual	28:22 – 31:06
Parte cuatro	¿Qué es ser mujer?	25	Entrevista a Jessica Meza	Jessica, explica las ideas con las que se crece al ser mujer	31:07 – 32:08
		24	Entrevista a Patricia Sánchez	Patricia, cuenta que no encaja siendo mujer	32:09 – 32:31
		25	Se intercala entrevista Maritza Tonix y video de ella arreglándose en cuarto de hotel y fuera del horario laboral	Maritza, comenta que ella está cómoda siendo mujer, sin embargo, por la naturaleza de su trabajo no tiene tanta oportunidad de arreglarse con vestidos y maquillaje.	32:32 – 32:53

	Cierre		Mensaje final en fondo negro		32:54 – 33:08
--	--------	--	------------------------------	--	---------------

Elaborado por la autora.

Conclusiones

La implementación de la etnografía audiovisual en este estudio ha revelado aspectos multifacéticos de la autorrepresentación femenina en el sector de la construcción. Esta metodología ha permitido capturar no solo las narrativas verbales de las participantes, sino también sus interacciones y comportamientos en el contexto laboral. Ha mostrado cómo las mujeres se adaptan, resisten y negocian su identidad en un entorno, predominantemente masculino, a la vez que desafían las normativas de género arraigadas. Los hallazgos visuales y narrativos han proporcionado una comprensión más profunda de la dinámica de género en el lugar de trabajo y han resaltado la resiliencia y agencia de las mujeres en este sector.

En el contexto del sector de la construcción, el enfoque etnográfico audiovisual documenta visualmente la participación de las mujeres en un campo dominado por hombres, a la vez que capta las sutilezas de su autorrepresentación y su negociación con la identidad. Esto se logra a través de entrevistas en profundidad, observación participante y el uso de material audiovisual de apoyo que permite una interpretación crítica de la construcción de significados en torno a la identidad de género y la autorrepresentación.

a) Autorrepresentación y cómo “ser mujer”

Se exploró la autorrepresentación de las mujeres en el ámbito laboral y cómo esta se proyecta más allá de las jornadas de trabajo. Primero se abordó, qué es ser mujer; si bien la mayoría hizo referencia a la combinación de atributos físicos y lo que se muestra al mundo, la constante presencia de lo masculino en el espacio laboral genera un trasfondo que influye en la autopercepción de las mujeres en la construcción, “la mujer de obra pierde la feminidad” (Entrevista a Karla Sánchez, electricista, Tehuacán, 18 de noviembre de 2022), y al mismo tiempo cuestiona su identidad,

Ser mujer es muy difícil, y más en el ambiente laboral en el que yo estoy. Creo que de por sí el ser mujer tiene muchas, muchas desventajas, y sí puede que en algún momento podamos utilizarlo a nuestro favor, pero creo que en general, ya desde que estás naciendo prácticamente es como que siempre nos ven como si fuéramos débiles y déjate de débiles a veces hasta creen que somos tontas (Entrevista a Patricia Sánchez, auxiliar de obra, Tehuacán, 19 de abril de 2023).

Contrastando con estas dificultades, Maritza Tonix, residente de obra señala que:

Yo estoy muy cómoda siendo mujer, me encantan los vestidos y todas esas cosas, me gustan mucho. Que pase más tiempo en el trabajo, haciendo actividades que requieren pants, tenis, botas, pantalones de mezclilla, pues es otra cosa. Paso más tiempo ahí, pero cuando tengo oportunidad de ponerme vestido y cosas así los uso, me gusta mucho (Entrevista, Tehuacán, 10 de abril de 2023).

Como se mencionó previamente, Maritza Tonix, en su rol de residente de obra, tiene la responsabilidad de estar disponible las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Aunque esto no significa que deba estar físicamente en la obra en todo momento, sí requiere estar constantemente alerta ante cualquier eventualidad. Sin embargo, Maritza subraya la relevancia de preservar espacios personales para su bienestar, donde pueda encontrar un equilibrio entre su vida profesional, su identidad y su expresión femenina, adaptándose a las demandas del trabajo sin comprometer su individualidad.

Foto 4.6. Día libre de Maritza Tonix, residente de obra



Fuente: Foto de la autora (2023).

Estos testimonios destacan la complejidad de la autorrepresentación de las mujeres en el sector de la construcción, donde la lucha contra estereotipos y la adaptación constante son elementos fundamentales,

(...) estas formas negociadas de agencia dependen de una combinación de factores “externos” e “internos”, es decir, de los límites que imponen las situaciones laborales y familiares particulares de las mujeres, y de sus disposiciones subjetivas, en un proceso de adaptación al tránsito entre campos sociales con distintas exigencias. En suma, son formas de agencia que refuerzan algunos aspectos del género y modifican otros (Herrera 2021, 286).

El desafío de "ser mujer" en un entorno laboral, predominantemente masculino, se manifiesta en las reflexiones de las participantes, revelando la complejidad de su identidad en el sector de la construcción,

Si yo hubiera elegido en ser mujer o ser hombre, hubiera preferido ser hombre, porque hay mucha libertad en todos los aspectos hablando desde el trabajo, más en el medio de construcción, los hombres tienen más credibilidad porque se supone que en el mundo de la construcción es un mundo de hombres, entre comillas, yo considero que al día de hoy ya como que tenemos un poco más de mujeres dentro del área, pero en sí todavía sigue dominado por los hombres (Entrevista a Patricia Sánchez, auxiliar de obra, Tehuacán, 19 de abril de 2023).

Ha habido momentos en los que sí he dicho por qué no fui hombre y ¿por qué? A lo mejor eso está basado en que hubo algún momento en el que, por ejemplo, me negaron el trabajo porque no fui hombre. A lo mejor podría ser basado en eso, que lo llegué a pensar, pero finalmente, pues digo no, o sea, me gusta ser mujer, no me gusta todo lo que conlleva a sentirte femenina; pero ya después que lo razones dices no hace falta que seas hombre, a lo mejor podemos hacer el 90% de cosas que hace un hombre, hoy en día ya no estamos tan limitados como antes (Entrevista a Laura Rodríguez, auxiliar de obra, Tehuacán, 5 de abril de 2023).

Yo creo que desde pequeña a una le dicen que tiene que estar en la casa, atendiendo a los hijos, haciendo la comida y todo eso, y ya cuando uno crece y busca eso, estar en una relación o así y no funciona y pues tiene que haber una manera de salir adelante y deberíamos de ser desde un principio independientes. Una mujer debería de ser independiente y no tener que estar atendida a una persona, tiene que ser independiente, tiene que trabajar, si uno quiere igualdad, pues debe ser igual, si el hombre trabaja, la mujer trabaja, si uno hace la limpieza pues el otro igual, buscamos la igualdad y luego nos quejamos de que el trabajo es muy duro acá (Entrevista a Jessica Meza, ayudante de obra, Tehuacán, 23 de enero de 2023).

Estos relatos subrayan la complejidad de "ser mujer" en el sector de la construcción, donde las mujeres enfrentan la dicotomía de desear la libertad y credibilidad asociadas con lo masculino, al mismo tiempo que aprecian y defienden su feminidad. La autenticidad de estas experiencias son

parte de la narrativa audiovisual de la investigación, destacando las diversas formas en que estas mujeres negocian su identidad en este espacio laboral.

b) Como te ven, te tratan

En un contexto masculinizado, la forma en que las mujeres se presentan impacta directamente en cómo son percibidas y tratadas. Según las mujeres de esta investigación, tiene un gran peso la forma en la que lucen en relación con cómo son tratadas,

Mira, si tú vas a un restaurante, así de sencillo. Tú vas a un restaurante y llevas dinero, pero vas a un restaurante donde te ves mal vestido, donde te ves sucio. Te aseguro que la primera impresión es que te digan, ¿tienes para pagar? Desde ese momento ya te están tratando como te ven.

Entonces, ¿qué sucede? Nosotras como mujeres, punto número uno, mujeres en el área de la construcción dentro de un ambiente donde el 90% son hombres. Si tú vas mal alineada y no te ves bien vestida, con buenos zapatos, que te veas formal, ni siquiera estoy hablando de marcas, ni de precios de lo que te estás poniendo. Estoy hablando de tu apariencia, que te veas limpio, que te veas formal. Desde ese momento, ya saben, desde que tú entras y que tú eres la arquitecta. Pero si tú te ves mal, tu ropa está sucia, está toda arrugada, siendo mujer te van a confundir con un ayudante general y desde ese momento estás perdiendo la autoridad delante de todos, porque desgraciadamente así funciona (Entrevista a Patricia Sánchez, auxiliar de obra, Tehuacán, 26 de marzo de 2023).

Desafortunadamente, es muy realista el “cómo te ven, te tratan”, nosotras sabemos que las apariencias no importan en mi equipo, pero, por ejemplo, cuando trabajamos en remodelaciones el trato que ellas tienen es con gerentes, entonces la imagen es lo que representas. He tenido casos que me han dicho: cómo quieres que trabajemos si para empezar tu residente ni tiene pinta de residente, tráeme a alguien que sí figure lo que es (Entrevista a Liliana Ponce, gerente de zona de construcción, Tehuacán, 12 de abril de 2023).

La investigación revela que la identidad de género y la autorrepresentación de las mujeres no solo están moldeadas por los atributos físicos y la percepción social, sino que están profundamente influenciadas por la dinámica de género prevaleciente en su entorno laboral, además del trato basado en la apariencia, esto no solo refleja las realidades de la discriminación de género, sino que también pone de manifiesto la importancia de la imagen en la representación de la profesionalidad y la competencia.

La experiencia etnográfica ha permitido comprender la dinámica cambiante de un espacio laboral donde no solo se moldea el espacio a través de edificaciones, sino también las identidades y relaciones. Las palabras de Maritza Tonix, residente de obra, "los días nunca son iguales, todos los días son diferentes" (entrevista, Tehuacán, 29 de octubre de 2022), resuenan como un eco de la constante evolución que se observó y vivió, y cómo este entorno actúa como un moldeador de comportamientos y actitudes, siendo un canalizador que enfatiza la masculinidad. Este espacio se convierte en un escenario en el que las mujeres, como Maritza, se transforman y se adaptan, a menudo en formas que redefinen lo que significa ser mujer en el sector de la construcción.

El documental *Mujeres trabajando* surge como una herramienta esencial para hacer visibles las experiencias, desafíos y logros de las mujeres en un sector tradicionalmente masculino. Desde un punto de vista metodológico, complementa la etnografía audiovisual, permitiendo un análisis crítico y multidimensional sobre la construcción de significados alrededor de la identidad de género y la autorrepresentación, ya que no solo captura las narrativas personales, sino también las interacciones, comportamientos y adaptaciones de las mujeres en su entorno laboral, proporcionando una representación que va más allá de lo que los datos cualitativos tradicionales pueden ofrecer. Las entrevistas y secuencias visuales del documental capturan las narrativas personales de estas mujeres, ofreciendo una profundidad emocional que no puede ser plenamente transmitida a través de texto escrito. Esto permite una conexión más profunda con las experiencias de las participantes.

Futuras investigaciones podrían continuar este diálogo, explorando cómo la interseccionalidad de género, clase y etnia configuran las experiencias laborales de las mujeres en espacios masculinizados. Las políticas y prácticas deben surgir de estos entendimientos, moldeando un mundo laboral que no solo sea inclusivo en papel, sino en la realidad vivida de todas las mujeres. Quiero cerrar esta investigación con un llamado de acción: seguir documentando, cuestionando y desmontando las barreras de género, para que la presencia de las mujeres en todos los sectores no sea una anomalía, sino una norma.

Referencias

- Adler-Lomnitz, Larissa. 2002. *Redes sociales, cultura y poder: ensayos de antropología latinoamericana*. México: FLACSO México.
- Amorós, Ana. 1995. "División sexual del trabajo." En *10 palabras clave sobre mujer*, 257-296. Verbo Divino. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5579448>.
- Arango, Germán, y Camilo Pérez. 2008. "Atrapar lo invisible". *Anagramas*. Volumen 6, N° 12, pp. 129-140. Medellín, Colombia: Universidad de Medellín.
- Ardévol, Elisenda, Luis Pérez Tolón. 1995. *Imagen y cultura. Perspectivas del cine etnográfico*. Granada: Diputación Provincial de Granada.
- Bourdieu, Pierre. 2000. *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Butler, Judith. 2002. *Cuerpos que importan: sobre los límites materiales y discursivos del "sexo"*. Editado por Alcira Bixio. 1a. ed, Tercera reimpresión. Buenos Aires: Paidós.
- _____. 1990. *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. 1a. ed, 12a reimpresión. Barcelona: Paidós.
- Carstensen, Lisa. 2012. "La maquila clandestina: el trabajo a domicilio informal en la Industria Textil y del Vestido en Puebla, México". *Bajo El Volcán*. 12(18), 193-213. Puebla, México: Universidad Autónoma del Estado de Puebla.
- Casares, Aurelia Martín. 2006. *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Universitat de València.
- Castro, Raúl. 2011. "Etnografía: el Giro Visual. Lecturas críticas en torno al uso de audiovisuales en la investigación social y cultural". En *Imaginación Visual y Cultura en el Perú*, editado por Gisela Cánepa, 107- 129. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cobo Bedía, Rosa. 1995. "Género". En *10 palabras clave sobre mujer, 1995*, 55–84. Verbo Divino. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5579440>.
- Comas d'Argemir, Dolors. 1995. *Trabajo, género, cultura: la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. 1a. ed. Antropología 3. Barcelona: Icaria.
- Del Valle Marega, Magali. 2022. "Mujeres, cal y arena. Politicidad en el trabajo de las mujeres en el sector de la construcción en México y Bolivia, aportes desde la antropología feminista del trabajo". Tesis de doctorado, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. <https://ciesas.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1015/1458/1/TE%20M.P.%202022%20Magali%20del%20Valle%20Marega.pdf>.
- Galak, Eduardo. 2009. "Mano de obra: El cuerpo en los trabajos etnográficos de Pierre Bourdieu en Argelia". I Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, 10-12 de diciembre de 2008, La Plata, Argentina (Ponencia). https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.9575/pr.9575.pdf.
- Geertz, Clifford. 1973. *The Interpretation of Cultures*. New York: Basic Books Inc., Publishers.

- Grosz, Elizabeth. 1994. *Volatile bodies: toward a corporeal feminism*. Theories of representation and difference. Bloomington: Indiana University Press.
- Hall, Stuart. 1997. *Representation: Cultural Representations and Signifying Practices*. London Thousand Oaks (Calif.): Sage.
- Herrera, Cristina. 2021. *Mujer que sabe soldar. Transformaciones subjetivas en mujeres trabajadoras con ocupaciones feminizadas y masculinizadas en la Ciudad de México*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Infante Perea, Margarita M^a, Marisa Román Onsalo, y Joaquín Traverso Cortés. 2011. “La educación universitaria: un factor de empleabilidad y estabilidad laboral de la mujer en el sector de la construcción”. *Revista Iberoamericana de Educación* 56 (4), 1-11. <https://doi.org/10.35362/rie5641494>.
- Kern, Leslie. 2020. *Ciudad feminista: la lucha por el espacio en un mundo diseñado por hombres*. Traducido por Renata Prati. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Godot.
- Kuri Camacho, José Francisco Javier, y Cristina María Millán Vásquez, eds. 2021. *Avatares de La Antropología Histórica: XX Años de Reflexión*. Primera edición. Corpus Universitario. Xalapa, Veracruz, México: Universidad Veracruzana, Dirección Editorial, 4.
- Lamas, Marta. 2000. “Diferencias de sexo, género y diferencia sexual”. *Cuicuilco* 7, no. 18:0. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>
- Lechuga Montenegro, Jesús, Giovanna Ramírez Argumosa, y Maricruz Guerrero Tostado. 2018. “Educación y Género. El Largo Trayecto de La Mujer Hacia La Modernidad En México”. *Economía UNAM* 15 no.43:110–39. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=363557935007>.
- Lemus, Leslie. 2021. “Obreras en la construcción: apuntes metodológicos sobre participación femenina en ocupaciones masculinizadas”. *Estudios Sociológicos De El Colegio De México* 39 (117):899-912. <https://doi.org/10.24201/es.2021v39n117.2258>.
- McDowell, Linda. 2000. *Género, identidad y lugar: un estudio de las geografías feministas*. Madrid, València: Cátedra: Instituto de la Mujer; Universitat de València.
- MacDougall, David. 1995. “De quién es la historia?”. En *Imagen y Cultura. Perspectivas del cine etnográfico*, editado por Elisenda Ardèvol Piera y Luis Pérez. Granada: Diputación Provincial de Granada, 401-422.
- McRobbie, Angela. 2004. “Post-Feminism and Popular Culture”. En *Feminist Media Studies*, 4:3, 255-264, <https://doi.org/10.1080/1468077042000309937>.
- Moncó Rebollo, Beatriz. 2012. *Antropología del género*. Madrid: Síntesis.
- Navarro Astor, Elena, Marisa Román-Onsalo, y Margarita Infante-Perea. 2017. “Women’s career development in the construction industry across 15 years: main barriers”. En *Journal of Engineering Design and Technology*, 15:199–221. Emerald. <https://doi.org/10.1108/JEDT-07-2016-0046>.
- Pech, Cynthia, y Vivian Romeu. 2006. “Propuesta Teórica para Pensar al Cuerpo Femenino: Autopercepción y Autorrepresentación como Ámbitos de la Subjetividad”. *Razón y Palabra*, no. 53. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199520728016>.

- Pedrero, Mercedes, Teresa Rendón Gan, y Antonieta Barrón. 1997. *Segregación ocupacional por género en México*. 1ª. edición. Cuernavaca: UNAM, Centro Regional de Investigación Multidisciplinarias.
- Pérez Orozco, Amaia, y Astrid Agenjo-Calderón. 2018. “Economía feminista: viva, abierta y subversiva”. *Dossieres EsF*, ISSN-e 2603-848X, N°. 29 (Ejemplar dedicado a: Economía Feminista: visibilizar lo invisible), págs. 6-10.
- Pink, Sarah, 2012. *Advances in Visual Methodology*. London; Los Angeles: Sage Publications.
- _____. 2007. *Doing Visual Ethnography: Images, Media and Representation in Research* (2nd edn). London: Sage.
- Riz, Liliana de. 1975. “El problema de la condición femenina en América Latina: La participación de la mujer en los mercados de trabajo. El caso de México”, Seminario Regional para América latina sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo, 28 de abril- 2 de mayo, CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/41019>.
- Román Onsalo, M., A. Ríos Paniagua, y J. Traverso Cortés. 2013. “Barreras de género en el desarrollo profesional de mujeres técnicas de la Construcción”. *Revista de la construcción* 12 (1): 87–99. <https://doi.org/10.4067/S0718-915X2013000100009>.
- Sabaté Martínez, Ana, Juana Rodríguez Moya, y María de los Ángeles Díaz Muñoz. 1995. *Mujeres, espacio y sociedad: hacia una geografía del género*. Colección Espacios y sociedades, no. 5. Madrid: Editorial Síntesis.
- Santana Torres, Ailynn. 2019. *Feminist visions of the future of work: Latin America*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).
- Spradley, James P. 1980. *Participant Observation*. Holt, Rinehart, and Winston.
- Torns, Teresa, Pilar Carrasquer, Vicent Borràs Català, y Clara Roca de Torres. 2002. “El estudio de la doble presencia: una apuesta por la conciliación de la vida laboral y familiar”. <https://ddd.uab.cat/record/132328>.
- Valéry, Paul. 1932. *La idea fija*. 2a. ed 2004. Madrid: Antonio Machado.
- Vaca Trigo, Iliana. 2019. “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo”, serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Zárate Negrete, Laura Elena, y Ma. Eugenia Sánchez Ramos. 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). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1187>.
- Zirión Pérez, Antonio. 2013. *La construcción del habitar: transformación del espacio y cultura albañil en la ciudad de México a principios del siglo XXI*. México: Juan Pablo Editor.

Anexos

Preguntas iniciales entrevista a profundidad

Vocación profesional

¿Cómo surgió tu interés por el sector de la construcción?

¿Cuál fue la reacción de las personas al saber que estudiarías arquitectura/trabajarías en el sector de la construcción?

En términos generales, ¿cómo se perciben a las mujeres en el sector de la construcción?

Condiciones laborales

¿Cuál fue tu experiencia durante el proceso de incorporación al sector de la construcción?

¿Cómo calificaría la facilidad o dificultad para ingresar al ámbito laboral de la construcción?

¿Puede señalar diferencias notables en tu desempeño laboral en esta industria en comparación con otros trabajos previos?

¿Cómo logras equilibrar tu papel en la familia con tu vida profesional?

Obstáculos e Inequidades

¿Cuál consideras que ha sido el obstáculo más significativo que has enfrentado como arquitecta/trabajadora del sector de la construcción?

¿Has experimentado algún tipo de discriminación o trato diferenciado debido a tu género?

¿Podría compartir una situación en la que te resultó desafiante dar órdenes a compañeros hombres?

Autopercepción

¿Qué es ser mujer para ti?

¿Has sentido la necesidad de ajustar tu lenguaje o estética femenina mientras trabajas en este sector?

¿Cree que mantienes alguna distancia emocional para evitar malentendidos al relacionarte con tus compañeros de trabajo?